

Sygn. akt VI P 193/14

WYROK

W IMIENIU RZECZYPOSPOLITEJ POLSKIEJ

Dnia 25 lutego 2016 roku.

Sąd Rejonowy Gdańsk – Południe w Gdańsku VI Wydział Pracy i Ubezpieczeń Społecznych w składzie:

Przewodniczący : SSR Paula Markiewicz

Ławnicy : Ewa Śledzikowska, Franciszek Konarski

Protokolant : st. sekr. sąd. Barbara Marszewska

po rozpoznaniu w dniu 11 lutego 2016 roku w Gdańsku

sprawy z powództwa P.Z. (PESEL (...))

przeciwko (...) spółce akcyjnej z siedzibą w G. (KRS (...))

o przywrócenie do pracy, wynagrodzenie za czas pozostawania bez pracy

I. przywraca powoda P.Z. do pracy u pozwanego (...) spółce akcyjnej z siedzibą w G. na warunkach pracy i płacy istniejących przed rozwiązaniem umowy o pracę z dnia 5 marca 2014 roku,

II. zasądza od pozwanego (...) spółki akcyjnej z siedzibą w G. na rzecz powoda P. Z. kwotę 221.461,05 złotych (dwieście dwadzieścia jeden tysięcy czterysta sześćdziesiąt jeden złotych i 05/100) brutto tytułem wynagrodzenia za czas pozostawania bez pracy za okres od dnia 6 marca 2014 roku do dnia 11 lutego 2016 roku pod warunkiem podjęcia pracy przez powoda P. Z.,

III. zasądza od pozwanego (...) spółki akcyjnej z siedzibą w G. na rzecz powoda P. Z. kwotę 14.826 złotych (czternaście tysięcy osiemset dwadzieścia sześć złotych i 00/100) tytułem zwrotu kosztów procesu, w tym kwotę 5.460 złotych (pięć tysięcy czterysta sześćdziesiąt złotych i 00/100) tytułem zwrotu kosztów zastępstwa procesowego.

Sygn. akt VI P 193/14

UZASADNIENIE

Powód P.Z. pozwem z dnia 20 marca 2014 roku wniósł przeciwko pozwanemu (...) S.A o przywrócenie go do pracy, jak również o zasądzenie na jego rzecz wynagrodzenia za cały okres pozostawania bez pracy wraz z ustawowymi odsetkami od dnia 10-ego każdego miesiąca następującego po miesiącu, za który powód nabyłby prawo do wynagrodzenia, gdyby umowa o pracę nie została rozwiązana.

W uzasadnieniu pozwu powód podał, iż był zatrudniony u pozwanego na podstawie umowy o pracę na czas nieokreślony począwszy od dnia 30 lipca 2007 roku. W okresie wykonywania przez niego pracy tj. po dniu 1 sierpnia 2012 roku zaczęły do jego wiadomości dochodzić stopniowo informacje ze strony związków zawodowych, jak też pracowników pozwanego, świadczące o znacznej liczbie nieporozumień pomiędzy pracownikami, a pracodawcą, w szczególności dotyczących wypowiedzania umów o pracę, ich warunków, nakładania kar porządkowych, czy też działań pracodawcy o charakterze mobbingu. Informacje te wskazywały również na istnienie potrzeb ze strony pracowników w zakresie pomocy prawnej w sprawach pracowniczych. W związku z istniejącą sytuacją powód postanowił skierować propozycję udzielenia bezpłatnie takiej pomocy do szerszego grona pracowników. Propozycję taką wraz z informacją o zakresie ewentualnej pomocy powód wysłał w dniu 6 lutego 2014 roku, o godzinie 16.00- do pracowników Centrali pozwanego oraz pozwanego - Oddziału w G.. W przesłanym e-mailu powód wyraźnie wskazał na podstawę prawną

swojego umocowania, jako ewentualnego pełnomocnika obecnych lub byłych pracowników pozwanego, wynikającą z art. 465 § 1 kpc tj. bądź to z okoliczności związania zarówno przez mocodawcę jak i pełnomocnika stosunkiem pracy, bądź też z upoważnienia pełnomocnika przez zakładową organizację związkową, uzupełniającego pełnomocnictwo udzielone przez mocodawcę. Do kontaktu powód wskazał prywatny adres mailowy, jak również numer telefonu komórkowego. W informacji podał również budynek oraz pokój, w którym wykonuje pracę. Następnego dnia rano, aby wyjaśnić mogące się pojawiać wątpliwości dotyczące miejsca i czasu, w którym udzielałby ewentualnej pomocy, powód rozesłał wiadomość mailową, w której treści sprecyzował, iż odbywałaby się ona poza godzinami pracy i poza zakładem pracy. Wskazał również do kontaktu prywatny numer telefonu oraz podkreślił, że wskazanie budynku i pokoju, w którym wykonuje pracę podał w poprzednim e-mailu, tylko w celach informacyjnych. Tego samego dnia powód został wezwany na rozmowę wyjaśniającą z dyrektorem pionu odpowiedzialnym za sprawy pracownicze D. K.. Na spotkaniu w/w poinformowała go, iż rozesłany e-mail stanowi działanie na szkodę pracodawcy i zagraża jego interesom oraz wręczyła mu pismo o zwolnieniu go z obowiązku świadczenia pracy. Następnie pismem z dnia 11 lutego 2014 roku pozwany zwrócił się do Sejmiku Województwa (...) o wyrażenie zgody na rozwiązanie z powodem umowy o pracę bez zachowania okresu wypowiedzenia na podstawie art. 52 § 1 pkt 1 kp z powodu ciężkiego naruszenia przez pracownika podstawowych obowiązków pracowniczych. Wniosek ten został skierowany do Sejmiku Województwa z uwagi na fakt, iż powód sprawuje mandat radnego województwa- zgodnie zaś z art. 27 ust. 2 ustawy z dnia 5 czerwca 1998 roku o samorządzie województwa rozwiązanie z radnym stosunku pracy wymaga uprzedniej zgody sejmiku, którego radny jest członkiem. W dniu 24 lutego 2014 roku została podjęta jednogłośnie uchwała o odmowie wyrażenia zgody na rozwiązanie stosunku pracy z powodem. W jej treści wskazano, iż powód rozwiązania umowy o pracę z radnym podany przez pracodawcę jest niekonkretny i lakoniczny, a wręcz narusza obowiązujące przepisy prawa dotyczące rozwiązywania stosunków pracy bez wypowiedzenia w trybie art. 52 § kp. Powyższa uchwała została doręczona pozwanemu w dniu 28 lutego 2014 roku.

Pomimo odmowy wyrażenia zgody przez Sejmik Województwa (...) na rozwiązanie umowy o pracę z powodem, pozwany zawiadomił w dniu 24 lutego 2014 roku reprezentująca powoda zakładową organizację związkową tj. Organizację (...), o zamiarze rozwiązania z powodem umowy o pracę. Organizacja związkową w przekazanej pracodawcy opinii jednoznacznie zaopiniowała zamiar rozwiązania z powodem umowy o pracę jako niezasadny w odniesieniu do wszystkich stawianych pracownikowi zarzutów. W szczególności wskazano, iż powodowi nie można przypisać działania na szkodę pracodawcy skoro zaoferowanie pracownikom pomocy miało swoje umocowanie w przepisach prawa, zaś pracodawca nie wskazał konkretnie jaką szkodę poniósł w wyniku działania powoda, jakim jego interesom działanie to zagraża. Podkreślono również, iż incydentalne wysłanie ze skrzynki służbowej e-maila niezwiązanego z działalnością pracodawcy nie nosi znamion ciężkiego naruszenia obowiązków pracowniczych, zaś wniosku o zamiarze wykorzystywania informacji i wiedzy na temat funkcjonowania zakładu pracy nie da się wyprowadzić z treści maila rozesłanego pracownikom. Następnie, pomimo uchwały Sejmiku Województwa (...) o odmowie wyrażenia zgody na rozwiązanie z powodem umowy o pracę, jak również po uzyskaniu negatywnej opinii związku zawodowego, pozwany w dniu 5 marca 2014 roku rozwiązał z powodem umowę o pracę. Jako podstawę powyższego pozwany wskazał art. 52 §1 pkt 1 kp tj. ciężkie naruszenie przez powoda podstawowych obowiązków pracowniczych polegające na działaniu na szkodę pracodawcy. W tym zakresie wskazano, iż działanie na szkodę polegać miało na zaoferowaniu nieograniczonemu kręgowi pracowników pracodawcy pomocy w inicjowaniu i prowadzeniu sporów sądowych z pracodawcą, co w opinii pozwanego stanowić miało realne zagrożenie interesów pracodawcy, nadto wykorzystanie przez powoda służbowej skrzynki pocztowej, jak również zamiar wykorzystania mienia pracodawcy na cele niezwiązane z działalnością pracodawcy oraz zamiar załatwiania w czasie pracy i w siedzibie pracodawcy spraw niezwiązanych z działalnością zawodową. Ostatnim wskazanym przez pracodawcę zarzutem związanym z działaniem na szkodę pracodawcy był zamiar wykorzystania przeciwko pracodawcy informacji i wiedzy na temat zasad funkcjonowania zakładu pracy uzyskanej przez powoda podczas wykonywania stosunku pracy łączącego go z pracodawcą. W ocenie powoda podane przez pracodawcę przyczyny są nieprawdziwe, jak również całkowicie niekonkretne. Ponadto zgodnie z powołaną wyżej argumentacją rozwiązanie z nim stosunku pracy stanowiło naruszenie art. 27 ust. 2 zd. 1 ustawy o samorządzie województwa, który stanowi iż rozwiązanie z radnym stosunku pracy wymaga uprzedniej zgody sejmiku województwa, którego radny jest członkiem. (k. 3-12)

Pozwany (...) S.A w odpowiedzi na pozew z dnia 13 czerwca 2014 roku wniósł o oddalenie powództwa w całości.

