

## UZASADNIENIE

W dniu 16 września 2017 r. (data nadania pisma w urzędzie pocztowym) S. Z. (1) złożył pozew skierowany przeciwko Ministerstwu (...) w W., w którym wniósł o przywrócenie go do pracy na dotychczasowe stanowisko pracy.

W uzasadnieniu powód wskazał, że prawidłowo wywiązywał się ze swoich obowiązków pracowniczych, zaś zarzuty wskazane w wypowiedzeniu umowy o pracę nie są poparte konkretnymi przykładami. Powód wywodził, że nie wyjaśniono mu przyczyn utraty zaufania, zaś rozwiązanie z nim umowy o pracę było planowane od dawna, bowiem pracodawca dyskryminuje osoby w wieku przedemerytalnym.

W odpowiedzi na pozew, pozwany, Ministerstwo (...) w W., wniósł o oddalenie powództwa w całości i zasądzenie od powoda na rzecz pozwanego kosztów procesu. Pozwany wywodził, że utracił zaufanie do powoda, z uwagi na nienależyte wykonywanie przez niego obowiązków pracowniczych.

W piśmie procesowym z dnia 22 października 2018 r. powód zmodyfikował powództwo w ten sposób, że zamiast o przywrócenie do pracy wniósł o zasądzenie odszkodowania w wysokości trzymiesięcznego wynagrodzenia, tj. w kwocie 7083,12 zł. Powód wnosił również o zasądzenie na swoją rzecz od pozwanego zwrotu kosztów procesu.

Pozwany wnosil o oddalenie zmodyfikowanego powództwa.

### ***Sąd Rejonowy ustalił następujący stan faktyczny:***

S. Z. (1) był zatrudniony w Ministerstwie (...) w W. na podstawie umowy o pracę na czas określony od dnia 18 kwietnia 2011 r. do dnia 17 kwietnia 2012 r., a od dnia 18 kwietnia 2012 r. – na czas nieokreślony w wymiarze 1/2 wymiaru czasu pracy, na stanowisku starszego specjalisty w Biurze (...). (umowy o pracę: z dn. 18 kwietnia 2011 r. k. 2 akt osobowych, część B, z dn. 18 kwietnia 2012. k.21 akt osobowych, część B)

Do obowiązków S. Z. (1) na zajmowanym stanowisku należało w szczególności: przeprowadzanie szkoleń wstępnych ogólnych, w zakresie bezpieczeństwa i higieny pracy oraz ochrony przeciwpożarowej, dla pracowników Ministerstwa (...) w W., przeprowadzanie szkoleń wstępnych stanowiskowych, w zakresie bezpieczeństwa i higieny pracy oraz ochrony przeciwpożarowej, dla osób zajmujących kierownicze stanowiska państwowe oraz kierujących komórkami organizacyjnymi w Ministerstwie (...) w W., bieżące informowanie Dyrektora Biura (...) o stwierdzonych zagrożeniach zawodowych, wraz z wnioskami zmierzającymi do usuwania tych zagrożeń, przedstawianie Dyrektorowi Biura (...) wniosków dotyczących zachowania wymagań ergonomii na stanowiskach pracy, zgłaszanie wniosków dotyczących wymagań bezpieczeństwa i higieny pracy, w stosowanych oraz nowo wprowadzanych procesach pracy, udział w opracowywaniu wewnętrznych zarządzeń, regulaminów i ogólnych instrukcji dotyczących bezpieczeństwa i higieny pracy oraz w ustalaniu zadań dla osób kierujących pracownikami, w zakresie bezpieczeństwa i higieny pracy, opiniowanie szczegółowych instrukcji dotyczących bezpieczeństwa i higieny pracy na poszczególnych stanowiskach pracy, udział w dokonywaniu oceny ryzyka zawodowego na stanowiskach pracy, które wiążą się z wykonywaną pracą w Ministerstwie (...), sporządzanie i przedstawianie Dyrektorowi Biura (...), co najmniej raz w roku, okresowych analiz stanu bezpieczeństwa i higieny pracy zawierających propozycje przedsięwzięć technicznych i organizacyjnych mających na celu zapobieganie zagrożeniom życia i zdrowia pracowników oraz poprawę warunków pracy, udział w opracowywaniu planów modernizacji i rozwoju zakładu pracy oraz przedstawianie propozycji dotyczących uwzględnienia w tych planach rozwiązań techniczno-organizacyjnych zapewniających poprawę stanu bezpieczeństwa i higieny pracy, udział w ocenie założeń i dokumentacji, opracowywaniu planów modernizacji pomieszczeń pracy i stanowisk pracy w Ministerstwie (...) oraz zgłaszanie wniosków dotyczących uwzględnienia wymagań bezpieczeństwa i higieny pracy w tych założeniach i dokumentacji, rozwiązań techniczno-organizacyjnych zapewniających poprawę stanu bezpieczeństwa i higieny pracy, doradztwo w zakresie przepisów oraz zasad bezpieczeństwa i higieny pracy,

