

Sygn. akt **VII P 1566/11**

WYROK W IMIENIU RZECZYPOSPOLITEJ POLSKIEJ

Dnia 8 listopada 2013 roku

**Sąd Rejonowy Lublin – Zachód w Lublinie VII Wydział Pracy i Ubezpieczeń Społecznych
w składzie:**

Przewodniczący: SSR Anna Golec

Ławnicy: Lucyna Ślabczyńska, Barbara Korniak

Protokolant: st. sekr. sąd. Małgorzata Mucha

po rozpoznaniu w dniu: 29 października 2013 roku w L.

sprawy z powództwa: M. W.

przeciwko: Urzędowi Gminy w N.

o przywrócenie do pracy, wynagrodzenie za czas pozostawania bez pracy i odszkodowanie

I. zasądza od U. G. w N. na rzecz M. W. tytułem odszkodowania za niezgodne z prawem wypowiedzenie umowy o pracę kwotę 23.925 (dwadzieścia trzy tysiące dziewięćset dwadzieścia pięć) złotych;

II. oddala powództwo w pozostałej części;

III. wyrokowi w pkt I nadaje rygor natychmiastowej wykonalności do kwoty 7.975 (siedem tysięcy dziewięćset siedemdziesiąt pięć) złotych;

IV. zasądza od U. G. w N. na rzecz M. W. kwotę 4.785 (cztery tysiące siedemset osiemdziesiąt pięć) złotych tytułem zwrotu części kosztów procesu, a w pozostałej części koszty procesu pomiędzy stronami wzajemnie znosi;

V. poniesione w sprawie wydatki i brakującą część opłaty od pozwu przejmuje na rachunek Skarbu Państwa.

VII P 1566/11

UZASADNIENIE

Pozwem z dnia 19 września 2011 roku (data nadania w urzędzie pocztowym), powód M. W. domagał się uznania wypowiedzenia umowy o pracę z dnia 4 grudnia 2006 roku dokonanego przez pozwaną U. G. N. za bezskuteczne i zasądzenia kosztów postępowania według norm prawem przepisanych.

W uzasadnieniu pozwu powód podniósł, iż przyczyny podane w piśmie wypowiadającym umowę o pracę są nieprawdziwe oraz ogólne. Powód zatrudniony na stanowisku sekretarza zawsze swoją pracę wykonywał sumiennie i rzetelnie, cechowała go dbałość o dobro zakładu pracy. Podczas wykonywania pracy sprawował prawidłowy nadzór nad działalnością referatu (...). W ramach wykonywanych obowiązków nadzoru odbywały się także spotkania, na których podlegli pracownicy przedstawiali problemy związane z funkcjonowaniem referatu. Na żadnym ze spotkań, pracownik odpowiedzialny za realizację projektu wskazanego w wypowiedzeniu nie sygnalizował problemów w tym przedmiocie. Wręcz przeciwnie, zapewniał powoda i kierownika referatu, że realizacja projektu zmierza we właściwym kierunku. W ramach nadzoru powód nie miał możliwości skorygowania i naprawy błędów pracownika, gdyż nabył wiedzę o tych błędach w czasie urlopu wypoczynkowego. Natomiast po zakończeniu urlopu wypoczynkowego powód

przebywał na zwolnieniu lekarskim (przez 6 miesięcy), a następnie pobierał świadczenie rehabilitacyjne (przez 3 miesiące), tj. do dnia 9 września 2011 roku. W ocenie powoda przyczyna podana w pkt 1 wypowiedzenia jest absurdalna i zmierza jedynie do zwolnienia powoda. Przyczyna podana w pkt 2 wypowiedzenia jest przyczyną pozorną, gdyż nowo wybrany wójt Gminy N. nawet nie miał możliwości zapoznać się z pracą powoda jako sekretarza, gdyż wójt objął swoją funkcję w grudniu 2010 roku, zaś powód od tego czasu do 9 września 2011 roku był nieobecny w pracy. Zdaniem powoda, wójt nie mógł się zapoznać z pracą powoda do tego stopnia, aby utracić do niego zaufanie. Powód rozmawiał z wójtem kilka razy na temat jego dalszego zatrudnienia. Podczas tych rozmów nigdy nie stawiano zarzutów odnośnie funkcjonowania U. G. czy też jego niewłaściwej postawy. Sytuacja uległa zmianie w styczniu 2011 roku. W rozmowie z powodem wójt zaznaczył, iż powód zostanie zwolniony, ponieważ złożył skargę i jest to niewłaściwa postawa wobec pracodawcy. Skarga jest środkiem prawnym umożliwiającym poddanie kontroli działań pracowników U. G., w tym również wójta i w żadnej mierze złożenie takiej skargi nie może stanowić podstawy do uznania powoda za osobę niegodną zaufania i odznaczającą się naganną postawą. Zdaniem powoda prawdziwą przyczyną zwolnienia go z pracy były odmienne poglądy polityczne powoda oraz uzasadniona i konstruktywna krytyka działań wójta.

W odpowiedzi na pozew U. G. N. wniósł o oddalenie powództwa i zasądzenie kosztów postępowania według norm prawem przepisanych.

W uzasadnieniu odpowiedzi na pozew podniesiono, że do obowiązków powoda należało m.in. kierowanie referatem oświaty i administracji. W strukturze tego referatu funkcjonowało stanowisko informatyka nadzorującego i przygotowującego projekt (...) finansowanego ze środków Unii Europejskiej o wartości 445.194,80 zł, według umowy z 9 września 2010 roku na dofinansowanie. Zakończenie projektu planowane było na 29 września 2010 roku, natomiast finansowe na 29 października 2010 roku. W/w umowie, beneficjent – Gmina N. zobowiązała się do należytej kontroli i systematycznego monitorowania przebiegu i realizacji projektu oraz niezwłocznego informowania instytucji zarządzających o zaistniałych nieprawidłowościach. Niewykonanie przez beneficjenta tych obowiązków skutkowało utratą dofinansowania. O tym, że powód zajmował się realizacją projektu świadczy również jego podpis na poleceniu przelewu zapłaty za fakturę VAT nr 3099/10/F wystawioną w dniu 22 marca 2010 roku. Powód wskazywał, że wiedzę o błędach i nieprawidłowościach w realizacji tego projektu nabył podczas przebywania na urlopie wypoczynkowym. Zdaniem pozwanego świadczy to ewidentnie o jego braku nadzoru nad pracą podległych mu referatów, gdyż umowa na realizację projektu została podpisana w dniu 9 września 2010 roku, a powód urlop wypoczynkowy wykorzystał w okresie listopad – grudzień 2010 roku. Powód nie poczynił żadnych kroków w kierunku naprawy błędów popełnionych przez podległego mu pracownika. W dniu 20 stycznia 2011 roku powód do protokołu złożył skargę na działalność wójta. Skarga była oczywiście bezzasadna. Argumenty używane przez powoda miały na celu podważenie wiarygodności działań wójta na sesji odbytej w dniu 13 grudnia 2010 roku. Na tej sesji wójt był dopiero zaprzysiężony, więc nie mógł przygotowywać projektów uchwał na tę sesję. Gdyby uchwały zostały podjęte w formie przygotowanej przez (...), to gmina utraciłaby kolejne środki finansowe z funduszy europejskich. Przez okres 9 miesięcy wójt miał możliwość zapoznania się ze stanem dokumentacji pozostawionej przez powoda. Wiele spraw budziło wątpliwości, m.in. 2 pozwy sądowe wystosowane przez zwolnionych pracowników, postępowanie prokuratorskie prowadzone w związku z zaginięciem sprzętu komputerowego, zadłużenie (...), którego prezesem był powód, a któremu dotację przydzielał referat podległy powodowi. Powód w czasie wizyt w U. G. krzyczał, cynicznie odzywał się do urzędników.

W piśmie procesowym z dnia 1 listopada 2012 roku (data nadania w urzędzie pocztowym) powód M. W. sprecyzował i rozszerzył powództwo, domagając się przywrócenia do pracy i zasądzenia na jego rzecz kwoty 49.556 zł z ustawowymi odsetkami od dnia 1 stycznia 2012 roku tytułem odszkodowania za naruszenie zasady równego traktowania w zatrudnieniu oraz zasądzenie kosztów postępowania, w tym kosztów zastępstwa procesowego według norm przepisanych (pismo – k. 44-48).

W uzasadnieniu tego pisma podniesiono, że rzeczywistą przyczyną rozwiązania z powodem umowy o pracę były względy polityczne oraz ustalenia poczynione przez A. K. w okresie przedwyborczym z osobami, które udzieliły mu poparcia. Powód nie ukrywał swojej sympatii do partii (...), zaś obecny wójt Gminy N. uzyskał poparcie partii (...). Powód popierał politykę poprzedniego wójta Z. A., a krytykował założenia programowe i polityczne grupy ludzi wchodzących w skład komitetu wyborczego obecnego wójta. Doszło do dyskryminacji i nierównego

traktowania powoda z dwóch przyczyn. Pierwszą były odmienne poglądy i sympatie polityczne powoda i wójta, a drugą niepełnosprawność powoda spowodowana ciężką i przewlekłą chorobą L. – C.. Na żądane odszkodowania składają się kwoty stanowiące różnicę pomiędzy pobieranym świadczeniem rehabilitacyjnym a wynagrodzeniem, które powód otrzymałby, gdyby jego stosunek pracy nie uległ rozwiązaniu.

Pełnomocnik pozwanego U. G. w N. nie uznał tak sprecyzowanego powództwa i wniósł o jego oddalenie (por. protokół rozprawy z 23 stycznia 2013 roku – k. 115).