W uzasadnieniu pozwany podał, iż rozwiązanie z powodem umowy o pracę było uzasadnione na gruncie art. 52 kp, jak również podyktowane ochroną interesów pracodawcy, które przez zachowanie powoda zostały zagrożone. Punktem wyjścia jest tu bowiem treść art. 100 § 2 pkt 4 kp, który stanowi, że pracownik obowiązany jest w szczególności dbać o dobro zakładu pracy, chronić jego mienie oraz zachować w tajemnicy informacje, których ujawnienie mogłoby narazić pracodawcę na szkodę. Tym samym pracownik powinien powstrzymać się od działań, które są wymierzone w pracodawcę (być względem niego lojalny), powinien również podejmować działania wykraczające poza obowiązek wykonywania pracy określonego rodzaju, jeżeli jest to uzasadnione szczególnymi potrzebami pracodawcy oraz powinien chronić mienie pracodawcy oraz dbać o jego niemajątkowe interesy. Z punktu widzenia pracodawcy liczą się uzasadnione oczekiwania odpowiedniej postawy pracownika. Jeżeli pracownik jest w ocenie pracodawcy nielojalny, to konsekwencją takiej oceny jest utrata zaufania do jego osoby.

Ze szczególnej zasady lojalności pracownika względem pracodawcy wynika przede wszystkim obowiązek powstrzymywania się pracownika od działań zmierzających do wyrządzenia szkody pracodawcy, czy też nawet ocenianych jako działania na niekorzyść pracodawcy. W takich sytuacjach zachowanie pracownika powinno być oceniane w ten sposób, że nacisk należy położyć nie tyle na zawiniony (niezawiniony) bądź też legalny (bezprawny) charakter jego zachowania, ile na zachowanie przez niego lojalności względem pracodawcy. Wyrażony w art. 100 §2 pkt 4 obowiązek pracownika, by dbać o dobro zakładu pracy, chronić jego mienie oraz zachować w tajemnicy informacje, których ujawnienie mogłoby narazić pracodawcę na szkodę jest określane powszechnie- jako obowiązek dbałości o interesy pracodawcy. Pozwany podał, iż w stosunku do powoda podstawą decyzji o rozwiązaniu z nim umowy o pracę było działanie na szkodę pracodawcy poprzez zamiar udzielania porad prawnych, uczestniczenie w sporach sądowych pracowników z pracodawcą. W ocenie pozwanego zamiar takiej pomocy wykraczałby poza ramy art. 465 kpc, który to przepis powód definiuje inaczej niż przewiduje to ustawodawca. Nie ulega bowiem wątpliwości, iż podczas świadczenia takiej pomocy powód wykorzystywałby nabytą u pozwanego wiedzę, o jego tajemnicach organizacyjnych, technologicznych, finansowych itd. Tym samym powód udzielając takich porad siłą rzeczy zdradziłby informacje dotyczące pozwanego uznawane przez pracodawcę za tajne, a co za tym idzie działałby na szkodę pracodawcy. Pozwany nie ma również wątpliwości, iż powód działał z rozmysłem, a więc ze świadomością tego, że wykorzystywałby w sporach z pracodawcą wiedzę dotyczącą pozwanego. Nie dość wspomnieć należy, iż powód jest prawnikiem, odbywającym aplikację adwokacką. Ponadto u pozwanego zajmował eksponowane stanowiska np. zastępcy dyrektora Biura (...), głównego specjalisty ds. (...). Oferta pomocy prawnej, kierowana również do pracowników, osób na stanowiskach dyrektorskich była skrajnym przejawem braku lojalności powoda wobec pracodawcy. Ponadto wysyłana przez powoda poczta nie miała charakteru służbowego, ani też nie służyła do korespondencji związanej z zakresem obowiązków służbowych powoda. Przeciwnie służyła do załatwiania prywatnych interesów pracownika. Pracownik posłużył się jednocześnie służbowym komputerem, w podpisie swojego maila posłużył się także swoim stanowiskiem służbowym. W mailu z dnia 6 lutego 2014 roku wskazał również do kontaktu z nim siedzibę- pokój należący do pracodawcy, czego jednak uprzednio z pracodawcą nie uzgodnił. W ocenie pozwanego zgodnie z treścią art. 8 kp nie można czynić ze swego prawa użytku, który byłby sprzeczny ze społeczno- gospodarczym przeznaczeniem tego prawa lub zasadami współżycia społecznego. Tymczasem wysłanie e-maila w dniu 6 lutego 2014 roku odbiło się głośnym echem wśród pracowników pozwanego. Wcześniej bowiem nikt takich maili nie wysyłał. Reasumując pozwany podał, iż w jego ocenie e-mail wysłany do nieograniczonego kręgu pracowników pozwanego, mimo że nie zdążył wyrządzić pozwanemu żadnej szkody, to stanowił realne zagrożenie interesów pracodawcy. Powód działał bowiem świadomie z intencją, że wiedza o pozwanym, zdobyta podczas świadczenia pracy u pozwanego, będzie wykorzystana podczas uczestnictwa powoda w ewentualnych sporach sądowych z pozwanym. Nie ma również znaczenia, iż e-mail miał charakter incydentalny. Dla pozwanego był to bowiem wyraźny sygnał, że powód działa na niekorzyść pracodawcy, co nie może być tolerowane przez pozwanego. Powoływanie się zaś na art. 465 kpc jest jedynie przykrywką dla próby załatwienia swoich prywatnych interesów na forum pracowników pozwanego. (k. 47-52v)

Na rozprawie w dniu 13 maja 2015 roku powód sprecyzował, iż domaga się przywrócenia do pracy oraz wynagrodzenia za czas pozostawania bez pracy za okres od dnia 6 marca 2014 roku do dnia wyrokowania. (k. 178)

W piśmie procesowym z dnia 5 lutego 2016 roku powód sprecyzował ostatecznie, iż w niniejszym postępowaniu domaga się przywrócenia do pracy oraz zasądzenia na jego rzecz wynagrodzenia za czas pozostawania bez pracy od dnia 6 marca 2014 roku do dnia 11 lutego 2016 roku w wysokości po 9.557,10 złotych brutto miesięcznie, a w przypadku nieuwzględnienia tego żądania wnosi ewentualnie o zasądzenie na jego rzecz kwoty 222.544,02 złotych tytułem odszkodowania za niezgodne z prawem rozwiązanie umowy o pracę bez zachowania okresu wypowiedzenia. (k. 252-253)

Sąd ustalił następujący stan faktyczny :

Powód P.Z. został zatrudniony u pozwanego (...) S.A. z siedzibą w G. na podstawie umowy o pracę poczynszy od dnia 30 lipca 2007 roku, na stanowisku Zastępy Dyrektora Generalnego- Dyrektora ds. (...)

Następnie od dnia 1 lipca 2007 roku strony zawarły kolejną umowę o pracę na czas nieokreślony.

W oparciu o powyższą powód zajmował kolejno stanowiska Zastępy Dyrektora Biura (...), Głównego Specjalisty ds. (...), Głównego Specjalisty ds. (...) oraz Głównego Specjalisty ds. (...) w Centrali.

(Dowód: świadectwa pracy- k.14-15, zeznania świadka J. B.- k. 179-180 (nagranie 00:10:58- 00:23:34), zeznania świadka D. K. –k. 180-182 (nagranie 00:24:00- 01:01:43), akta osobowe pracownika)

W dniu 6 lutego 2014 roku o godzinie 16.00 powód korzystając z służbowego komputera oraz skrzynki pocztowej, rozesłał do pracowników Centrali pozwanego oraz pozwanego - Oddziału w G. maila, w którego treści wskazał na propozycję bezpłatnej pomocy prawnej i zastępstwa procesowego (reprezentacji przed sądami) we wszystkich sprawach z zakresu indywidualnego prawa pracy, wynikających ze sporów z pracodawcą. Prosił jednocześnie o przekazanie tej informacji pracownikom nie posiadającym kont mailowych oraz ewentualnym zainteresowanym były pracownikom (...) S.A.

W treści maila powód podał, iż zakres pomocy obejmuje: całkowicie nieodpłatne kompleksowe prowadzenie sprawy tj. doradztwo prawne, przygotowanie pozwu, innych pism procesowych, reprezentowanie podczas rozpraw sądowych oraz wszelkie inne czynności w toku postępowania przed Sądem I i II instancji. W przypadku korzystania z usług prawnika odpłatnie lub posiadania takiego zamiaru istniała z jego strony możliwość nieodpłatnego udziału w sprawie, jako kolejnego pełnomocnika, gdyż przepisy nie zawierają w tym względzie ograniczeń.

Jako adresatów pomocy powód wskazał: obecnych i byłych pracowników (...) (Centrali oraz Oddziału w G.) oraz byłych pracowników podmiotów, których (...) jest następcą prawnym, zarówno osoby będące członkami związków zawodowych, jak też nimi nie będące. W przypadku gdyby zapotrzebowanie na pomoc prawną przekroczyło jego możliwości czasowe pierwszeństwo mieć mieli członkowie (...).

Jako rodzaj spraw objętych pomocą powód wskazał na wszelkie sprawy z zakresu indywidualnego prawa pracy, w których (...) występuje w charakterze pracodawcy, zarówno po stronie powodowej, jak i pozwanej, dotyczyć to miało postępowań w toku, jak i sporów przyszłych.

Do kontaktu powód podał swój telefon służbowy oraz adres mailowy, natomiast jako miejsce do kontaktu Centralę (...) w G. przy ul. (...) tzw. budynek (...). Wejście do szczytu budynku, pok.(...).