Na rozprawie w dniu 10 kwietnia 2013 roku pełnomocnik powoda wskazał, że powód domaga się przywrócenia do pracy ewentualnie zasądzenia odszkodowania za niezgodne z prawem rozwiązanie umowy o pracę w wysokości 3–miesięcznego wynagrodzenia powoda, a także zasądzenia kwoty 49.556 zł wraz z ustawowymi odsetkami od dnia 1 stycznia 2012 roku tytułem odszkodowania za naruszenie zasady równego traktowania w zatrudnieniu (k.216).

W piśmie procesowym złożonym na rozprawie w dniu 5 czerwca 2013 roku pełnomocnik powoda domagał się przywrócenia powoda do pracy na poprzednich warunkach pracy i płacy, zasądzenia na rzecz powoda wynagrodzenia za czas pozostawania bez pracy, a także odszkodowania za naruszenie wobec powoda zasady równego traktowania w zatrudnieniu w kwocie 49.556 zł wraz z ustawowymi odsetkami od dnia 1 stycznia 2012 roku do dnia zapłaty (k.300,301).

Pełnomocnik pozwanego nie uznał tak sprecyzowanego powództwa i wniósł o jego oddalenie (k.330).

W dalszym toku procesu stanowiska procesowe stron nie uległy zmianie.

Sąd Rejonowy ustalił, co następuje :

Uchwałą Rady Gminy N. z dnia 2 grudnia 2006 roku, powód M. W. został powołany na stanowisko sekretarza gminy N. (uchwała – k. 1 część B akt osobowych powoda).

Z dniem 4 grudnia 2006 roku ówczesny wójt Gminy N. Z. A. powołał powoda na stanowisko zastępcy wójta (zarządzenie nr 63/06 – k. 3 część B akt osobowych powoda).

Z dniem 9 czerwca 2010 roku powód został odwołany przez wójta Z. A. ze stanowiska zastępcy wójta (zarządzenie nr 22/10 – k. 36 część B akt osobowych powoda). Na stanowisko zastępcy wójta został wówczas powołany W. W. (zeznania R. G. – k.117).

Powód choruje na chorobę L. – C. (dokumentacja leczenia powoda, w tym karta informacyjna leczenia szpitalnego z (...) Nr 4 w L. – k.136). Orzeczeniem z dnia 19 października 2010 roku powód został uznany przez (...) ds. Orzekania o Stopniu Niepełnosprawności w L. za osobę niepełnosprawną w stopniu umiarkowanym (orzeczenie – k. 40 część B akt osobowych powoda).

Powodowi jako sekretarzowi gminy podlegało : samodzielne stanowisko pracy ds. obsługi Rady Gminy i zamówień publicznych, referat oświaty i administracji oraz referat spraw obywatelskich (struktura organizacyjna pozwanego U. G. – załącznik do zarządzenia nr 25/10 wójta Gminy N. z dnia 10 czerwca 2010 roku – k. 21).

W strukturze referatu oświaty i administracji, którego kierownikiem była M. S. znajdowało się stanowisko informatyka. Na stanowisku informatyka pracował J. K.. Informatyk przygotowywał i nadzorował projekt o nazwie (...). Projekt ten opiewał na kwotę 400.000 zł, z czego 200.000 zł miało być refundowane ze środków Unii Europejskiej. W celu realizacji tego projektu pomiędzy Gminą N., a Województwem L. została zawarta w dniu 9 czerwca 2010 roku umowa o dofinansowanie w ramach Regionalnego Programu Operacyjnego Województwa L. na lata 2007-2013. W § 11 pkt 1 tej umowy beneficjent – Gmina N. zobowiązała się do systematycznego monitorowania przebiegu realizacji projektu oraz niezwłocznego informowania instytucji zarządzającej o zaistniałych nieprawidłowościach lub zamiarze zaprzestania realizacji projektu. Niewykonanie przez beneficjenta tych obowiązków miało skutkować utratą dofinansowania. Zakończenie projektu było planowane na

dzień 29 września 2010 roku, natomiast jego finansowanie na dzień 29 października 2010 roku. W toku realizacji w/w projektu z wykonawcami kontaktował się zastępca wójta W. W.. Wójt Z. A. dostawał „sygnały” z Urzędu Marszałkowskiego w L., że są jakieś opóźnienia w realizacji tego projektu i że brakuje dokumentów. Rozmawiał wtedy z informatykiem J. K., który go zapewniał, że wszystkie braki zostaną uzupełnione. Tak się jednak nie stało. Wszystkie prace dotyczące tego projektu nie zostały przez informatyka wykonane. Informatyk ukrył to przed swoimi przełożonymi.

Pismem z dnia 16 grudnia 2010 roku, skierowanym do B. K. dyrektora Departamentu Strategii i (...) Urzędu Marszałkowskiego w L., wójt A. K. zwrócił się z prośbą o przesunięcie terminu zakończenia realizacji projektu informatyzacji gminy i jego rozliczenia, wskazując że opóźnienie w podpisaniu protokołów końcowych odbioru było spowodowane przyczynami leżącymi po stronie wykonawcy projektu oraz że beneficjent czyli Gmina N. nie był świadomy tego, że nie został złożony wniosek o aneksowanie umowy poprzez przesunięcie terminu jej realizacji przez pracownika odpowiedzialnego za prawidłową realizację projektu (czyli J. K.), który w dniu 10 grudnia 2010 roku zrezygnował z pracy, zapewniając swoich przełożonych o właściwym i terminowym rozliczaniu projektu.

Pismem z dnia 5 maja 2011 roku wójt A. K. został poinformowany, że umowa zawarta w dniu 9 czerwca 2010 roku zostaje rozwiązana z zachowaniem 1-miesięcznego okresu wypowiedzenia, z uwagi na to, że Gmina N. nie zakończyła rzeczowej ani finansowej realizacji projektu. Wniosek o przedłużenie terminów określonych w § 3 ust. 1 pkt 2,3 został złożony po znaczącym ich przekroczeniu, wobec czego nie mógł on być uwzględniony. Beneficjent nie złożył też żadnego wniosku o płatność. Tym samym beneficjent w sposób rażący nie wywiązał się z obowiązków nałożonych na niego w umowie (umowa – k. 22-26, oświadczenie o wypowiedzeniu umowy o dofinansowanie – k. 28,29, zeznania Z. A. – k. 115v,116, A. P. – k. 118v, M. P. (1) – k. 188v, R. P. – k. 189v,190, zeznania powoda M. W. – k.138, korespondencja wykonawców z W. W. – k. 263,287, pismo z 16 grudnia 2010 roku – k.265, zeznania A. K. – k. 214, B. N. – k. 331).

W latach 2006-2010 (do grudnia) wójtem Gminy N. był Z. A. (zeznania Z. A. – k. 115v).

W wyborach samorządowych, które odbyły się w 2010 roku na funkcję wójta Gminy N. startowali : ówczesny wójt Z. A. i A. K.. (bezsporne). Powód M. W. był „twarzą” kampanii wyborczej Z. A. (zeznania R. G. – k. 116v). W skład komitetu poparcia A. K. (który nie należy do żadnej partii politycznej) wchodziły natomiast osoby związane z (...): G. T., K. H., J. Ł., W. P. i L. O. (zeznania R. G. – k. 117v, wydruk ze strony internetowej www.adamkuna.pl, listy i ulotki z kampanii wyborczej A. K. – k. 136, zeznania M. P. (1) – k. 188v).

Od około 2008 roku Stowarzyszenie (...) działające w N. wydawało satyryczny biuletyn „Za dziesięć trzynasta”. Redaktorem tego biuletynu był J. D. (1). W okresie kampanii wyborczej, samorządowej w 2010 roku w biuletynie były opisywane w sposób satyryczny różne sprawy dotyczące gminy. W biuletynie tym były także zamieszczane „artykuły” dotyczące powoda, w których odnoszono się do jego spraw prywatnych (zeznania powoda M. W. – k. 138v, J. D. (1) – k. 187v,188, A. M. – k. 332v, kilka egzemplarzy biuletynu – k. 185).

W okresie zatrudnienia powoda na stanowisku sekretarza miały miejsce zmiany organizacyjne w pozwanym U. G.. Powód, działając w imieniu i z upoważnienia wójta, dokonał kilku wypowiedzeń umów o pracę (zeznania J. D. (2) – k. 332). Niektórym pracownikom zaproponował przejście do innego pracodawcy, np. A. F. zaproponował przejście do Zespołu Szkół w K. (zeznania A. F. – k. 333). Wypowiedzenie otrzymała natomiast m.in. T. P., która pracowała na stanowisku referenta ds. podatków i opłat lokalnych. T. P. odwołała się od dokonanego jej wypowiedzenia. W toku procesu została zawarta ugoda, na mocy której T. P. wróciła do pracy w pozwanym U. G. (zeznania T. P. – k. 212v,213). Wypowiedzenie otrzymał także K. S. (zeznania K. S. – k. 213), jak i K. O. (k.229v,230,231).

W związku z przeprowadzanymi zmianami organizacyjnymi w U. G., zwolnieniami pracowników, jak też i innymi działaniami podejmowanymi przez powoda jako sekretarza, np. w stosunku do lokalnych przedsiębiorców : A. P., H. J., C. P., W. D. (1), wiele osób zamieszkujących Gminę N., w tym wielu byłych pracowników U. G. miało zastrzeżenia do powoda i do sposobu przeprowadzania przez niego zmian. W związku z tym w toku kampanii wyborczej, padały zarzuty do pracy powoda na stanowisku sekretarza gminy. Niektóre osoby wnioskowały, aby rozwiązano z powodem

stosunek pracy (zeznania R. G. – k. 116v,117, A. P. – k.118v, M. P. (2) – k. 303, S. Z. – k. 306, C. P. – k. 331v,332, W. D. (2) – k. 322v).

W dniu 13 grudnia 2010 roku, w wyniku wygranych wyborów, funkcję wójta Gminy N. objął A. K. (zeznania A. K. – k. 213v)

W okresie od dnia 11 grudnia 2010 roku do dnia 10 czerwca 2011 roku powód przebywał nieprzerwanie na zwolnieniu lekarskim (por. świadectwo pracy powoda – część C akt osobowych powoda). Na mocy decyzji ZUS z dnia 30 maja 2011 roku przyznano powodowi prawo do świadczenia rehabilitacyjnego na okres od dnia 11 czerwca 2001 roku do dnia 7 grudnia 2011 roku (decyzja ZUS – k. 44 część B akt osobowych powoda).

Powód M. W. zdecydował się powrócić do świadczenia pracy z dniem 9 września 2011 roku i wobec tego ZUS decyzją z dnia 26 września 2011 roku odmówił powodowi prawa do świadczenia rehabilitacyjnego za okres od dnia 9 września do dnia 7 grudnia 2011 roku (decyzja ZUS – k. 46 część B akt osobowych powoda).

W czasie przebywania na zwolnieniu lekarskim, tj. w dniu 14 stycznia 2011 roku powód stawił się do U. G. w N. i złożył ustną skargę na wójta Gminy N., zarzucając mu, że na sesji Rady Gminy w dniu 13 grudnia 2010 roku wójt naruszył statut Gminy N. poprzez :

1. zgłoszenie autopoprawki do uchwały dot. planu odnowy miejscowości N. w momencie kiedy uchwała została już przegłosowana,
2. nieprzekazanie Wojewodzie głosowanej w pierwszej kolejności uchwały,
3. niezareagowanie oraz nieskontrolowanie prawidłowości wyborów składów osobowych komisji Rady Gminy przez co został naruszony statut oraz zasady zdrowego rozumowania, co grozi nieważnością wszystkich uchwał dot. powołania składów osobowych komisji Rady Gminy.

Naruszenie prawa polegało na :

1. głosowaniu co do przewodniczących komisji wcześniej niż podjęto uchwały co do składów osobowych komisji,
2. przegłosowanie składów komisji blokowo, oprócz komisji rewizyjnej,
3. dopuszczenie do ogólnego zamieszania na sesji Rady Gminy,
4. naruszeniu kompetencji między organem wykonawczym a uchwałodawczym (protokół z ustnego przyjęcia skargi złożonej przez powoda M. W. zastępcy wójta Gminy N. R. P. – k. 31, zeznania R. P. – k. 189).

W dniu 20 stycznia 2011 roku odbyło się posiedzenie Komisji Rewizyjnej, na którym rozpatrzono skargę powoda. Komisja Rewizyjna uznała, że zarzuty przedstawione przez powoda w skardze są niezasadne (zeznania A. P. – k. 117v, 118).

W grudniu 2010 roku, w związku z pozyskaniem przez powoda dla Gminy N. kilku samochodów od urzędów skarbowych, wójt Z. A. przyznał M. W. dwie nagrody rzeczowe w postaci telefonu komórkowego N. (...) oraz laptopa (pismo z dnia 7 grudnia 2010 roku – k. 279).

Pismem z dnia 5 kwietnia 2011 roku wójt A. K. zwrócił się do powoda – w związku z nieobecnością w pracy spowodowaną długotrwałym zwolnieniem – o zwrot w terminie 7 dni karty SIM z telefonu służbowego o nr (...) (pismo – k. 281). W okresie przebywania powoda na zwolnieniu lekarskim – do czasu zdania przez powoda karty SIM – to pozwany Urząd ponosił koszty użytkowania tego telefonu, czyli opłaca koszty prowadzonych z tego telefonu rozmów (zeznania A. K. – k. 215v, 364v).

W styczniu 2011 roku, w pomieszczeniu w którym pracował powód, zaczął świadczyć pracę M. P. (1), który został zatrudniony w pozwanym Urzędzie w dniu 11 stycznia 2011 roku jako kierownik referatu promocji i rozwoju. Gdy M. P. (1) rozpoczął świadczenie pracy w pozwanym Urzędzie, to pracę w tym pomieszczeniu wykonywała już M. S.. Przeniesienie do tego gabinetu M. P. (1) i M. S. było związane z tym, że w pozwanym U. G. panują trudne warunki lokalowe, a wójt nie chciał, aby w czasie długiej nieobecności powoda w pracy spowodowanej zwolnieniem lekarskim ten gabinet stał pusty. Na drzwiach do tego pokoju wisiała jednak nadal tabliczka z nazwiskiem powoda i pełnioną przez niego funkcją. Pracownicy zajmujący to pomieszczenie nie zaglądali do szuflad, w których powód trzymał swoje osobiste rzeczy (zeznania M. P. (1) – k. 188, A. K. – k.365).

W okresie od 20 marca do 20 czerwca 2011 roku na zwolnieniu lekarskim przebywała skarbnik B. N.. W czasie zwolnienia lekarskiego pracownicy pozwanego (...), jak i wójt kontaktowali się z B. N. w sprawach służbowych. B. N. bywała też w trakcie przebywania na zwolnieniu lekarskim w urzędzie, gdyż jej zwolnienie było „nagłe” i nie miał jej kto zastąpić, wobec tego musiała wykonać pewne obowiązki. W czasie przebywania na tym zwolnieniu B. N. korzystała z telefonu komórkowego służbowego. W 2010 i 2011 roku nie otrzymała podwyżki wynagrodzenia. Rozmawiała na ten temat z wójtem, który poinformował ją, że nie otrzyma podwyżki, gdyż jej wynagrodzenie i tak jest wysokie, a podwyżki wynagrodzeń otrzymują osoby zarabiające (zeznania B. N. – k. 331, A. K. – k. 358v,359).

W czasie trwania zwolnienia lekarskiego powoda, w marcu 2011 roku, wójt A. K. dzwonił do siostry powoda A. M., aby nakłoniła powoda do przekazania dokumentów – sprawozdania Klubu Sportowego (...), którego to klubu powód był prezesem. Klub ten otrzymał dotację od gminy w wysokości 120.000 zł i był problem z jej rozliczeniem (zeznania A. K. – k. 215v, 364v,365v A. M. – k. 331v).

W dniu 12 września 2011 roku powód otrzymał pismo rozwiązujące z nim umowę o pracę, z zachowaniem 3-miesięcznego okresu wypowiedzenia, który upłynął w dniu 31 grudnia 2011 roku. Jako przyczyny wypowiedzenia podano :

1. brak prawidłowego nadzoru nad referatem oświaty i administracji ((...)), następstwem czego było niedopełnienie obowiązków przez pracownika (...) odpowiedzialnego za realizację projektu (...) finansowanego ze środków Unii Europejskiej, skutkującego utratą przyznanego dofinansowania,

2. utratę zaufania pracodawcy w związku z :

- nieuzasadnioną skargą złożoną do protokołu w dniu 14 stycznia 2011 roku na działalność wójta Gminy N., która w dniu 3 lutego 2011 roku została uznana przez Radę Gminy N. za niezasadną (uchwała Rady Gminy N. Nr IV/25/11 z dnia 3 lutego 2011 roku),

- niewłaściwym stosunkiem do pracodawcy i współpracowników (pismo – k. 5 oraz w aktach osobowych powoda).

W związku z rozwiązaniem stosunku pracy powód otrzymał ekwiwalent za 61 dni niewykorzystanego urlopu wypoczynkowego w wysokości 16.141,45 zł (pismo z dnia 29 grudnia 2011 roku – k. 49, dowód przelewu ekwiwalentu za urlop wypoczynkowy z 30 grudnia 2011 roku – k. 50).

Od dnia 1 stycznia 2012 roku obowiązki sekretarza są wykonywane w pozwanym Urzędzie w wymiarze 1/2 etatu. Obowiązki te wykonuje R. P., który w wymiarze 1/2 etatu jest także zatrudniony jako zastępca wójta (zeznania R. P. – k. 189).

Powyższy stan faktyczny Sąd ustalił na podstawie dokumentów znajdujących się w aktach sprawy i aktach osobowych powoda, zeznań świadków : Z. A. – k. 115v,116, R. G. – k. 116v,117, A. P. – k. 117v,118, 364, J. D. (1) - k.187v,188,363v, R. P. -k. 189,190, M. P. (1) - k.188,189, K. S. - k.213, T. P. - k.212v, 213, K. O. - k.229v,230,231, M. P. (2) – k.303, 304, T. Ł. – k.304, 305, H. J. – k.305,306, S. Z. – k.306,307,363v, J. D. (2) – k. 332, W. D. (1) – k. 332v, C. P. – k. 331v,332, A. M. – k.331, B. N. – k.331, K. P. – k.332v, A. F. – k.333, M. K. – k.333,334 oraz zeznań stron przesłuchanych w trybie art. 299 kpc : powoda M. W. – k. 137v,138,139,339v,340 oraz wójta A. K. – k. 213v,214,215,364, 365.

Zeznania świadka J. R. (k.330v,331) nic istotnego do sprawy nie wniosły. Świadek nigdy nie był pracownikiem pozwanego U. G.. Nie znał też przyczyn rozwiązania z powodem umowy o pracę.

Także zeznania J. S. (k.332) nie miały znaczenia przy rozstrzygnięciu przedmiotowego sporu z uwagi na to, że J. S. pracował w pozwanym U. G. do końca lutego 2009 roku (w sytuacji, gdy wypowiedzenie powod otrzymał w miesiącu wrześniu 2011 roku). J. S. nie był zatem w stanie ocenić, jak wyglądała praca powoda, jak i stosunki powoda z pracownikami w okresie istotnym dla rozstrzygnięcia niniejszego procesu, czyli w 2010 i 2011 roku. J. S. nie znał też przyczyn rozwiązania z powodem umowy o pracę.

Sąd dał wiarę zeznaniom świadków : Z. A., R. G., B. N., M. P. (1), uznając zeznania tych świadków za logiczne i spójne.