W treści powyższej wiadomości e-mailowej powód wskazał również, iż legitymacja do reprezentowania byłych i obecnych pracowników (...) znajduje oparcie w treści art. 465 § 1 kpc (sprawy z zakresu prawa pracy rozpoznawane w postępowaniu cywilnym). Powyższe wynikać miało zatem zarówno z faktu jego zatrudnienia w (...), jak i upoważnienia udzielonego mu przez organizację związkową. W drugim zaś przypadku wskazał, iż istnieje również możliwość reprezentowania pracowników innych niż (...) spółek (...), w sprawach przeciwko ich pracodawcom, umocowanie zaś na w/w zasadach obejmuje zakres uprawnień procesowych niemal identyczny, jak przy pełnomocnictwie udzielonym adwokatowi lub radcy prawnemu (nie upoważnia do reprezentacji strony przed Sądem Najwyższym).

Powód wskazał nadto, iż odpowiedni poziom jego przygotowania merytorycznego do prowadzenia w/w spraw poparty jest jego doświadczeniami zebranymi podczas prowadzonej w przeszłości działalności zawodowej, związkowej i samorządowej oraz praktyki w kancelarii adwokackiej (kończy bowiem obecnie aplikację adwokacką łącząc ją z pracą w (...))

Następnego dnia rano, aby wyjaśnić mogące się pojawiać wątpliwości dotyczące miejsca i czasu, w którym udzielalby ewentualnej pomocy, jak również po zwróceniu uwagi na powyższe przez przełożoną powoda J. B. powód rozesłał kolejną wiadomość mailową, w której treści sprecyzował, iż ewentualna pomoc prawa odbywałaby się poza godzinami pracy, jak również poza zakładem pracy.

Wskazał również do kontaktu prywatny numer telefonu oraz podkreślił, że wskazanie budynku i pokoju, w którym wykonuje pracę podał w poprzednim e-mailu, tylko w celach informacyjnych.

(**Dowód** : e-maile – k 16-17, 64-65, pismo z dnia 11 lutego 2014 roku- k. 18-20, zeznania świadka J. B.- k. 179-180 (nagranie 00:10:58- 00:23:34), zeznania świadka D. K. –k. 180-182 (nagranie 00:24:00- 01:01:43), zeznania świadka S. G.- k. 183 (nagranie 01:01:50- 01:12:27), zeznania świadka R. Ś.- k. 226-227 (nagranie 00:02:24-00:29:31), zeznania powoda P.Z. k. 125v-127 w zw. z k. 256 (nagranie 00:03:11- 00:10:39)

Pismem z dnia 11 lutego 2014 roku pozwany zwrócił się do Sejmiku Województwa (...) o wyrażenie zgody na rozwiązanie z powodem- jednocześnie radnym województwa (...), umowy o pracę bez zachowania okresu wypowiedzenia na podstawie art. 52 § 1 pkt 1 kp z powodu ciężkiego naruszenia przez pracownika podstawowych obowiązków pracowniczych.

W treści powyższego pisma pozwany podał, iż ciężkie naruszenie przez powoda obowiązków pracowniczych polegało na działaniu na szkodę pracodawcy, w szczególności na:

- zaoferowaniu nieograniczonemu kręgowi pracowników pracodawcy pomocy w inicjowaniu i prowadzeniu sporów sądowych z pracodawcą, co stanowi realne zagrożenie interesów pracodawcy,

wykorzystaniu służbowej skrzynki pocztowej do celów niezwiązanych z działalnością zawodową i z naruszeniem obowiązujących w tym zakresie wewnętrznych przepisów pracodawcy,

- zamiarze wykorzystania mienia pracodawcy na cele niezwiązane z działalnością pracodawcy tj. korzystania z telefonu służbowego, skrzynki mailowej oraz pomieszczeń pracodawcy na cele związane z oferowaniem oraz świadczeniem na rzecz obecnych oraz byłych pracowników firmy usług zastępstwa procesowego w sporze z pracodawcą,

- zamiarze załatwienia w czasie pracy i w siedzibie pracodawcy spraw niezwiązanych z działalnością zawodową,

- zamiarze wykorzystania między innymi informacji i wiedzy uzyskanej na temat zasad funkcjonowania zakładu pracy, podczas wykonywania stosunku pracy łączącego powoda z pracodawcą, przeciwko pracodawcy, co realnie zagraża interesowi pracodawcy, a tym samym interesowi całego zakładu pracy.

W dniu 24 lutego 2014 roku została podjęta przez Sejmik Województwa (...) uchwała Nr (...) o odmowie wyrażenia zgody na rozwiązanie stosunku pracy z powodem.

W jej treści powyższej wskazano, iż powód rozwiązania umowy o pracę z radnym podany przez pracodawcę jest niekonkretny i lakoniczny, a wręcz narusza obowiązujące przepisy prawa dotyczące rozwiązywania stosunków pracy bez wypowiedzenia w trybie art. 52 § kp.

Powyższa uchwała została doręczona pozwanemu w dniu 28 lutego 2014 roku.

W dniu 9 maja 2014 roku pozwany złożył skargę za pośrednictwem Sejmiku Województwa (...) do Wojewódzkiego Sądu Administracyjnego w G. na uchwałę Sejmiku Województwa (...) z dnia 24 lutego 2014 roku.

Wyrokiem z dnia 7 sierpnia 2014 roku Wojewódzki Sąd Administracyjny w G. w sprawie (...) oddalił skargę pozwanego na uchwałę Sejmiku Województwa (...) z dnia 24 lutego 2014 roku.

Od powyższego orzeczenia w dniu 3 listopada 2014 roku została złożona skarga kasacyjna.

(Dowód : pismo z dnia 17 lutego 2014 roku- k. 21-22, uchwała – k. 23-26, pismo z dnia 26 lutego 2014 roku- k. 27, skarga – k. 66-70v, odpowiedź na skargę- k. 80-85, wyrok Wojewódzkiego Sądu Administracyjnego w G.- k. 114- 119, pismo- k. 165, 187, 202, 214, 229, zeznania powoda P.Z. k. 125v-127, akta osobowe pracownika)

W dniu 24 lutego 2014 roku pozwany zawiadomił reprezentującą powoda zakładową organizację związkową tj. Organizację (...), o zamiarze rozwiązania z nim umowy o pracę.

Organizacja związkową w przekazanej pracodawcy opinii złożyła zastrzeżenia co zasadności rozwiązania z powodem umowy o pracę bez zachowania okresu wypowiedzenia i jednoznacznie zaopiniowała zamiar rozwiązania z powodem umowy o pracę jako niezasadny w odniesieniu do wszystkich stawianych pracownikowi zarzutów.

W szczególności wskazano, iż powodowi nie można przypisać działania na szkodę pracodawcy skoro zaoferowanie pracownikom pomocy miało swoje umocowanie w przepisach prawa, zaś pracodawca nie wskazał konkretnie jaką szkodę poniósł w wyniku działania powoda, jakim jego interesom działanie to zagraża.

Nadto wskazano, iż w mailu z dnia 7 lutego 2014 roku pracownik sprostował e-mail z dnia 6 lutego 2014 roku, w ten sposób że podał prywatny numer telefonu kontaktowego, jak również prywatny e-mail, a także wskazał, iż ewentualne sprawy prowadzone będą poza zakładem pracy w czasie wolnym lub z wykorzystaniem zwolnień od pracy zgodnie z przepisami prawa. Zatem nie jest prawdą, aby pracownik zamierzał wykorzystać mienie pracodawcy w postaci telefonu służbowego, skrzynki e-mailowej lub pomieszczeń zakładu pracy, bądź zamierzał załatwiać w czasie pracy i w siedzibie pracodawcy sprawy niezwiązane z działalnością zawodową.

Podkreślono również, iż incydentalne wysłanie ze skrzynki służbowej e-maila nie związanego z działalnością pracodawcy nie nosi znamion ciężkiego naruszenia obowiązków pracowniczych, zaś wniosku o zamiarze wykorzystywania informacji i wiedzy na temat funkcjonowania zakładu pracy nie da się wyprowadzić z treści maila rozesłanego pracownikom.

(Dowód : pismo z dnia 27 lutego 2014 roku- k. 28-31, akta osobowe pracownika)

Oświadczeniem z dnia 5 marca 2014 roku pozwany rozwiązał z powodem umowę o pracę na podstawie art. 52 § 1 pkt 1 kp.

Jako przyczynę pozwany podał ciężkie naruszenie przez powoda obowiązków pracowniczych polegające na działaniu na szkodę pracodawcy, w szczególności na :

- zaoferowaniu nieograniczonemu kręgowi pracowników pracodawcy pomocy w inicjowaniu i prowadzeniu sporów sądowych z pracodawcą, co stanowi realne zagrożenie interesów pracodawcy,

wykorzystaniu służbowej skrzynki pocztowej do celów niezwiązanych z działalnością zawodową i z naruszeniem obowiązujących w tym zakresie wewnętrznych przepisów pracodawcy,

- zamiarze wykorzystania mienia pracodawcy na cele niezwiązane z działalnością pracodawcy tj. korzystania z telefonu służbowego, skrzynki mailowej oraz pomieszczeń pracodawcy na cele związane z oferowaniem oraz świadczeniem na rzecz obecnych oraz byłych pracowników firmy usług zastępstwa procesowego w sporze z pracodawcą,

- zamiarze załatwienia w czasie pracy i w siedzibie pracodawcy spraw niezwiązanych z działalnością zawodową,

- zamiarze wykorzystania między innymi informacji i wiedzy uzyskanej na temat zasad funkcjonowania zakładu pracy, podczas wykonywania stosunku pracy łączącego powoda z pracodawcą, przeciwko pracodawcy, co realnie zagraża interesowi pracodawcy, a tym samym interesowi całego zakładu pracy.