Zeznania świadków T. P., K. S., R. P., J. D. (1), S. Z., H. J. Sąd potraktował z dużą ostrożnością z uwagi na to, że osoby te były ewidentnie negatywnie nastawione do powoda. Ich relacje mogą być zatem bardzo subiektywne. Podobnie należy potraktować zeznania złożone przez świadka M. K., który był dyrektorem Gminnego Ośrodka (...) w N. i został odwołany ze stanowiska przez A. K.. Wyraźnie widać, że jest on bardzo negatywnie nastawiony do A. K.. Jego zeznania mają zabarwienie subiektywne.

Sąd nie dał wiary zeznaniom świadka A. P., w tej części, w której podał, iż projekt (informatyzacji) był realizowany przez referat oświaty i administracji (k.118v). Projekt ten był bowiem realizowany tylko przez informatyka J. K., a nie przez pracowników całego referatu.

Sąd nie dał wiary twierdzeniom powoda, że był dyskryminowany w okresie zatrudnienia u pozwanego pracodawcy. Zdaniem Sądu, z materiału dowodowego zgromadzonego w sprawie nie wynika, aby powód był dyskryminowany przez wójta A. K., z uwagi na poglądy polityczne czy też z uwagi na stan zdrowia.

Sąd nie uznał za wiarygodne te twierdzenia wójta A. K., z których wynika, że zaufanie do powoda utracił wtedy, gdy było wręczane powodowi wypowiedzenie. Z materiału dowodowego zgromadzonego w sprawie można bowiem wywieść wniosek, że to złożenie przez powoda skargi w dniu 14 stycznia 2011 roku spowodowało, iż wójt na pewno nie darzył powoda zaufaniem.

Bardziej szczegółowa analiza tej części zeznań świadków i stron, które były najbardziej istotne przy rozstrzygnięciu niniejszej sprawy zostanie dokonana w dalszej części uzasadnienia.

Sąd Rejonowy zważył, co następuje :

Z art. 45 § 1 kp wynika, że w razie ustalenia, iż wypowiedzenie umowy o pracę zawartej na czas nieokreślony jest nieuzasadnione lub narusza przepisy o wypowiedzaniu umów o pracę, sąd pracy – stosownie do żądania pracownika – jeżeli umowa uległa już rozwiązaniu, orzeka o przywróceniu pracownika do pracy na poprzednich warunkach. Przepis ten przewiduje zatem dwie podstawy, według których należy oceniać czynność pracodawcy w postaci wypowiedzenia pracownikowi umowy o pracę. Jedną z nich jest istnienie ważnej i rzeczywistej przyczyny, drugą natomiast – zgodność sposobu dokonania wypowiedzenia z prawem, przy czym nawet w przypadku istnienia ważnej przyczyny wypowiedzenie należy ocenić negatywnie, gdy sposób, w jaki zostało dokonane, był sprzeczny z prawem. Do warunków, od których zależy prawidłowość formalna wypowiedzenia umowy o pracę zawartej na czas nie określony, należy między innymi wskazanie przez pracodawcę w oświadczeniu woli przyczyny uzasadniającej jego decyzję (art. 30 § 4 kp), która jest zwykłym sposobem rozwiązania umowy - nie musi mieć szczególnej wagi (por. wyroki Sądu Najwyższego z dnia 5 listopada 1979 roku, I PRN 133/79 OSNCP 1980/4/ 77, z dnia 4 grudnia 1997 roku, I PKN 419/97 OSNAPiUS 1998/20/598 i z dnia 6 grudnia 2001 roku, I PKN 715/2000 Prawo Pracy 2002/10 str. 34, z dnia 25 stycznia 2005 roku, II PK 171/2004, OSNP 2005/19/303). W judykaturze Sądu Najwyższego przyjmuje się formalny, informacyjny charakter tego obowiązku, ograniczający się do podania pracownikowi przyczyny wypowiedzenia umowy o pracę skonkretyzowanej i rzeczywistej tylko w przekonaniu pracodawcy (por. wyroki Sądu Najwyższego z dnia 26 sierpnia 1999 roku, I PKN 182/99 OSNAPiUS 2000/23/858 i z dnia 28 lipca 2003 roku, I PK 233/2002, niepublikowany). Naruszeniem tego obowiązku jest więc brak wskazania

przyczyny, ujęcie jej w sposób zbyt ogólnikowy, niewystarczająco jasny i konkretny, a także podanie innej przyczyny niż ta, która pracodawcę motywowała, a więc wskazanie przyczyny „nierzeczywistej” (por. wyrok Sądu Najwyższego z dnia 7 kwietnia 1999 roku, I PKN 645/98 OSNAPiUS 2000/11/420). Za spełnienie warunku z art. 30 § 4 kp należy uznać wskazanie faktów i rzeczowych okoliczności dotyczących osoby pracownika, jego zachowania lub postępowania w procesie pracy, zdarzeń - także niezależnych od niego - mających wpływ na decyzję pracodawcy (por. wyrok Sądu Najwyższego z dnia 14 maja 1999 roku, I PKN 47/99, OSNAPiUS 2000/14/548).

Pozwany pracodawca podał w piśmie rozwiązującym z powodem umowę o pracę dwie przyczyny, dla których postanowił wypowiedzieć stosunek pracy powodowi. Jedną z tych przyczyn była : utrata zaufania do powoda.

Powołanie się na utratę zaufania i poparcie tego stwierdzenia postawieniem konkretnych zarzutów jest wystarczające dla wypełnienia wskazanego powyżej obowiązku. Konsekwencją tego jest wniosek, że pracodawca, który podał tę właśnie przyczynę wypowiedzenia oraz fakty, które - w jego ocenie - legły u jej podstaw, spełnił wymagania co do formy wypowiedzenia. To natomiast, czy podane fakty istniały obiektywnie i czy uzasadniały utratę zaufania, stanowi przedmiot oceny w płaszczyźnie zastosowania art. 45 § 1 kp (por. wyrok Sądu Najwyższego z dnia 26 marca 1998 roku, I PKN 565/97, OSNAPiUS 1999/5/165). Skuteczność wypowiedzenia zależy bowiem nie tylko od spełnienia formalnego wymogu wskazania przyczyny uzasadniającej wypowiedzenie, lecz również od tego, czy przyczyna ta jest prawdziwa, rzeczywista i uzasadniona w rozumieniu art. 45 § 1 kp.

Podkreślić także należy, że brak zaufania do pracownika można uznać za uzasadnioną przyczynę wypowiedzenia umowy o pracę. Pracodawca może utracić zaufanie nie tylko wówczas, gdy zasadnie przypisuje pracownikowi winę w niedopełnieniu obowiązków, lecz także gdy jego zachowanie jest obiektywnie nieprawidłowe, nawet gdy nie dochodzi do naruszenia obowiązków pracowniczych (por. wyroki Sądu Najwyższego z dnia 25 listopada 1997 roku, I PKN 385/97 OSNAPiUS 1998/18/538, z dnia 10 sierpnia 2000 roku, I PKN 1/2000 OSNAPiUS 2002/5/112, z dnia 31 maja 2001 roku, I PKN 441/2000 OSNP 2003/7/176 i z dnia 5 marca 1999 roku, I PKN 623/98 OSNAPiUS 2000/9/353). Co więcej, utrata zaufania do pracownika uzasadnia wypowiedzenie umowy o pracę, jeżeli w konkretnych okolicznościach nie można wymagać od pracodawcy, by nadal darzył pracownika zaufaniem (por. wyrok Sądu Najwyższego z dnia 7 września 1999 roku, I PKN 257/99 OSNAPiUS 2001/1/14). Utrata zaufania do pracownika może stanowić przyczynę uzasadniającą wypowiedzenie umowy o pracę, jeżeli znajduje oparcie w przesłankach natury obiektywnej oraz racjonalnej i nie jest wynikiem arbitralnych ocen lub subiektywnych uprzedzeń (wyrok Sądu Najwyższego z dnia 25 listopada 1997 roku, I PKN 385/97, OSNAPiUS 1998, nr 18, poz. 538).

Podnieść przy tym należy, że zgodnie z ustalonym orzecnictwem wypowiedzenie umowy o pracę - w przeciwieństwie do rozwiązania niezwłocznego - nie jest ograniczone terminem, a zatem możliwość złożenia skutecznego oświadczenia woli trwa tak długo, jak długo nie straciła aktualności przyczyna przyjęta przez pracodawcę (por. wyrok Sądu Najwyższego z 21 września 2001 r., I PKN 612/00, OSNP 2003 nr 16, poz. 383; także pkt XIII uchwały całej Izby Pracy i Ubezpieczeń Społecznych Sądu Najwyższego z 27 czerwca 1985 r., zawierającej wytyczne dotyczące wykładni art. 45 Kodeksu pracy i praktyki sądowej stosowania tego przepisu w zakresie zasadności wypowiedzenia umowy o pracę zawartej na czas nieokreślony, III PZP 10/85, OSNCP 1985 nr 11, poz. 164).

Mając na uwadze powyżej przedstawione poglądy judykatury Sąd rozpoznający niniejszą sprawę miał obowiązek zbadać, czy istniały obiektywnie podstawy, aby pozwany pracodawca utracił zaufanie do powoda. Podkreślić przy tym należy, że o przyczynach tych pracodawca musiał wiedzieć w dniu dokonywania powodowi wypowiedzenia, a Sąd badał jedynie te przyczyny utraty zaufania, na które pracodawca powołał się w oświadczeniu o wypowiedzeniu (z uwagi na treść art. 30 § 4 kp).

Pozwany pracodawca uzasadniał utratę zaufania do powoda dwiema przyczynami :

1. nieuzasadnioną skargą złożoną do protokołu w dniu 14 stycznia 2011 roku na działalność wójta A. K., która w dniu 3 lutego 2011 roku została uznana przez Radę Gminy za niezasadną,

2. niewłaściwym stosunku do pracodawcy i współpracowników.

Odnosząc się do pierwszej z tych przyczyn, pozwany podniósł, że argumenty używane przez powoda w skardze miały na celu podważenie wiarygodności działań wójta na sesji odbytej w dniu 13 grudnia 2010 roku. Za przygotowanie materiałów na sesję odpowiadał referat podległy powodowi, co świadczy o tym że powód nie wykonał prawidłowo powierzonych mu obowiązków i nie sprawował należytego nadzoru nad tym referatem. Natomiast na tej sesji, wójt A. K. był dopiero zaprzysiężony, więc nie mógł przygotować projektów na tę sesję (por. odpowiedź na pozew – k. 18). Zważyć jednak należy, że powód od dnia 11 grudnia 2010 roku przebywał na zwolnieniu lekarskim, a wcześniej, na przełomie listopada i grudnia powód przebywał na urlopie wypoczynkowym. Trudno w takiej sytuacji uznać, że to powód odpowiadał za przygotowanie materiałów na posiedzenie Rady Gminy w dniu 13 grudnia 2010 roku. Nie można zatem zarzucić powodowi, że to on sam w sposób nieprawidłowy przygotował posiedzenie Rady Gminy na dzień 13 grudnia 2010 roku, a potem złożył skargę na czynności podejmowane na tym posiedzeniu. Sam fakt złożenia skargi przez powoda (nawet w sytuacji, gdy skarga ta została uznana za niezasadną) nie może jednak uzasadniać utraty zaufania do powoda. Zgodzić się należy ze stanowiskiem pełnomocnika powoda (vide : załącznik do protokołu rozprawy z dnia 29 października 2013 roku), iż oceny prawnej skargi złożonej w dniu 14 stycznia 2011 roku dokonała Rada Gminy poprzez podjęcie uchwały, sankcjonując w ten sposób m.in. zgłoszenie autopoprawki do uchwały po jej przegłosowaniu czy też wyborów do komisji. Działanie powoda polegające na złożeniu skargi miało charakter legalny i wobec tego nie można stawiać powodowi zarzutu, że takiej skargi nie powinien składać. Nie można przy tym jednak nie zauważyć, że złożenie przez powoda skargi musiało niewątpliwie przełożyć się na relacje powoda z wójtem.

Odnosząc się do drugiej przyczyny utraty zaufania do powoda, pozwany pracodawca podniósł, że powód w czasie wizyt w urzędzie krzychał i cynicznie odzywał się do urzędników (por. odpowiedź na pozew – k. 19). Podkreślić jednak należy, że w odpowiedzi na pozew nie sprecyzowano kiedy takie sytuacje miały miejsce i w stosunku do których urzędników powód się w ten sposób zachowywał.

W toku postępowania świadek M. P. (1) zeznał natomiast, że słyszał informacje, że powód arogancko zachowywał się w stosunku do współpracowników, ale były to plotki, nie wiedział czy jest to prawda (k.188v). Świadek T. P. zaś wskazała, że powód nie darzył jej szacunkiem, zarzucał jej nieudolność (k.212v). Zważyć jednak należy, że sytuacje opisywane przez T. P. miały miejsce jeszcze wówczas, gdy wójtem był Z. A.. Nie można też nie zauważyć, że T. P. ma ewidentny żal do powoda, gdyż otrzymała od niego wypowiedzenie. O niewłaściwym zachowaniu powoda w stosunku do pracowników mówił także w swoich zeznaniach K. S., z tym, że należy zwrócić uwagę na to, że K. S. był zatrudniony w pozwanym U. G. do 2010 roku. Podobnej treści zastrzeżenia do powoda zgłaszała K. O., która pracowała w pozwanym U. G. do dnia 31 sierpnia 2008 roku (k.229v). Zważyć też należy, że sama K. O. przyznała, że ma żal do powoda (k.231). M. P. (2), która pracowała w U. G. w N. do kwietnia 2009 roku zeznała, że powód nigdy jej nie obraził, ale ubliżał pracownikom. To ubliżanie polegało na tym, że nagrody otrzymywali tylko młodszy pracownicy, a starsi nie otrzymywali (k.303,304). M. P. (2) przy tym podała, że oprócz tego, że starsi pracownicy bali się zwolnienia, to nie było innych sytuacji powodujących to, że atmosfera w urzędzie była zła (k.304).

Trudno uznać, aby to relacje K. O., M. P. (2) czy też K. S. doprowadziły do tego, że wójt A. K. utracił do powoda zaufanie, skoro i K. O. i M. P. (2), jak też K. S. przestali pracować w pozwanym U. G. kilka lat przed objęciem przez A. K. funkcji wójta.

W toku procesu w zeznaniach świadków zostały opisane jedynie dwie konkretne sytuacje – z okresu sprawowania przez A. K. funkcji wójta – gdy to powód w sposób niewłaściwy zachował się w stosunku do pracowników. Były to relacje M. P. (1) i T. Ł..

M. P. (1) zeznał, że powód będąc w styczniu 2011 roku w U. G., gdy podejrzewał, że pracownik ten zaglądał do jego rzeczy osobistych, zachowywał się arogancko i powiedział, że „dziwi się jego rodzicom, że wychowali taką świnię” (k.188v). Zważyć jednak należy, że powód przyszedł wówczas do urzędu, aby złożyć zwolnienie lekarskie i zorientował się, że w pokoju, w którym pracował obecnie pracują dwie inne osoby : M. P. (1) i M. S.. Obawiał się, że mogły być przez nich przeglądane jego osobiste rzeczy, które trzymał w szafce, a których z uwagi na chorobę musiał

używać (zeznania powoda – k. 138, także zeznania M. P. (1) – k. 189). Zachowanie powoda w stosunku do M. P. (1) oczywiście w żaden sposób nie może zostać zaaprobowane, to jednak trudno uznać, aby ta sytuacja doprowadziła do tego, że pracodawca utracił do powoda zaufanie. Jedynie M. P. (1) mógł się poczuć urażony wypowiedzią powoda.

T. Ł. natomiast podała, że nie pamięta, aby jej relacje z powodem były złe. Natomiast było zdarzenie, że powód będąc w urzędzie powiedział do T. Ł. „To Pani jeszcze nie jeździ na wózku ?” (k.304). Zważyć jednak należy, że opisywana przez T. Ł. sytuacja miała miejsce w kwietniu lub maju 2013 roku (por. zeznania T. Ł. - k.305), a więc po upływie kilku miesięcy po dokonaniu powodowi wypowiedzenia. Pracodawca nie mógł zatem z tej przyczyny utracić do powoda zaufania.

Nie można także pominąć zeznań R. P., który podał, że w dniu 14 stycznia 2011 roku powód przyszedł do U. G., aby złożyć skargę na działalność wójta. R. P. początkowo nie chciał tej skargi przyjąć. Wtedy powód zaczął się zachowywać niewłaściwie, był arogancki, zaczął podważać kompetencje R. P.. R. P. jednak nie sprecyzował na czym miało polegać to niewłaściwe zachowanie powoda, czym się przejawiała arogancja i w jaki sposób powód podważał jego kompetencje.

Z zeznań M. P. (1), jak i K. P. (k.332v) nie wynika też, aby obecnie pracownicy pozwanego (...) mieli zastrzeżenia do powoda. Zastrzeżenia do powoda mieli właściwie ci pracownicy, którzy zostali przez powoda zwolnieni lub też obawiali się zwolnienia z pracy.

Mając na uwadze powyższe nie można uznać, aby podane w wypowiedzeniu przyczyny stanowiły obiektywne podstawy, aby wójt miał nie darzyć powoda zaufaniem.

Pozwany pracodawca jako przyczynę rozwiązania stosunku pracy wskazał także: brak prawidłowego nadzoru nad referatem oświaty i administracji ((...)) następstwem czego było niedopełnienie obowiązków przez pracownika (...) odpowiedzialnego za realizację projektu (...) finansowanego ze środków Unii Europejskiej, skutkującym utratą przyznanego dofinansowania.

Nie ulega przy tym wątpliwości, że osobą upoważnioną do reprezentowania Gminy N. przy realizacji w/w projektu był wójt Z. A.. Osobą, która prowadziła ten projekt był zaś informatyk J. K.. Referat oświaty i administracji ((...)) podlegał powodowi jako sekretarzowi (schemat organizacyjny pozwanego U. G. – k. 21).

Z faktu, że powód nadzorował (...) nie można jednak wysnuć wprost wniosku, że powód ponosił odpowiedzialność za niedopełnienie obowiązków przez J. K. przy realizacji tego projektu. K. P., która pracowała w tym referacie zeznała, że powód pytał J. K. na jakim etapie jest projekt informatyzacji (k.332v). Interesował się zatem tym projektem, gdyż był on bardzo istotny dla gminy. Jednak z ustaleń Sądu wynika, że J. K. przy realizacji tego projektu nadzorował sam wójt. B. N. – skarbnik pozwanego bowiem podała, że w kwestii realizacji tego projektu pracę J. K. nadzorował wójt (k.331). Z. A. zaś zeznał, że miał sygnały z Urzędu Marszałkowskiego, że są jakieś opóźnienia w realizacji projektu. Rozmowy na temat tego projektu prowadził bezpośrednio z informatykiem, który zapewniał go, że braki te zostaną uzupełnione (k.116). Z. A. podał przy tym, że gdyby wiedział, że projekt nie jest skończony, to nie wyraziłby zgody na rozwiązanie umowy o pracę z J. K. za porozumieniem stron (k.116v). Z. A. nie miał natomiast zastrzeżeń co do nadzoru powoda nad (...) (k.116v).