Wskazano również, iż z informacji uzyskanych przez pracodawcę, które zostały następnie potwierdzone przeprowadzonym przez pracodawcę postępowaniem wyjaśniającym wynika, iż powód zamierzał wykorzystywać mienie pracodawcy w celu prowadzenia swojej prywatnej działalności, całkowicie niezwiązanej z obowiązkami wynikającymi ze stanowiska służbowego. Przejawiało się to między innymi w udostępnianiu przez powoda numeru telefonu służbowego, jako kontaktowego, w korespondencji mailowej skierowanej do pracowników pracodawcy, w której powód oferował swoje usługi, jako pełnomocnika procesowego, przesyłaniu ofert zastępstwa procesowego za pomocą skrzynki mailowej pracodawcy oraz wskazywaniu pomieszczeń należących do pracodawcy, jako miejsca kontaktu z potencjalnymi pracodawcami.

Ponadto powód zaoferował swoje usługi, jako pełnomocnik przede wszystkim w sporach z pracodawcą. Powoływał się również na swoje doświadczenie i wiedzę zebrane podczas swojej dotychczasowej działalności zawodowej, a więc również wiedzę zdobytą podczas zatrudnienia u pozwanego, co świadczy o zamiarze powoda bezpośredniego działania na jego szkodę.

W ocenie pozwanego opisane działania stanowiły ciężkie naruszenie obowiązków pracowniczych, w szczególności obowiązku dbałości o dobro zakładu pracy oraz realnie zagrażały jego interesom, co uniemożliwia dalsze zatrudnienie powoda.

(Dowód : oświadczenie z dnia 5 marca 2014 roku- k. 32-32v, akta osobowe pracownika)

Postanowieniem z dnia 8 grudnia 2014 roku Dziekan Okręgowej Rady Adwokackiej w G. udzielił powodowi-aplikantowi adwokackiemu ostrzeżenia z uwagi na to, że w dniu 6 lutego 2014 roku w G. za pośrednictwem poczty elektronicznej proponował usługi potencjalnym klientom w formie oferty skierowanej do osób, które uprzednio nie wyraziły takiego wyraźnego życzenia oraz zwracał się do potencjalnych klientów w celu przekazania informacji o swojej działalności w korespondencji skierowanej do osób nie zwracających się o pomoc prawną tj. naruszenie § 4 oraz 23b ust. 1 i 4 Zbioru Zasad Etyki Adwokackiej i Godności Zawodu (Kodeksu Etyki Adwokackiej) w zw. z art. 80 ustawy Prawo o Adwokaturze.

(Dowód : postanowienie – k. 173-174)

W myśl pkt (...)Polityki Bezpieczeństwa Teleinformatycznego obowiązującej u pozwanego służbowy system pocztowy należy używać zgodnie z przeznaczeniem tzn. do wysyłania, odbierania i archiwizowania korespondencji związanej z zakresem obowiązków służbowych. Niedozwolone jest wysyłanie korespondencji prywatnej z poczty służbowej oraz podawanie adresu poczty służbowej w prywatnej korespondencji.

(Dowód : Procedura- k. 33-35, 72-74, zeznania świadka S. G.- k. 183 (nagranie 01:01:50- 01:12:27)

Wynagrodzenie miesięczne powoda, za okres ostatnich trzech miesięcy jego zatrudnienia, obliczone jak ekwiwalent za niewykorzystany urlop wypoczynkowy wynosiło kwotę 9.557,10 złotych brutto.

(Dowód : zaświadczenie – k. 75)

Powód w okresie od dnia 6 marca 2014 roku do dnia 11 stycznia 2016 roku nie pobierał zasiłku chorobowego ani też świadczenia rehabilitacyjnego.

(Dowód: pismo ZUS- k. 248)

Obecnie Biuro Wsparcia Organizacji w Centrali, w którym był ostatnio zatrudniony powód zostało zlikwidowane.

(Dowód : pismo wraz załącznikami w postaci uchwał Zarządu oraz Rady Nadzorczej pozwanego oraz schematami organizacyjnymi - k. 137-146, zeznania świadka D. K. –k. 180-182 (nagranie 00:24:00- 01:01:43), okoliczność bezsporna)

Sąd zważył co następuje:

Powyższy stan faktyczny Sąd ustalił na podstawie przedstawionych w sprawie dokumentów, których autentyczność nie została podważona w toku prowadzonego postępowania. W zakresie ustaleń objętych przedmiotem postępowania Sąd oparł się również na dokumentach zgromadzonych w aktach osobowych pracownika.

Podstawę ustaleń Sądu stanowiły również zeznania świadków w osobach J. B., D. K., S. G. oraz R. Ś., jak również powoda P.Z., które uznał za wiarygodne i zasługujące na uwzględnienie w takim zakresie w jakim powyższe stanowiły podstawę ustaleń faktycznych w sprawie.

W ocenie Sądu na uwzględnienie w całości zasługiwały zeznania powołanych wyżej świadków oraz powoda, albowiem były ze sobą zgodne, wzajemnie się uzupełniały, tworząc ze sobą logiczną całość.

Zdaniem Sądu zeznania powołanych wyżej świadków co do faktów objętych przedmiotem postępowania pozostawały ze sobą zbieżne. W tym zakresie Sąd miał jedynie na uwadze, iż zeznania świadków w osobach D. K. oraz R. Ś. cechował subiektywizm oceny działań powoda, jakkolwiek powyższe nie stanowiło o możliwości ich podważania, zwłaszcza iż w kwestiach dotyczących określonych faktów objętych ustaleniami Sądu, niniejsze zeznania pozostawały w pełnej zgodzie z pozostałym materiałem dowodowym sprawy.

Postanowieniami z dnia 11 lutego 2016 (k. 256) oraz z dnia 7 grudnia 2005 roku (k. 227) Sąd na mocy art.217§2 k.p.c. w zw. z art.227 kpc w zw. z art. 207 § 6 kpc oddalił pozostałe wnioski dowodowe strony powodowej (k. 3-4, 78, 212, 252-253), albowiem powyższe dotyczyły okoliczności całkowicie nieistotnych z punktu widzenia przedmiotu prowadzonego postępowania, dodatkowo wnioski sprecyzowane w piśmie z dnia 3 lutego 2016 roku (k. 252-253) uznać należało za całkowicie spóźnione. W tym zakresie strona powodowa nie wskazała na żadne okoliczności usprawiedliwiające na złożenie powyższych dopiero na obecnym – końcowym etapie prowadzonego postępowania. Zdaniem Sądu dopuszczenie wnioskowanych przez stronę powodową dowodów stanowiłoby o niecelowym przedłużeniu prowadzonego postępowania, zwłaszcza iż okoliczności istotne z punktu widzenia przedmiotu sprawy zostały potwierdzone i wykazane dotychczas zgromadzonym materiałem dowodowym sprawy.

W przedmiotowej sprawie rozważenia wymagało oświadczenie pracodawcy o rozwiązaniu z powodem umowy o pracę w trybie art. 52 § 1 pkt 1 kp.

W ocenie Sądu powództwo zasługiwało na uwzględnienie w całości.

W zasadzie okoliczności sprawy nie pozostawały pomiędzy stronami sporne.

W tym zakresie materiał dowodowy sprawy potwierdził, iż w dniu 6 lutego 2014 roku o godzinie 16.00 powód korzystając z służbowego komputera oraz skrzynki pocztowej rozesłał do pracowników Centrali pozwanego oraz pozwanego - Oddziału w G. maila, w którego treści wskazał na propozycję bezpłatnej pomocy prawnej i zastępstwa procesowego (reprezentacji przed sądami) we wszystkich sprawach z zakresu indywidualnego prawa pracy, wynikających ze sporów z pracodawcą.

Prosił jednocześnie o przekazanie tej informacji pracownikom nie posiadającym kont mailowych oraz ewentualnym zainteresowanym były pracownikom (...) S.A.

W treści maila powód podał, iż zakres proponowanej pomocy obejmuje : całkowicie nieodpłatne kompleksowe prowadzenie sprawy tj. doradztwo prawne, przygotowanie pozwu, innych pism procesowych, reprezentowanie podczas rozpraw sądowych oraz wszelkie inne czynności w toku postępowania przed Sądem I i II instancji. W przypadku korzystania z usług prawnika odpłatnie lub posiadania takiego zamiaru wskazał na możliwość z jego

strony nieodpłatnego udziału w sprawie, jako kolejnego pełnomocnika, gdyż przepisy nie zawierają w tym względzie ograniczeń.

Jako adresatów proponowanej pomocy powód wskazał: obecnych i byłych pracowników (...) (Centrali oraz Oddziału w G.) oraz byłych pracowników podmiotów których (...) jest następcą prawnym, zarówno osoby będące członkami związków zawodowych, jak też nimi nie będące. W przypadku gdyby zapotrzebowanie na pomoc prawną przekroczyło jego możliwości czasowe pierwszeństwo mieć mieli członkowie (...). Jako rodzaj spraw objętych pomocą powód wskazał na wszelkie sprawy z zakresu indywidualnego prawa pracy, w których (...) występuje w charakterze pracodawcy, zarówno po stronie powodowej, jak i pozwanej, dotyczyć to miało postępowań w toku, jak i sporów przyszłych.

Do kontaktu powód podał również swój telefon służbowy oraz adres mailowy, natomiast jako miejsce do kontaktu Centralę (...) w G. przy ul. (...) tzw. budynek (...). Wejście do szczytu budynku, pok. (...)

W treści powyższej wiadomości e-mailowej powód wskazał również, iż legitymacja do reprezentowania byłych i obecnych pracowników (...) znajduje oparcie w treści art. 465 § 1 kpc (sprawy z zakresu prawa pracy rozpoznawane w postępowaniu cywilnym). Powyższe wynikać miało zatem zarówno z faktu jego zatrudnienia w (...), jak i upoważnienia udzielonego mu przez organizację związkową. W drugim zaś przypadku wskazał, iż istnieje również możliwość reprezentowania pracowników innych niż (...) spółek(...), w sprawach przeciwko ich pracodawcom, umocowanie zaś na w/w zasadach obejmuje zakres uprawnień procesowych niemal identyczny, jak przy pełnomocnictwie udzielonym adwokatowi lub radcy prawnemu (nie upoważnia do reprezentacji strony przed Sądem Najwyższym).

Powód wskazał nadto, iż posiada odpowiedni poziom przygotowania merytorycznego do prowadzenia w/w spraw, który poparty jest jego doświadczeniami zebranymi podczas prowadzonej w przeszłości działalności zawodowej, związkowej i samorządowej oraz praktyki w kancelarii adwokackiej (kończy bowiem obecnie aplikację adwokacką łącząc ją z pracą w (...))

Okolicznością potwierdzoną materiałem dowodowym sprawy było również, iż następnego dnia rano, aby wyjaśnić mogące się pojawiać wątpliwości dotyczące miejsca i czasu, w którym udzielałby ewentualnej pomocy, jak również po zwróceniu uwagi na powyższe przez przełożoną powoda J. B. powód rozesłał kolejną wiadomość mailową, w której treści sprecyzował, iż ewentualna pomoc prawa odbywałaby się poza godzinami pracy, jak również poza zakładem pracy. Wskazał również do kontaktu prywatny numer telefonu oraz podkreślił, że wskazanie budynku i pokoju, w którym wykonuje pracę podał w poprzednim e-mailu, tylko w celach informacyjnych,

Bezsporne w przedmiotowej sprawie było również, iż oświadczeniem z dnia 5 marca 2014 roku pozwany rozwiązał z powodem umowę o pracę na podstawie art. 52 § 1 pkt 1 kp.

Jako przyczynę pozwany podał ciężkie naruszenie przez powoda obowiązków pracowniczych polegające na działaniu na szkodę pracodawcy, w szczególności na :

- zaferowaniu nieograniczonemu kręgowi pracowników pracodawcy pomocy w inicjowaniu i prowadzeniu sporów sądowych z pracodawcą, co stanowi realne zagrożenie interesów pracodawcy,

wykorzystaniu służbowej skrzynki pocztowej do celów niezwiązanych z działalnością zawodową i z naruszeniem obowiązujących w tym zakresie wewnętrznych przepisów pracodawcy,

- zamiarze wykorzystania mienia pracodawcy na cele niezwiązane z działalnością pracodawcy tj. korzystania z telefonu służbowego, skrzynki mailowej oraz pomieszczeń pracodawcy na cele związane z oferowaniem oraz świadczeniem na rzecz obecnych oraz byłych pracowników firmy usług zastępstwa procesowego w sporze z pracodawcą,

- zamiarze załatwienia w czasie pracy i w siedzibie pracodawcy spraw niezwiązanych z działalnością zawodową,

- zamiarze wykorzystania między innymi informacji i wiedzy uzyskanej na temat zasad funkcjonowania zakładu pracy, podczas wykonywania stosunku pracy łączącego powoda z pracodawcą, przeciwko pracodawcy, co realnie zagraża interesowi pracodawcy, a tym samym interesowi całego zakładu pracy.

W treści powyższego oświadczenia wskazano również, iż z informacji uzyskanych przez pracodawcę, które zostały następnie potwierdzone przeprowadzonym przez pracodawcę postępowaniem wyjaśniającym wynika, iż powód zamierzał wykorzystywać mienie pracodawcy w celu prowadzenia swojej prywatnej działalności, całkowicie niezwiązanej z obowiązkami wynikającymi ze stanowiska służbowego. Przejawiało się to między innymi w udostępnianiu przez powoda numeru telefonu służbowego, jako kontaktowego, w korespondencji mailowej skierowanej do pracowników pracodawcy, w której powód oferował swoje usługi, jako pełnomocnika procesowego, przesyłaniu ofert zastępstwa procesowego za pomocą skrzynki mailowej pracodawcy oraz wskazywaniu pomieszczeń należących do pracodawcy, jako miejsca kontaktu z potencjalnymi mocodawcami.

Wskazano ponadto, iż powód zaoferował swoje usługi, jako pełnomocnik przede wszystkim w sporach z pracodawcą. Powoływał się również na swoje doświadczenie i wiedzę zebrane podczas swojej dotychczasowej działalności zawodowej, a więc również wiedzę zdobytą podczas zatrudnienia u pozwanego, co świadczy o zamiarze powoda bezpośredniego działania na jego szkodę.

Reasumując w ocenie pozwanego opisane działania stanowiły ciężkie naruszenie obowiązków pracowniczych, w szczególności obowiązku dbałości o dobro zakładu pracy oraz realnie zagrażały jego interesom, co uniemożliwia dalsze zatrudnienie powoda.

Okoliczności powyższe zostały potwierdzone zeznaniami wszystkich przesłuchanych w sprawie świadków, powoda, jak również wynikają z dokumentów złożonych do akt sprawy, jak również znajdujących się w aktach osobowych pracownika.

Zgodnie z treścią art. 30 § 4 kp w oświadczeniu pracodawcy o wypowiedzeniu umowy o pracę zawartej na czas nie określony lub o rozwiązaniu umowy o pracę bez wypowiedzenia powinna być wskazana przyczyna uzasadniająca wypowiedzenie lub rozwiązanie umowy.

W świetle powyższego, zgodnie z ugruntowanym w tej mierze orzecnictwem przyczyna podana przez pracodawcę powinna być rzeczywista (prawdziwa) i konkretna.

Zgodnie z powyższą regulacją postępowanie sądowe winno koncentrować się wokół przyczyny wskazanej przez pracodawcę w oświadczeniu o rozwiązaniu umowy o pracę i konieczności ustalenia wymaganego przez nią przymiotu prawdziwości i konkretności.

Konsekwencją powyższego była konieczność oceny przez Sąd przyczyn wskazanych przez pracodawcę w oświadczeniu o rozwiązaniu z powodem umowy o pracę.

Wskazać należy, iż stosownie do treści art. 52 § 1 pkt 1 kp pracodawca może rozwiązać umowę o pracę bez wypowiedzenia z winy pracownika w razie ciężkiego naruszenia przez niego podstawowych obowiązków pracowniczych. Wynika stąd wprost - co znajduje potwierdzenie w ustalonym orzecnictwie sądowym - że w tym przepisie są dwie przesłanki dopuszczalności rozwiązania umowy o pracę: naruszenie podstawowego obowiązku i powaga tego naruszenia, rozumiana jako znaczny stopień winy pracownika (por. wyrok Sądu Najwyższego z dnia 2 czerwca 1997 roku, sygnatura akt I PKN 193/97, OSNP z 1998 roku, nr 9, poz. 269).

Rozwiązanie umowy o pracę w trybie art. 52 kp, jako nadzwyczajny sposób rozwiązania stosunku pracy powinno być stosowane przez pracodawcę wyjątkowo i z ostrożnością. Musi być uzasadnione szczególnymi okolicznościami, które w zakresie winy pracownika polegają na jego złej woli bądź też na rażącym niedbalstwie (por. wyrok Sądu Najwyższego z dnia 21 lipca 1999 roku, sygnatura akt I PKN 169/99, OSNP z 2000 roku, Nr 20, poz. 746).

Nadto konkretność wskazania przyczyny uzasadniającej rozwiązanie umowy o pracę należy oceniać z uwzględnieniem innych, znanych pracownikowi okoliczności uściślających tę przyczynę (wyrok z dnia 2 września 1998 roku, I PKN 271/98).

W tym zakresie przy ocenie przyczyn rozwiązania umowy o pracę, należy mieć na uwadze nie tylko słowny sposób ujęcia przyczyny w oświadczeniu pracodawcy, ale także okoliczności, do których się ono odnosi.

W określonych okolicznościach faktycznych nawet ogólne ujęcie przyczyny może nie doprowadzić do jakichkolwiek wątpliwości co do tego, do jakiego konkretnie zachowania pracownika przyczyna jest odnoszona. Jeżeli zatem w danych okolicznościach faktycznych ogólne ujęcie przyczyny rozwiązania umowy o pracę nie budzi wątpliwości, w szczególności, gdy nie mogło budzić żadnych wątpliwości u zwalnianego pracownika, co do tego, z jakim zachowaniem, czy też zachowaniami, które miały miejsce w określonym czasie, łączy się ta przyczyna, to należy uznać, że spełnione jest wymaganie z art. 30 § 4 kp.

Wielokrotnie również Sąd Najwyższy w swoich orzeczeniach wskazywał na sens prawny art. 30 § 4 kp. Miedzy innymi w wyroku z dnia 10 października 2000 roku (I PKN 641/99, OSNAPiUS z 2001 roku, Nr 20, poz. 618), stwierdził iż naruszenie art. 30 § 4 kp ma miejsce wówczas, gdy pracodawca nie wskazuje w ogóle przyczyny rozwiązania umowy o pracę, bądź gdy wskazana przez niego przyczyna jest niedostatecznie konkretna, a przez to niezrozumiała dla pracownika.

Z kolei w wyroku z dnia 5 maja 2003 roku (I PK 446/02, Wokanda z 2004 roku, Nr 7-8, s.42) Sąd Najwyższy podkreślił, że celem regulacji zawartej w art. 30 § 4 kp, jest umożliwienie pracownikowi obrony przed zwolnieniem z pracy. Ujęcie przyczyn rozwiązania umowy o pracę powinno być na tyle konkretne i precyzyjne, aby umożliwiałoby pracownikowi rzeczową obronę przed zarzutami w razie ewentualnego procesu.

Z przytoczonych rozważań wynika zatem, iż art. 30 § 4 kp dopuszcza różne sposoby określenia przyczyny rozwiązania umowy o pracę, istotne jest jednak, aby z oświadczenia pracodawcy wynikało w sposób nie budzący wątpliwości, co jest istotą zarzutu stawianego pracownikowi i usprawiedliwiającego rozwiązanie umowy o pracę. Natomiast konkretyzacja przyczyny, wskazanie konkretnego zdarzenia, czy ciągu zdarzeń, konkretnego zachowania, z którym ten zarzut się łączy, może nastąpić przez szczegółowe, słowne określenie tego zdarzenia w treści oświadczenia o wypowiedzeniu umowy o pracę lub wynikać ze znanych pracownikowi okoliczności, wiążących się w sposób nie budzący wątpliwości z podaną przez pracodawcę przyczyną rozwiązania umowy.