Z powyższego wynika zatem, że wójt Z. A. jako bezpośredni przełożony nie miał zastrzeżeń do pracy powoda. Nie uważał, aby powód niewłaściwie nadzorował pracę (...). Nie ulega też wątpliwości, że Z. A. zaufa informatykowi, że wszystkie prace odnośnie projektu zostały wykonane, chociaż faktycznie nie zostały. Odpowiedzialności za tę sytuację nie można jednak przypisać powodowi, skoro wójt mógł sam sprawdzić efekty pracy informatyka, gdy dochodziły do niego sygnały, że informatyk źle wykonuje powierzone mu obowiązki.

Zważyć przy tym należy, że o niedopełnieniu obowiązków przez J. K. obecny wójt A. K. wiedział już w grudniu 2010, o czym świadczy pismo z dnia 16 grudnia 2010 roku skierowane do dyrektora Departamentu Strategii i (...) Urzędu Marszałkowskiego Województwa L. B. K.. Natomiast wypowiedzenie zostało dokonane powodowi w dniu 12 września 2011 roku, a więc po upływie kilku miesięcy, od kiedy to obecny wójt wiedział o fakcie niedopełnienia obowiązków

przez J. K.. W tej sytuacji można wysnuć wniosek, że tak określona przyczyna była jedynie pretekstem rozwiązania z powodem umowy o pracę.

Zdaniem Sądu, należy uznać za prawdziwe twierdzenia strony powodowej (a którym zaprzeczała strona pozwana), że decyzja o zwolnieniu z pracy powoda zapadła w związku ze zdarzeniami, jakie miały miejsce w czasie kampanii wyborczej przed wyborami samorządowymi, które odbyły się w 2010 roku, a wypowiedzenie zostało wręczone powodowi dopiero w dniu 12 września 2011 roku tylko dlatego, że powód od dnia 11 grudnia 2010 roku do dnia 9 września 2011 roku był nieprzerwanie niezdolny do pracy i przebywał na zwolnieniu lekarskim, a potem korzystał z prawa do świadczenia rehabilitacyjnego. R. P. zeznał bowiem, że wypowiedzenie umowy o pracę zostało przygotowane na wiosnę 2011 roku. Powód przynosił jednak zwolnienia lekarskie i nie było możliwości wręczenia wypowiedzenia. Zostało ono wręczone jesienią (por. zeznania R. P. – k. 190v). Jednak nie można uznać, aby z materiału dowodowego zebranego w sprawie wynikało, że wójt A. K. złożył zobowiązanie wobec osób popierających go w wyborach, że zwolni powoda z pracy, gdy wygra wybory i dlatego wręczył powodowi wypowiedzenie. Nie potwierdza tej wersji nawet wprost rozmowa, którą powód przeprowadził z A. K. i którą to rozmowę powód nagrał, a nagranie złożył do akt sprawy. Powód swoją tezę opierał na wybranych fragmentach rozmowy, w których A. K. wskazywał, że „są rzeczy, z których muszę się wywiązać, powiem tak no i to jest jedna z tych rzeczy” (k.69), „nie będę grał po prostu taka była umowa”. Nie sposób jednak nie zwrócić uwagi na inne wypowiedzi wójta, które padły w tej rozmowie, a których strona powodowa już nie podkreślała. A. K. powiedział także, że „to nie chodzi o prikaz M. (w sensie zobowiązania wyborczego A. K., że zwolni powoda z pracy), ja już sobie nie wyobrażam, żebyśmy jakoś tam razem pracowali (k.68), „słyszę tutaj głosy, że jesteś jeśli chodzi o Twój potencjał zawodowy, że jesteś tutaj fachowcem, ale z drugiej strony słyszę o tym, że gdzieś tam, że cechy osobowe ... trudno jest to połączyć z dobrą atmosferą w pracy, no i dlatego Cię zwalniam” (k.69), „po tym czasie, który się zadział od tamtej pory (od zakończenia wyborów) czyli od 5 miesięcy sam doszedłem do przekonania, w tym momencie, że byłoby nam bardzo trudno współpracować (k.73).

R. G. zeznał przy tym, że A. K. stał się niejako zakładnikiem wskazanej grupy politycznej i grupa ta miała wpływ na podejmowane przez niego decyzje (k.116). Te zeznania należy jednak potraktować jako subiektywną ocenę sytuacji dokonaną przez świadka. R. G. bowiem nie mógł tak naprawdę wiedzieć, czym kierował się wójt, wypowiadając powodowi umowę o pracę. Zważyć przy tym należy, że A. K. zeznał, iż początkowo wydawało mu się, że kadencja sekretarza kończy się automatycznie wraz z kadencją wójta. Dopiero po dniu 13 grudnia 2010 roku nabył świadomość, że sekretarz zachowuje swoje stanowisko pomimo zmiany na stanowisku wójta, gdyż sekretarz jest zatrudniony na podstawie umowy o pracę (k.214). Z zeznań A. K. wynika zatem, że przed dniem 13 grudnia 2010 roku był przekonany, iż sekretarz gminy jest zatrudniony na podstawie powołania i wobec tego w każdej chwili może zostać odwołany. Dlatego mógł w toku kampanii wyborczej wypowiadać się na temat odwołania powoda. A. K. przyznał, że osoby, które popierały go w kampanii w większości czekały na porażkę powoda (k.215v). Zdaniem Sądu, dopiero jednak fakt złożenia przez powoda skargi w dniu 14 stycznia 2011 roku przesądził o zwolnieniu powoda z pracy. Wójt wtedy podjął ostateczną decyzję, że współpraca z powodem nie jest możliwa, gdyż obawiał się dalszych działań podejmowanych przez powoda.

Jeszcze raz należy jednak podkreślić, że Sąd ocenia wypowiedzenie dokonane pracownikowi tylko na podstawie przyczyn podanych w samej treści wypowiedzenia. Jeżeli te przyczyny nie uzasadniają wypowiedzenia, to oznacza, że wypowiedzenie jest niezgodne z prawem.

Mając na uwadze powyżej przytoczone rozważania należy uznać, że dokonane powodowi wypowiedzenie nie było uzasadnione. Wobec tego należałoby uwzględnić roszczenie powoda o przywrócenie do pracy, a co za tym idzie i roszczenie o wynagrodzenie za czas pozostawania bez pracy (dochodzone przez powoda na podstawie art. 47 kp).

Zgodnie jednak z art. 45 § 2 kp, sąd pracy może nie uwzględnić żądania pracownika uznania wypowiedzenia za bezskuteczne lub przywrócenia do pracy, jeżeli ustali, że uwzględnienie takiego żądania jest niemożliwe lub niecelowe; w takim przypadku sąd pracy orzeka o odszkodowaniu.

Powołany powyżej przepis zawiera klauzulę generalną (niemożliwości lub niecelowości przywrócenia do pracy), a przede wszystkim stanowi, że stosowanie tego przepisu pozostawione jest uznaniu sądu. Oczywiście, jeżeli sąd zgodnie z tym przepisem orzeknie o odszkodowaniu w miejsce przywrócenia do pracy, to musi poczynić ustalenia faktyczne tego dotyczące, a następnie zakwalifikować je w płaszczyźnie tego przepisu, po dokonaniu jego wykładni.

W kwestii oceny niecelowości przywrócenia do pracy w kontekście konfliktu między pracownikiem żądającym przywrócenia a pracodawcą, przełożonymi lub innymi pracownikami, warto wskazać, że w świetle orzecznictwa Sądu Najwyższego, nie każdy konflikt uzasadnia wnioski o niecelowości przywrócenia pracownika do pracy, lecz tylko konflikt poważny, długotrwały, głęboki, a przede wszystkim zawiniony przez pracownika lub powstały na tle dotyczących go okoliczności (por. wyroki Sądu Najwyższego z : 28 lipca 1999 roku, I PKN 110/99, OSNP Nr 21/2000, poz. 780; 19 listopada 1997 roku, I PKN 374/97, OSNP Nr 17/1998, poz. 508; 25 lipca 2006 roku, I PK 56/06).

Ustalenie niemożliwości lub niecelowości przywrócenia do pracy jest przy tym elementem stanu rzeczy, który powinien być brany pod uwagę przez sąd według jego istnienia w chwili zamknięcia rozprawy (art. 316 § 1 kpc). Ocena więc, czy roszczenie pracownika o przywrócenie go do pracy powinno być uwzględnione, zależy od tego, czy według stanu rzeczy istniejącego w chwili zamknięcia rozprawy przywrócenie to jest niemożliwe lub niecelowe (wyrok Sądu Najwyższego z 26 lipca 2012 roku, I PK 20/12).

Odnosząc powyższe rozważania do realiów przedmiotowej sprawy należy wskazać, że nie ulega wątpliwości, że powód nagrywał rozmowy prowadzone z wójtem A. K., bez wiedzy i zgody wójta (por. płyta z nagraniem – k. 67 i transkrypcja rozmowy – k. 68-75). Wójt A. K. dowiedział się o tym w toku procesu, gdy powód złożył płytę z nagraniem rozmowy. Powód nagrywał rozmowy, gdyż nie miał zaufania do A. K..

W sytuacji, gdy powód bez zgody i wiedzy A. K. nagrywał przeprowadzane z nim rozmowy, to trudno obecnie wymagać od A. K., aby chciał współpracować z powodem. A. K. zeznał także, że powód naprowadzał go w trakcie rozmowy na pewne odpowiedzi i że jest pewny, że rozmowa, której nagranie zostało złożone do akt miała ciąg dalszy, że powód prosił o umorzenie mu zobowiązań z funduszu socjalnego, ale tego w nagraniu już nie ma (por. k. 364v).

Sekretarz jest natomiast jednym z najbliższych współpracowników wójta. Do prawidłowej współpracy między nimi konieczne jest wzajemne zaufanie. Wyniki przeprowadzonego postępowania dowodowego wskazują zaś na to, że ani wójt nie darzył powoda zaufaniem ani też powód nie darzył zaufaniem wójta.

Powód wskazywał, że współpraca pomiędzy nim a wójtem A. K. jest możliwa, pomimo że nagrywał rozmowy prowadzone z A. K.. Jednocześnie jednak powód podnosił, iż uważa, że A. K. jest „ofiara całej sytuacji” i jest wykonawcą zaleceń układu politycznego, od którego się uzależnił oraz że nagrywał rozmowy, żeby uniknąć degradacji wizerunku, gdyż obawiał się, że ktoś może go oskarżyć o krzywoprzysięstwo (por. k. 139).

Z zeznań powoda wynika zatem, że nie wierzy on, aby wójt samodzielnie podejmował decyzje. Powód wyraźnie dyskredytuje osobę wójta. Nie kryje tego, że uważa wójta za „marionetkę” w rękach osób, które popierały go w wyborach samorządowych. Postawa powoda nie rokuje – zdaniem Sądu - możliwości prawidłowej współpracy pomiędzy nim a A. K..

Zważyć przy tym należy, że stanowisko sekretarza powinno być stanowiskiem apolitycznym. Sekretarz nie powinien być związany z żadną opcją polityczną. Powód natomiast był „twarzą” kampanii wyborczej byłego wójta Z. A. (por. zeznania R. G. – k. 116v). Powód jest już zatem nierozwiązalnie kojarzony z opcją polityczną, z którą był związany Z. A.. Skoro powód podjął decyzję o bardzo aktywnym udziale w kampanii wyborczej po stronie Z. A. i sam doprowadził w ten sposób do „upolitycznienia” funkcji sekretarza, to musiał liczyć się z tym, że w sytuacji gdy wybory wygra kontrkandydat Z. A., to może już nie chce współpracować z powodem.

Mając na uwadze powyższe Sąd uznał, że przywrócenie powoda do pracy nie jest celowe i wobec tego w miejsce przywrócenia do pracy, działając na podstawie art. 45 § 2 kp w zw. z art. 47¹ kp, zasądził na rzecz powoda odszkodowanie za niezgodne z prawem rozwiązanie umowy o pracę w wysokości trzymiesięcznego wynagrodzenia

powoda, tj. w kwocie 23.925 zł (z zaświadczenia o wynagrodzeniu powoda wynika bowiem, że miesięczne wynagrodzenie powoda wynosiło 7.975 zł).

W niniejszej sprawie powód domagał się także zasądzenia na jego rzecz odszkodowania za naruszenie zasady równego traktowania w zatrudnieniu w wysokości 49.556 zł i wskazywał, że w niniejszej sprawie doszło do dyskryminacji i nierównego traktowania powoda poprzez rozwiązanie z nim stosunku pracy z dwóch przyczyn. Pierwszą przyczyną były odmienne poglądy i sympatie polityczne powoda i A. K. : powód był zwolennikiem partii politycznej (...), a obecnego wójta A. K. popierała w wyborach partia (...). Ponadto powód podzielał poglądy i popierał politykę prowadzoną przez poprzedniego wójta Z. A., a krytykował założenia programowe i polityczne grupy ludzi wchodzących w skład komitetu wyborczego obecnego wójta. Drugą przyczyną była niepełnosprawność powoda spowodowana ciężką i przewlekłą chorobą L. - C. (por. pismo procesowe pełnomocnika powoda z 20 października 2012 roku – k. 44-48).

Zasada równego traktowania w zatrudnieniu jest powszechna i dotyczy ogółu pracowników. Zasada ta została uregulowana w Rozdziale IIa Kodeksu pracy. Stanowi emanację i rozwinięcie ogólnej zasady równego traktowania pracowników, o której mowa w art. 11² kp.

Zasada równego traktowania w zatrudnieniu może przejawiać się w jednoczesnej dyskryminacji pracownika z uwagi na jedno z kryteriów dyskryminacyjnych, albo wynikać z naruszenia zasady równego traktowania w wynagradzaniu, która stanowi postać zasady równego traktowania w zatrudnieniu, a w niektórych przypadkach nawet kwalifikowaną postać, jeżeli nierówne traktowanie w wynagradzaniu następuje przy jednoczesnym dyskryminowaniu bezpośrednim albo pośrednim, o którym mowa w art. 18^{3a} § 3 i § 4 kp.

Zgodnie z treścią art. 18^{3a} § 1 kp, pracownicy powinni być równo traktowani w zakresie nawiązania i rozwiązania stosunku pracy, warunków zatrudnienia, awansowania oraz dostępu do szkolenia w celu podnoszenia kwalifikacji zawodowych, w szczególności bez względu na płeć, wiek, niepełnosprawność, rasę, religię, narodowość, przekonania polityczne, przynależność związkową, pochodzenie etniczne, wyznanie, orientację seksualną, a także bez względu na zatrudnienie na czas określony lub nieokreślony albo w pełnym lub w niepełnym wymiarze czasu pracy. W istocie treść tego przepisu powiela treść normy prawnej wyrażonej w art. 11³ kp.

Często zasadę równego traktowania pracowników w zatrudnieniu i zakaz dyskryminacji w sferze zatrudnienia traktuje się jako jednoznaczne. Tymczasem nie w każdym przypadku są one tożsame. Naruszenie zasady równego traktowania w wynagradzaniu (stanowiącej postać zasady równego traktowania w zatrudnieniu) może nastąpić zarówno z uwagi na stosowanie przez pracodawcę praktyk dyskryminacyjnych, jak też i nie. Pracodawca ma bowiem obowiązek równo traktować pracowników (art. 11² kp) i ponosi odpowiedzialność z tytułu naruszenia tego obowiązku bez względu na to, czy nierówne wynagradzanie nastąpiło w oparciu o kryterium dyskryminacji, czy też nie. W każdym natomiast przypadku naruszenia zasady równego traktowania w zatrudnieniu pracownik ma prawo do odszkodowania w myśl art. 18^{3d} kp, w wysokości nie niższej niż wysokość minimalnego wynagrodzenia za pracę. Nierówne traktowanie polega na odmiennym traktowaniu osób znajdujących się w takiej samej sytuacji, zaś dyskryminacja polega **dodatkowo** na tym, że następuje to z uwagi na cechę pracownika, np wiek, płeć, rasę lub niedozwolone kryterium, np. zatrudnienie w niepełnym wymiarze lub na czas określony (por. w tym zakresie wyrok Sądu Najwyższego z dnia 5 października 2007 roku, II PK 14/07, OSNP 2008/21-22/311). Dyskryminacja jest zatem szczególną postacią nierównego traktowania w zatrudnieniu. Nierówne traktowanie podyktowane innymi względami niż kryteria dyskryminujące może stanowić naruszenie zasady równości praw pracowników, a nie zakazu dyskryminacji.

W przedmiotowej sprawie powód powoływał się szczególną postacią nierównego traktowania, czyli dyskryminację. Powód uważał, że jest dyskryminowany z uwagi na chorobę i poglądy polityczne.

Powód wskazywał, że był dyskryminowany w ten sposób, iż pozbawiono go gabinetu, wytworzono atmosferę że jest zwolniony z pracy. Ponadto nie był informowany o swoich prawach – o braku otrzymania podwyżki wynagrodzenia, o imprezach organizowanych z funduszu socjalnego (zeznania powoda – k. 138v).

Na rozprawie w dniu 1 marca 2013 roku powód wskazał, że dyskryminacji upatruje nie w tym, że nie otrzymał nagrody lub podwyżki, lecz w tym, że nie było żadnej rozmowy, dlatego tego nie otrzymuje (k.139). Jednocześnie powód sam przyznał, że gdy zapytał o nagrody, to wójt mu powiedział, że nie przewidział powoda do nagrody, gdyż powód nie pracował, czyli nie świadczył pracy (k.139).

Powód był zatem informowany z jakich przyczyn nie otrzymał nagrody. Natomiast z zeznań A. K. nie wynika, aby powód pytał go o przyczyny braku podwyżki wynagrodzenia (por. k. 365). Z zeznań A. K. i B. N. wynika natomiast, że wszyscy pracownicy zajmujący kierownicze stanowiska i otrzymujący wysokie uposażania (wynagrodzenie powoda liczone, jak ekwiwalent za urlop wypoczynkowy wynosiło 7.975 zł) nie otrzymali podwyżki wynagrodzenia w 2011 roku. Nie można zatem uznać, aby w tym wymiarze powód był inaczej (gorzej) traktowany niż pozostali pracownicy zajmujący kierownicze stanowiska.

Nie można też uznać, aby powód w trakcie przebywania na zwolnieniu lekarskim musiał być zapraszany na imprezy organizowane z funduszu świadczeń socjalnych czy też na posiedzenia Rady Gminy. Nie można przy tym nie zauważyć, że gdyby powód jako sekretarz U. G. został poproszony na posiedzenie Rady Gminy, które odbyło się w dniu 29 grudnia 2011 roku i wykonywałby na tym posiedzeniu jakieś zadania jako sekretarz, to ZUS mógłby wówczas zakwestionować fakt jego niezdolności do pracy, a co za tym idzie pozbawić go prawa do zasiłku chorobowego. Z tych samych przyczyn nie można uznać, aby powód w trakcie przebywania na zwolnieniu lekarskim powinien być zaproszony na otwarcie oczyszczalni ścieków (por. zeznania powoda – k. 139). Podkreślić przy tym należy, że M. P. (1), który jest zatrudniony w pozwanym Urzędzie na stanowisku kierownika referatu promocji i zdrowia także nie uczestniczył w imprezie integracyjnej, gdy przebywał na zwolnieniu lekarskim (zeznania M. P. (1) – k. 188, por. także zeznania R. P. – k. 189v).