Reasumując powyższe rozważania ocena podanej w oświadczeniu o rozwiązaniu umowy o pracę przyczyny pod względem jej konkretyzacji dokonywana jest z perspektywy pracownika. To pracownik ma wiedzieć i rozumieć, z jakiego powodu pracodawca wypowiedział mu umowę o pracę. (uzasadnienie wyroku Sądu Najwyższego z dnia 15 listopada 2006 roku I PK 112/06, Pr.Pracy z 2007 roku, Nr. 5, poz.27).

Podkreślić należy, iż przyczyna rozwiązania z pracownikiem umowy o pracę ma dwojakie znaczenie: jedno występuje w aspekcie zgodności z prawem czynności pracodawcy, a drugie jej zasadności. (wyrok Sądu Najwyższego z dnia 18 kwietnia 2001 roku, I PKN 370/00, OSNP Nr 3/2003, poz. 65) W płaszczyźnie zachowania wymaganej prawem formy wypowiedzenia (art. 30 § 4 kp) obowiązek pracodawcy sprowadza się do podania przyczyny wypowiedzenia, czy też rozwiązania umowy o pracę na piśmie zawierającym jego oświadczenie w taki sposób, by jego adresat poznał motyw leżący u podstaw takiej decyzji. Sprostanie wymaganiom określonym w art. 30 § 4 kp polega zatem na wskazaniu przyczyny w sposób jasny, zrozumiały i dostatecznie konkretny (wyrok Sądu Najwyższego z dnia 10 maja 2000 roku, I PKN 641/99, OSNP z 2001 roku, Nr 20, poz. 618).

W drugiej płaszczyźnie chodzi natomiast o to, by wskazana przyczyna mogła być uznana za uzasadniającą wypowiedzenie umowy o pracę. (uzasadnienie do wyroku Sądu Najwyższego z dnia 3 sierpnia 2007 roku, I PK 79/07, M.P.Pr. 2007/12/651)

Na uwagę zasługuje również pogląd Sądu Najwyższego wyrażony w orzeczeniu z dnia 13 października 1999 roku (I PKN 304/99, OSNP 2001/4/118), iż podanie w oświadczeniu o rozwiązaniu umowy o pracę przyczyny pozornej (nierzeczywistej, nieprawdziwej) jest równoznaczne z brakiem wskazania przyczyny uzasadniającej rozwiązanie umowy w pojęciu art. 30 § 4 kp.

Zgodnie z powołanymi wyżej rozważaniami postępowanie sądowe winno koncentrować się wokół przyczyny wskazanej przez pracodawcę w oświadczeniu o rozwiązaniu, czy też wypowiedzeniu umowy o pracę i konieczności ustalenia wymaganego przez nią przymiotu prawdziwości i konkretności, a przede wszystkim ustalenia, czy uzasadniała ona wypowiedzenie bądź też rozwiązanie z pracownikiem umowy o pracę.

Ciężar udowodnienia przyczyny spoczywa na pracodawcy (wyrok Sądu Najwyższego z dnia 5 lutego 1998 roku, I PKN 519/97, OSNAPi US 1999, Nr 2 poz. 48, podobnie wyrok Sądu Najwyższego z dnia 17 lutego 1998 roku, I PKN 524/97).

W świetle powyższego to na pozwanym w niniejszym postępowaniu spoczywał ciężar udowodnienia przyczyn podanych powodowi w oświadczeniu o rozwiązaniu umowy o pracę.

W tym miejscu podnieść należy, iż zgodnie z przyjętym w tej mierze orzecznictwem 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 dnia 23 września 1997 roku, I PKN 274/97, OSNAPiUS 1998, Nr 13, poz. 396). Muszą one być zakwalifikowane do kategorii ciężkiego naruszenia podstawowych obowiązków pracowniczych. Przepis art. 52 § 1 pkt. 1 uznaje za przyczynę rozwiązania umowy o pracę bez wypowiedzenia popełnienie przez pracownika ciężkiego naruszenia podstawowych obowiązków pracowniczych tj. takiego które w istotny sposób w ważnej sprawie narusza interes pracodawcy. Ocena istotności i ważności zależy od konkretnych okoliczności sprawy. Stopień ciężki naruszenia musi się wyrażać rażącym niedbalstwem lub winą umyślną (wyrok Sądu Najwyższego z dnia 21.07.1999, I PKN 169/99, OSNAPiUS 2000, Nr 20, poz. 746). O stopniu i rodzaju winy nie decyduje wysokość szkody (wyrok Sądu Najwyższego z dnia 15.04.1999, I PKN 12/99, OSNAPiUS 2000, Nr12, poz.467).

Wskazać należy, iż zgodnie art. 100 § 1 kp pracownik obowiązany jest wykonywać pracę sumiennie i starannie.

W świetle powyższego zasadniczym obowiązkiem pracownika jest wykonywanie pracy w sposób należyty. Obowiązek ten zawiera w sobie zarówno element subiektywny (sumienność), który odnosi się do stosunku pracownika do pracy i woli stosownego wykorzystania w niej swych kwalifikacji i uzdolnień, jak i obiektywny (staranność), którego wyrazem jest jakość (poziom wykonania), kompletność i terminowość wykonanej pracy. Naruszeniem omawianego obowiązku będzie zarówno niestaranne wykonywanie pracy, pomimo dochowania należytej sumienności, jak i wykonanie w sposób niesumienny pomimo zachowania wymaganej staranności. W stosunku pracy staranność wykonania świadczenia oznacza wykonanie pracy w sposób zgodny z całokształtem wymogów natury prawnej, technicznej, organizacyjnej, do których pracownik powinien się stosować przy świadczeniu pracy danego rodzaju. Decydująca natomiast o należytych wykonywaniu pracy sumienność jest czynnikiem zindywidualizowanym. Oznacza ona wymóg zaangażowania się w proces pracy w należyty stopniu tj. zależnie od predyspozycji psychofizycznych, kwalifikacji, doświadczenia zawodowego, inteligencji, wyznawanego systemu wartości. Nakaz zaś sumiennego wykonywania pracy rozumieć należy, jako zobowiązanie pracownika do angażowania się w pracę przy rozsądnym wykorzystaniu swoich sił i możliwości.

W przypadku naruszenia przez pracownika obiektywnych reguł staranności następuje niewykonanie lub nienależyte wykonanie zobowiązania ze stosunku pracy. Przesłanką natomiast stosowania względem niego określonych sankcji jest jego wina, rozumiana jako brak należytej sumienności, a więc jego stosunek psychiczny do nałożonych na niego obowiązków. (Komentarz do Kodeksu Pracy pod.red. prof.dr.hab. Wojciecha Muszalskiego Wydawnictwo CH.BECK)

Wskazać należy, iż zgodnie art. 100 § 2 pkt 4 kp, który statuuje katalog podstawowych obowiązków pracownika, pracownik obowiązany jest dbać o dobro zakładu pracy, chronić jego mienie.

Obowiązek ten można rozumieć szeroko jako zakaz czynienia przez pracownika pracodawcy jakiegokolwiek szkody i jednocześnie nakaz pozytywnego działania w interesie pracodawcy, stosownie do potrzeb i możliwości.

Stwierdzić należy, iż zobowiązanie pracownika do dbania o dobro zakładu pracy i chronienia jego mienia oznacza ustanowienie szczególnej zasady lojalności pracownika względem pracodawcy, z której przede wszystkim wynika obowiązek powstrzymywania się pracownika od działań zmierzających do wyrządzenia pracodawcy szkody, czy nawet ocenianych jako działania na niekorzyść pracodawcy. (uzasadnienie wyroku Sądu Najwyższego z dnia 28 kwietnia 1997 roku, I PKN 118/97, OSNAPi US 1998, Nr 7, poz. 206)

W ocenie Sądu oświadczenie złożone powodowi o rozwiązaniu z nim umowy o pracę, mając na uwadze całokształt zgromadzonego w sprawie materiału dowodowego, w szczególności w postaci dokumentów, jak również zbieżnych zeznań świadków w osobach J. B., D. K., S. G., R. Ś. oraz powoda P. Z. uznać należało za niezasadne.

W tym zakresie w ocenie Sądu nie można podzielić twierdzeń strony pozwanej, iż przyczyny podane przez pracodawcę w treści rozwiązania umowy o pracę w trybie art. 52 §1 pkt 1 kp uznać należało za prawdziwe i uzasadnione.

W tym zakresie za punkt wyjścia dla prowadzonych rozważań wskazać należy na treść art. 465 kpc, który to artykuł powód wskazał w treści e-maila rozesłanego do pracowników w dniu 6 lutego 2014 roku.

Powyższy stanowi bowiem w § 1 i § 1¹ kpc, iż pełnomocnikiem pracownika lub ubezpieczonego może być również przedstawiciel związku zawodowego lub inspektor pracy albo pracownik zakładu pracy, w którym mocodawca jest lub był zatrudniony, a ubezpieczonego - także przedstawiciel organizacji zrzeszającej emerytów i rencistów. Pełnomocnikiem zaś pracodawcy niebędącego osobą prawną lub przedsiębiorcą albo organu rentowego może być również jego pracownik. Pełnomocnikiem wojewódzkiego zespołu do spraw orzekania o niepełnosprawności może być jego członek.