Z materiału dowodowego zgromadzonego w sprawie nie wynika, aby ktokolwiek poza B. N. uczestniczył w jakiegokolwiek imprezie organizowanej przez pracodawcę, w trakcie przebywania na zwolnieniu lekarskim. Sytuacja powoda i B. N. była jednak inna. B. N. z uwagi na nagłą niedyspozycję zdrowotną udała się na zwolnienie lekarskie, w trakcie trwania zwolnienia lekarskiego wykonywała zadania na rzecz pracodawcy, a impreza została zorganizowana pod koniec jej zwolnienia lekarskiego, gdy miała i tak wracać do świadczenia pracy. Powód był natomiast nieprzerwanie od grudnia 2010 roku do września 2011 roku niezdolny do pracy. Nie można uznać, aby pracodawca na imprezy integracyjne powinien zapraszać pracowników przebywających na zwolnieniach lekarskich. Świadek M. P. (1) zeznał przy tym, że nie było specjalnych zaproszeń na imprezy integracyjne. Pracownicy w czasie zebrań byli informowani o tym, że ma się odbyć impreza i chętni pracownicy się na taką imprezę zgłaszali (por. k. 189).

Nie można też uznać, aby w czasie przebywania powoda na zwolnieniu lekarskim, pracodawca nie powinien do pokoju, w którym powód uprzednio świadczył pracę oddelegować innych pracowników. Fakt, że w pokoju tym – w czasie nieobecności powoda – pracę świadczyli M. P. (1) i M. S. – wynikał z trudności lokalowych, a nie z uwagi na to, że pracodawca chciał inaczej potraktować powoda niż pozostałych pracowników urzędu.

Z uwagi na to, że powód był przez dłuższy czas na zwolnieniu lekarskim pracodawca poprosił go o zdanie karty SIM od telefonu służbowego. Podkreślić przy tym należy, że pracodawca nie żądał przez powoda zwrotu aparatu telefonicznego, tylko karty SIM (wyraźnie wynika to z treści pisma z dnia 5 kwietnia 2011 roku). Z ustaleń dokonanych w toku procesu nie wynika, aby począwszy od miesiąca kwietnia, powód potrzebował do celów służbowych telefon służbowy, a to pracodawca ponosił koszty użytkowania tego telefonu. B. N. w trakcie przebywania na zwolnieniu lekarskim wykonywała pewne zadania i wobec tego musiała korzystać ze służbowego telefonu komórkowego. Ponadto B. N. nie przebywała na aż tak długim zwolnieniu lekarskim jak powód.

Z ustaleń dokonanych w roku sprawy nie wynika natomiast, aby się z powoda wyśmiewano z uwagi na jego niepełnosprawność. Strona powodowa nie wskazała przy tym, kto miał się wyśmiewać z powoda, ani kiedy to miało miejsce. M. P. (1) zeznał przy tym, że nie zaglądał do szafek, w których powód trzymał swoje osobiste rzeczy (por. k. 188,189). Podkreślić przy tym należy, że nawet gdyby zaglądano do rzeczy osobistych powoda, to należałoby to potraktować w kategorii naruszenia dóbr osobistych powoda czy też mobbingu, a nie dyskryminacji. Z tytułu naruszenia dóbr osobistych czy też mobbingu powód nie domagał się zaś żadnych roszczeń w niniejszej sprawie.

Analogicznie należałoby potraktować, rozmowy z powodem i jego siostrą na temat zdania dokumentów (...) O., czy też prowadzenia z powodem rozmów na temat przejścia na rentę. Powód sam przyznał przy tym, że wójt sugerował mu, że powinien przejść na rentę (por. k. 340). Nie oznacza to, że powód był zmuszany do przejścia na rentę.

Nie można także uznać, że powód nie był dopuszczany do wykonywania obowiązków. Jak już wielokrotnie podkreślono, powód w okresie od 11 grudnia 2010 roku do 9 września 2011 roku przebywał na zwolnieniu lekarskim. Nie był zatem zdolny do świadczenia pracy. Po powrocie do pracy, został skierowany na badania lekarskie, a już 12 września 2011 roku otrzymał wypowiedzenie. Zwalnianie pracownika z obowiązku świadczenia pracy w okresie wypowiedzenia jest zaś praktykowane i nie można stawiać pracodawcy w takiej sytuacji zarzutu, że dyskryminuje pracownika.

Niezależnie od powyższych rozważań należy także podnieść, że w żaden sposób nie można wiązać poglądów politycznych powoda lub tego jego choroby z faktem, że powód nie był zapraszany na imprezy integracyjne, na posiedzenia Rady Gminy, miał odebraną kartę SIM do telefonu komórkowego czy też że nie otrzymał podwyżki wynagrodzenia czy też nagrody. Powód nie uczestniczył w imprezach integracyjnych, posiedzeniach Rady Gminy, jak też wójt poprosił go o zwrot karty SIM od służbowego telefonu, gdyż powód przez długi okres czasu przebywał na zwolnieniu lekarskim. Z punktu widzenia pracodawcy nie miało jednak znaczenia to, czy to zwolnienie lekarskie jest spowodowane chorobą L. – C., czy też inną chorobą lub innymi chorobami.

Nie ulega wątpliwości, że powód jako sekretarz nie był członkiem żadnej partii politycznej. Był jednak sympatykiem (...), której to partii członkiem był wcześniej, zanim został sekretarzem. Wójt A. K. nie jest członkiem żadnej partii politycznej. Natomiast w czasie kampanii wyborczej, jego kandydaturę popierały osoby, będące członkami (...).

Poza powyżej opisanymi kwestiami sympatii politycznych A. K. i M. W., w toku procesu nie zostało jednak w żaden sposób wykazane, że to poglądy polityczne poróżniły powoda i A. K.. Nie sposób powiązać podglądów politycznych powoda i A. K. z ich wzajemnymi relacjami. To pewne zachowania powoda czy też jego cechy osobowościowe sprawiły, że A. K. nie chciał już z powodem współpracować. A. K. zeznał przy tym, że w pozwanym Urzędzie pracują osoby powiązane z (...) i nie ma to żadnego wpływu na ich zatrudnienie czy też oceną ich pracy. Nie można także uznać, aby w toku procesu strona powodowa wykazała, aby to stan zdrowia powoda skutkowało inną oceną jego pracy przez pozwanego niż pozostałych pracowników urzędu.

Z ustaleń dokonanych w toku procesu nie wynika też, aby to poglądy polityczne powoda sprawiły, że szereg osób miało do niego zastrzeżenia, lecz sposób działania i cechy osobowe powoda. Rzeczą Sądu nie jest natomiast ocena tego, czy to powód miał rację w tych sytuacjach konfliktowych, czy też zwalniani przez niego pracownicy lub też niezadowoleni z jego decyzji lokalni przedsiębiorcy.

Z tych też względów powództwo o odszkodowanie z tytułu dyskryminacji zostało oddalone.

Mając na uwadze treść przepisu art. 477² § 1 kpc, Sąd nadał z urzędu wyrokowi rygor natychmiastowej wykonalności do wysokości nie przekraczającej kwoty jednomiesięcznego wynagrodzenia powoda. Wynagrodzenie to wynosiło 7.975 zł (zaświadczenie – k. 32).

Zapadłe rozstrzygnięcie o kosztach procesu uzasadnia art. 100 kpc. Zgodnie z jego treścią, w razie częściowego tylko uwzględnienia żądań stron, koszty procesu będą wzajemnie zniesione lub stosunkowo rozdzielone. Przepis ten wyraża zasadę kompensaty kosztów, która stanowi elastyczne dostosowanie zasady odpowiedzialności za wynik procesu do sytuacji, w której obie strony są w różnym lub takim samym stopniu wygrywającym i przegrywającym zarazem.

Powód w niniejszej sprawie zgłosił dwa roszczenia główne : o przywrócenie do pracy z uwagi na niezgodne z prawem rozwiązanie umowy o pracę za wypowiedzeniem (a co za tym idzie, roszczenie o wynagrodzenie za czas pozostawania bez pracy, a to roszczenie jest oddalane, gdy Sąd oddala roszczenie o przywrócenie do pracy) i odszkodowanie z tytułu dyskryminacji.

Roszczenie dochodzone przez powoda w związku z niezgodnym z prawem wypowiedzeniem umowy o pracę zostało uwzględnione, chociaż nie w kształcie wnioskowanym przez powoda. Zostało natomiast oddalone roszczenie o odszkodowanie za dyskryminację.

Wobec powyższego uznać należy, że strony w równym stopniu wygrały i przegrały proces. Strony nie poniosły jednak w tym samym stopniu kosztów procesu. Powód bowiem uiszczył opłatę od pozwu w wysokości 4.785 zł (por. k. 6) i poniósł koszty wynagrodzenia pełnomocnika, a pozwany poniósł jedynie koszty wynagrodzenia pełnomocnika.

Z tych też względów i mając na uwadze treść art. 100 kpc, Sąd zasądził od pozwanego na rzecz powoda kwotę 4.785 zł tytułem zwrotu kosztów procesu (tj. zasądził zwrot uiszczony przez powoda opłaty od pozwu), a w pozostałej części (w zakresie wynagrodzenia pełnomocników stron) koszty procesu pomiędzy stronami wzajemnie zniósł.

Z uwagi na wynik sporu, poniesione w sprawie wydatki oraz część nieuiszczonej przez powoda opłaty od pozwu (por. postanowienie z dnia 5 czerwca 2013 roku ustalające wysokość opłaty od pozwu na kwotę 7.661 zł – k. 307, postanowienie z dnia 7 czerwca 2013 roku zwalniające powoda od obowiązku uiszczenia brakującej części opłaty od pozwu w wysokości 2.876 zł – k. 334) Sąd przejął na rachunek Skarbu Państwa.

Mając na uwadze powyższe i na mocy powołanych przepisów, Sąd orzekł jak w sentencji wyroku.