Z powyższej regulacji wynika zatem, iż w sprawach z zakresu prawa pracy lub ubezpieczeń społecznych pełnomocnikiem pracownika lub ubezpieczonego mogą być osoby wskazane w art. 87 kpc, m.in. adwokat lub radca prawny, współuczestnik sporu, a także osoby bliskie. Jednakże dodatkowo, na podstawie art. 465 § 1 kpc, pełnomocnikiem pracownika mogą być również przedstawiciel związku zawodowego lub inspektor pracy albo pracownik zakładu pracy, w którym mocodawca jest lub był zatrudniony, a pełnomocnikiem ubezpieczonego - także przedstawiciel organizacji zrzeszającej emerytów i rencistów. Użyte w treści art. 465 słowo „również” oznacza rozszerzenie określonego w art. 87 kp kręgu osób, które mogą być pełnomocnikiem pracownika lub ubezpieczonego w sprawach z zakresu prawa pracy lub ubezpieczeń społecznych rozpoznawanych w postępowaniu odrębnym.

Pracownik zakładu pracy, w którym mocodawca jest lub był zatrudniony, to osoba pozostająca w stosunku pracy z tym zakładem, niezależnie od zajmowanego stanowiska i posiadanych kwalifikacji, przy czym przez zakład pracy rozumieć należy każdy zakład, w którym mocodawca kiedykolwiek pracował.

Powyższy przepis stanowi zatem ustawowe upoważnienie procesowe do reprezentowania przez pracownika wskazanego wyżej innego pracownika- byłego lub będącego nadal pracownikiem.

W świetle powyższego całkowicie niezrozumiałe jest czynienie zatem przez pracodawcę zarzutu powodowi, iż pomoc wynikającą z powyższej regulacji ustawowej pracownikom oferował. W tym zakresie ponownie podkreślić należy, iż w treści e-maila z dnia 6 lutego 2014 roku powód wyraźnie na takową podstawę prawą swojego działania i umocowania wskazał. Skoro zatem ustawodawca w taki sposób określa zakres podmiotowy osób będących pełnomocnikami pracowników, to tym samym zarzuty pracodawcy w tym zakresie uznać należało za niezasadne.

Idąc bowiem tokiem rozumowania pracodawcy każdy pracownik reprezentujący drugiego pracownika w sporze z pracodawcą, a zatem umocowany w trybie art. 465 kpc, powinien zostać zwolniony w trybie dyscyplinarnym.

W ocenie Sądu jest to twierdzenie nietrafne, jak również sprzeczną z intencją ustawodawcy, który tak określił krąg osób mogących być pełnomocnikami pracownika w sprawach z zakresu prawa pracy i ubezpieczeń społecznych.

W świetle powyższego nie można również zgodzić się z pracodawcą, iż działanie powoda stanowiło realne zagrożenie dla interesów pracodawcy, jak również iż stanowiło o zamiarze nieuprawnionego wykorzystania przez powoda informacji oraz wiedzy uzyskanej przez niego na temat zasad funkcjonowania zakładu pracy podczas wykonywania stosunku pracy, co również stanowiło realne zagrożenie interesów pracodawcy.

Zdaniem Sądu powołane twierdzenia uznać należało za całkowicie hipotetyczne, brak bowiem podstaw do przyjęcia, iż powód dopuścił się takowych zachowań w stosunku do pracodawcy.

Sama natomiast obawa w tym zakresie pracodawcy, nie potwierdzona żadnymi faktami, nie może stanowić w tym przypadku uzasadnienia dla rozwiązania z pracownikiem umowy w trybie dyscyplinarnym.

Również twierdzenia pracodawcy, mając na uwadze jednoznaczną treść art.465 kpc o niełojalnym działaniu pracownika – powoda uznać należało za niczym niepotwierdzone i gołosłowne.

Każdy bowiem pracownik posiada określoną wiedzę związaną z działalnością pracodawcy, a mimo to ustawodawca nie dokonał w tym zakresie jakichkolwiek wyłączeń na gruncie wskazanego przepisu. Sama zaś obawa pracodawcy, iż pracownik będący pełnomocnikiem może powyższe informacje wykorzystać w sposób niewłaściwy nie jest w tym zakresie wystarczająca i uzasadniona.

Nadto oceniając złożone powodowi oświadczenie o rozwiązaniu umowy o pracę w dniu 5 marca 2014 roku należało mieć również na uwadze okoliczności istniejące w dacie złożenia powyższego oświadczenia.

W tym zaś momencie powód podając pracownikom możliwe sposoby kontaktu, w mailu z dnia 7 lutego 2014 roku wskazał na swój prywatny telefon kontaktowy, jak również podał, iż wskazane przez niego uprzednio w mailu miejsce zatrudnienia zostało określone jedynie dla celów informacyjnych i nie stanowi miejsca przeznaczonego do udzielania konsultacji prawnych. Powód wyraźnie wskazał, iż wszelkie czynności związane z prowadzeniem ewentualnych spraw prowadzone będą przez niego poza zakładem pracy, w czasie wolnym lub z wykorzystaniem zwolnień z pracy przewidzianych na ten cel, zgodnie z przepisami prawa. (k. 17)

W świetle powyższego również przyczyny zawarte w rozwiązaniu umowy o pracę wskazujące na zamiar powoda wykorzystania mienia pracodawcy na cele niezwiązane z działalnością pracodawcy tj. korzystania z telefonu służbowego, skrzynki mailowej oraz pomieszczeń pracodawcy na cele związane z oferowaniem oraz świadczeniem na rzecz obecnych oraz byłych pracowników firmy usług zastępstwa procesowego w sporze z pracodawcą, czy też zamiarem załatwienia w czasie pracy i w siedzibie pracodawcy spraw niezwiązanych z działalnością zawodową, uznać należało za nieprawdziwe.

W monecie bowiem rozwiązania umowy o pracę tj. w dniu 5 marca 2014 roku powyższe zarzuty, w świetle treści e-maila z dnia 7 lutego 2014 roku były już nieaktualne.

Zdaniem Sądu powołane wyżej okoliczności nie mogą stanowić również o przyjęciu, iż jednokrotne skorzystanie przez powoda ze skrzynki służbowej pracodawcy tj. w celu wysłania maila z dnia 6 lutego 2014 roku do pracowników pozwanego, stanowiło o ciężkim naruszeniu przez niego podstawowych obowiązków pracowniczych.

W świetle powyższego przyczyny podane przez pracodawcę w treści oświadczenia o rozwiązaniu z powodem umowy o pracę w dniu 5 marca 2014 roku nie mogły być uznane za prawdziwe i uzasadnione w świetle art. 52 § 1 pkt 1 kp.

Jak to zostało wskazane wyżej podstawą do rozwiązania umowy o pracę w tym trybie mogą być szczególnego rodzaju, zawinione uchybienia pracownicze, które rzeczywiście spowodowały zagrożenie interesów lub istotną szkodę w mieniu pracodawcy. Muszą one być zakwalifikowane do kategorii ciężkiego naruszenia podstawowych obowiązków pracowniczych. Przepis art. 52 § 1 pkt 1 uznaje za przyczynę rozwiązania umowy o pracę bez wypowiedzenia

popelnienie przez pracownika ciężkiego naruszenia podstawowych obowiązków pracowniczych tj. takiego które w istotny sposób w ważnej sprawie narusza interes pracodawcy. Ocena istotności i ważności zależy od konkretnych okoliczności sprawy. Stopień ciężki naruszenia musi się wyrażać rażącym niedbalstwem lub winą umyślną.

Zdaniem Sądu materiał dowodowy nie daje podstawy do takowych ustaleń.

Oceniając również okoliczności sprawy uznać należało, iż działanie pracodawcy stanowiło także o naruszeniu art. 27 ust. 2 ustawy z dnia 5 czerwca 1998 roku o samorządzie województwa.

Powyższy stanowi, iż rozwiązanie z radnym stosunku pracy wymaga uprzedniej zgody sejmiku województwa, którego radny jest członkiem. Sejmik województwa odmówi zgody na rozwiązanie stosunku pracy z radnym, jeżeli podstawą rozwiązania tego stosunku są zdarzenia związane z wykonywaniem mandatu przez tego radnego.

Wskazać należy, iż ochrona przewidziana w komentowanym przepisie przysługuje radnemu. Rozpoczyna się z chwilą złożenia ślubowania, które jest warunkiem objęcia mandatu. Za taką wykładnią przemawia również treść zdania drugiego art. 27 ust. 2. (...)

Zgoda sejmiku na rozwiązanie stosunku pracy powinna nastąpić przed oświadczeniem pracodawcy o rozwiązaniu stosunku pracy. Jest to obecnie pogląd przeważający, a argumentem przemawiającym za nim jest interpretacja podobnych konstrukcji w prawie pracy, co do których uprzedniość zgody lub konsultacji w stosunku do oświadczenia pracodawcy o rozwiązaniu stosunku pracy jest traktowana jako wymaganie niepodlegające dyskusji.

Ponadto zgoda sejmiku udzielana ex post pozbawiałaby pracownika szans na polemikę ze stanowiskiem sejmiku w odwołaniu do sądu pracy. Należy bowiem zauważyć, że niezależnie od tego, czy i jakie stanowisko zajął sejmik, pracownik musi złożyć odwołanie od wypowiedzenia czy rozwiązania umowy o pracę z zachowaniem ustawowych terminów - 7 (14) dni. W przeciwnym razie rozwiązanie stosunku pracy, nawet wadliwe np. ze względu na brak zgody Rady, staje się faktem nieodwracalnym.

Przepisy nie precyzują, jak długo zgoda sejmiku zachowuje swą moc. Wydaje się jednak, że zgoda ta nie jest wyrażona na stałe, lecz do konkretnych okoliczności. Podobnie zatem jak w przypadku konsultacji zamiaru wypowiedzenia umowy o pracę ze związkami zawodowymi (art. 38 kp), zgoda sejmiku może zachowywać aktualność nie dłużej niż pozostają aktualne na potrzeby rozwiązania stosunku pracy okoliczności wskazane przez pracodawcę.

Sejmik ma obowiązek odmówić zgody na rozwiązanie stosunku pracy z pracownikiem będącym równocześnie jego radnym, jeśli podstawą takiego rozwiązania są zdarzenia związane z wykonywaniem mandatu. Jeżeli zatem sejmik w takiej sytuacji udzieli swej zgody, jego uchwała jest wadliwa i podlega uchyleniu w trybie nadzoru lub może zostać zaskarżona przez samego zainteresowanego (por. P. Chmielnicki: Glosa do wyroku Naczelnego Sądu Administracyjnego z dnia 6 maja 2003 r., II SA/Kr 363/03, ST 2003, nr 12, s. 174). Wydaje się jednak, że ochronę stosunku pracy powinny uruchamiać wyłącznie działania radnego polegające na prawidłowym wykonywaniu przezeń mandatu. Jeżeli uchwała sejmiku o wyrażeniu zgody na rozwiązanie stosunku pracy zostanie następnie uchylona, należy uznać, że pracownik z chwilą powzięcia wiadomości o tym fakcie zyskuje na nowo możliwość zaskarżenia decyzji pracodawcy, jeśli wcześniej tego nie uczynił.

Istnieją rozbieżności co do tego, czy uchwała sejmiku powinna zawierać uzasadnienie faktyczne. Wiąże się to z problemem, czy sejmik może w sposób nieskrępowany zajmować stanowisko wobec wniosku pracodawcy o wyrażenie zgody na rozwiązanie stosunku pracy oraz czy jego uchwały w tej mierze podlegają nadzorowi. Problem jest bardzo złożony. Z jednej strony przepisy nie stawiają wyraźnie obowiązku sporządzania uzasadnienia, również w analogicznych sytuacjach (por. art. 32 ustawy o związkach zawodowych) związki zawodowe nie uzasadniają w żaden sposób swej zgody lub odmowy zgody na rozwiązanie stosunku pracy. Z drugiej strony nadzorowi w zakresie zgodności z prawem podlegają wszelkie uchwały sejmiku.

Wydaje się, że istnienie uzasadnienia uchwały pozwala na zweryfikowanie jej prawidłowości. Nawet gdy sejmik nie jest zobowiązany do wyrażenia odmowy zgody na rozwiązanie stosunku pracy, możliwy jest zarzut, że jego uchwała odmawiająca takiej zgody stanowi nadużycie prawa i przez to narusza art. 8 kp. (tak A. Dral: Szczególna ochrona stosunku pracy radnego, PiZS 1992, z. 7, s. 51). Istnienie uzasadnienia uchwały pozwala wówczas taki zarzut zweryfikować, jego brak zaś czyni ten zarzut bardziej wiarygodnym.

Wskazać należy, iż brak zgody sejmiku co do zasady powoduje, że rozwiązanie stosunku pracy jest niezgodne z prawem, podobnie jak brak wymaganej prawnie zgody związku zawodowego. Jedyne w kilku orzeczeniach Sąd Najwyższy opowiedział się za dopuszczalnością badania, czy brak zgody nie stanowił przypadku naruszenia prawa. Miało to miejsce w sytuacjach, gdy wina pracownika wobec pracodawcy była ewidentna i rażąca, a istniało duże prawdopodobieństwo, że działanie związku zawodowego polegające na odmowie lub niewyrażeniu zgody na rozwiązanie umowy o pracę było podyktowane wyłącznie chęcią uchronienia go przed konsekwencjami jego niewłaściwego zachowania. (Komentarz Pawła Chmielnickiego (red.), Kazimierza Bandarzewskiego, Doroty Dąbek, Piotra Dobosz, Wiesława Kisiel, Mariusza Kotulskiego, Pawła Wiesława Kryczko, Stefana Płażek, Iwony Skrzydło-Niżnik)

W tym miejscu na uwagę zasługuje wyrok Wojewódzkiego Sądu Administracyjnego w Krakowie z dnia 20 maja 2008 roku (III SA/Kr 210/08), iż przypadku gdy rozwiązanie stosunku pracy z radnym następuje z przyczyn związanych z wykonywaniem mandatu, sejmik ma obowiązek zgody odmówić, w pozostałych zaś przypadkach sejmik ma prawo zająć stanowisko w sposób nieskrępowany, oceniając wniosek pracodawcy z punktu widzenia poszanowania standardów i kryteriów obowiązujących w prawie pracy.

Pogląd, że intencją ustawodawcy było wyłącznie zapewnienie radnemu ochrony przed rozwiązaniem stosunku pracy z powodów jego działalności związanej z pełnieniem funkcji radnego prowadziłyby do znacznego i nieuprawnionego w świetle treści art. 27 ust. 2 u.s.w. ograniczenia ustawowej zasady ochrony stosunku pracy radnego. Przyznany przez ustawodawcę Sejmikowi zakres uprawnień jest szeroki, obejmując też przypadki rozwiązania stosunku pracy z innych przyczyn niż związane z wykonywaniem mandatu, co jednak nie oznacza, że jest nieograniczony i dowolny.

Nadto w treści wskazanego wyżej orzeczenia wskazano, iż art. 27 ust. 2 u.s.w. nie zakazuje odwołania ze stanowiska, lecz rozwiązania stosunku pracy bez zgody sejmiku. Złożenie pracownikowi oświadczenia woli zmierzającego do rozwiązania łączącego strony stosunku prawnego bez zgody sejmiku stanowi czynność dokonaną z naruszeniem prawa, uprawniając pracownika do wystąpienia przeciwko pracodawcy z roszczeniami wynikającymi z kodeksu pracy. Nie można sanować wadliwej czynności pracodawcy przez ograniczenie ustawowych uprawnień sejmiku przyjmując, że podjęcie uchwały sejmiku po dacie rozwiązania stosunku pracy jest już niedopuszczalne. (podobnie wyrok Sądu Najwyższego z dnia 11 lipca 2006 roku, I PK 9/06, wyrok Sądu Najwyższego z dnia 2 września 2003 roku, I PK 338/02, wyrok Naczelnego Sądu Administracyjnego w Warszawie z dnia 15 grudnia 2005 roku II OSK 1124/05, wyrok Naczelnego Sądu Administracyjnego w Warszawie z dnia 18 września 2008 roku, II OSK 952/08)

Przenosząc powyższe rozważania na grunt przedmiotowej sprawy uznać należało, iż działanie pracodawcy polegające na rozwiązaniu z powodem- radnym województwa (...) w dniu 5 marca 2014 roku umowy o pracę bez uzyskania uprzedniej zgody Sejmiku Województwa (...) (uchwała z dnia 24 lutego 2014 roku) stanowiło o naruszeniu powołanej wyżej regulacji, a zatem o działaniu niezgodnym z prawem.

W tym zakresie okoliczności związane z biegiem skargi kasacyjnej od wyroku Wojewódzkiego Sądu Administracyjnego w G. z dnia 7 sierpnia 2014 roku (k. 114) pozostawały w sprawie bez znaczenia.

Mając powyższe na uwadze Sąd uwzględnił żądanie powoda dotyczące przywrócenia go do pracy, jak również dotyczące zasądzenia na jego rzecz wynagrodzenia za cały czas pozostawania bez pracy (pracownik objęty szczególną ochroną przed rozwiązaniem umowy o pracę) tj. zgodnie z żądaniem objętym pismem procesowym powoda z dnia 3 lutego 2016 roku (tj. wynagrodzenie za czas pozostawania bez pracy za okres od **dnia 6 marca 2014 roku do dnia 11 lutego 2016 roku**- przy przyjęciu do podstawy wyliczeń kwoty 9.557,10 złotych brutto miesięcznie).

O powyższym orzeczono zatem w punkcie I i II wyroku na podstawie art. 56 § 1 i 2 kp w zw. z art. 57 § 1 i 2 kp.

W tym zakresie Sąd miał również na uwadze, iż Sąd pracy w przypadku pracownika objętego szczególną ochroną przed rozwiązaniem co do zasady nie może nie uwzględnić żądania pracownika przywrócenia do pracy, jeżeli ustali, iż uwzględnienie takiego żądania jest niemożliwe lub niecelowe i w takim przypadku orzec o odszkodowaniu.

Powyższe jest możliwe bowiem jedynie w razie upadłości lub likwidacji pracodawcy, co jednak w niniejszej sprawie nie miało miejsca. (art. art. 56 § 2 kp w zw. z art. 45 § 2 i 3 kp)

W świetle powyższego okoliczności związane z likwidacją Działu w którym pracował powód, jak również związane z likwidacją zajmowanego przez niego stanowiska pracy pozostawały bez znaczenia na gruncie przedmiotowej sprawy w zakresie oceny zgłoszonego przez powoda żądania przywrócenia do pracy. Nie zachodziły bowiem okoliczności objęte art. 56 § 2 kp w zw. z art. 45 § 3 kp.

O kosztach procesu, w tym kosztach zastępstwa procesowego orzeczono na podstawie art. 98 kpc w zw. z art. 108 § 1 kpc w zw. z art. 13 ustawy z dnia 28 lipca 2005 roku o kosztach sądowych w sprawach cywilnych (Dz. U Nr 167, poz. 1398 z zm.) oraz § 11 ust. 1 pkt 1 i 2 w zw. z § 6 pkt 7 Rozporządzenia Ministra Sprawiedliwości z dnia 28 września 2002 roku w sprawie opłat za czynności radców prawnych oraz ponoszenia przez Skarb Państwa kosztów pomocy prawnej udzielonej przez radcę prawnego ustanowionego z urzędu (Dz. U. z 2002 roku, Nr 163, poz. 1349 ze zmianami). W tym zakresie Sąd miał na uwadze, iż kwota uiszczanego wpisu sądowego stanowiła kwotę 9.366 złotych (k. 2, 38, 40), należne zaś koszty zastępstwa procesowego kwotę 5.460 złotych.

O powyższych kosztach orzeczono w punkcie III wyroku.