organizacji i metod pracy na stanowiskach pracy, na których występują czynniki niebezpieczne, szkodliwe dla zdrowia lub warunki uciążliwe oraz doboru najwłaściwszych środków ochrony zbiorowej i indywidualnej,

współpraca z właściwymi komórkami organizacyjnymi lub osobami, w szczególności w zakresie organizowania i zapewniania odpowiedniego poziomu szkoleń w dziedzinie bezpieczeństwa i higieny pracy oraz zapewnienia właściwej adaptacji zawodowej nowo zatrudnionych pracowników, współdziałanie z lekarzem sprawującym profilaktyczną opiekę zdrowotną nad pracownikami, a w szczególności przy organizowaniu okresowych badań lekarskich pracowników. (zakres obowiązków pracownika k.29 akt osobowych, część B)

S. Z. (1) od kilku lat nie przeprowadzał corocznych analiz stanu bezpieczeństwa i higieny pracy. Pracownik zaniechał tych analiz na polecenie przełożonych, którzy zdawali sobie sprawę ze złego stanu technicznego budynków, w których znajdowały się siedziby ministerstwa, a nadto brakowało stosownej dokumentacji. Gdy o analizy zapytała S. Z. (1) B. P. oświadczył on, że nie są one przygotowywane i wyjaśnił powody, dla których tego nie robił a także zaproponował, że taką analizę może przygotować, B. P. oświadczyła, że nie jest to w tej chwili konieczne. (zeznania świadka B. P., k. 121-124, nagranie, k. 125, R. A. (1), k. 130-132, nagranie, k. 133, zeznania powoda S. Z. (1), k. 176-177, nagranie, k. 179)

S. Z. (1) na polecenie pracodawcy w dniach 19 kwietnia oraz 24 kwietnia 2017 r. przeprowadził kontrolę stanu wyposażenia apteczek pomocy przedmedycznej. W wyniku przeprowadzonej kontroli stwierdzono niewielkie braki w niektórych apteczkach, np. brak jednorazowych rękawic, środki zaopatrzenia medycznego z kończącą się datą ważności (np. woda utleniona z terminem do kwietnia 2017 r.) albo brak uwidocznionej daty przydatności na bandażach czy chustach. Niektóre apteczki wymagały nowego wyposażenia. Większość apteczek była wyposażona prawidłowo. Pracownik oszacował też koszt zakupu środków opatrunkowych brakujących lub przeterminowanych stanowiących wyposażenie użytkowanych apteczek baterii do defibrylatora, celem wymiany zużytej, zależał od okresu gwarancji. Stan apteczek monitorowany był na bieżąco. (protokół k.77, zeznania powoda S. Z. (1), k. 176-177, nagranie, k. 179)

W dniach 12 i 19 kwietnia 2017 r. pracownik przeprowadził kontrolę na wybranych stanowiskach pracy wyposażonych w monitory ekranowe. Kontrola wynikała z tego, że pracownikom został przekazany komunikat o możliwości wyposażenia stanowisk pracy wyposażonych w monitory ekranowe w specjalne podnóżki. W efekcie zgłoszone zostało zapotrzebowanie na 74 podnóżki. S. Z. (1) otrzymał polecenie sprawdzenia, czy wszystkie zgłoszenia są uzasadnione, z sugestią, aby znacząco ograniczyć ilość podnóżków. Wobec powyższego przeprowadzono ocenę warunków pracy w aspekcie obciążenia układu mięśniowo – szkieletowego pracowników. W wyniku przeprowadzonej analizy proponowano wyposażenie stanowisk pracy w podnóżki następujących pracowników wskazanych w protokole kontroli 20 pracowników. (protokół k.80, korespondencja mailowa, k. 75-76, zeznania powoda S. Z. (1), k. 176-177, nagranie, k. 179)

Na polecenie pracodawcy S. Z. (1) w dniach 12 i 15 maja 2017 r. przeprowadził kontrolę samochodów służbowych, w zakresie: wyposażenia samochodów w apteczki pierwszej pomocy oraz wyposażenie samochodu w odzież ochronną – fartuch ochronny, który kierowca samochodu powinien posiadać w samochodzie. W wyniku kontroli ustalono, że zakupiono odpowiednie apteczki, które bezpośrednio po zakupie zostały wydane kierowcom samochodów służbowych, celem wyposażenia samochodów. Podczas kontroli stwierdzono, że zakupioną apteczkę walizkową stwierdzono tylko na wyposażeniu samochodu służbowego B. B.. Natomiast w samochodzie G. P. stwierdzono uzupełnienie standardowej apteczki fabrycznej w niektóre środki z apteczki zakupionej – walizkowej + aparat do sztucznego oddychania i okulary typu gogle. Pozostałe zestawy walizkowe apteczek zakupionych składowane były w pomieszczeniu dla kierowców. Ten fakt zgłaszany był wcześniej kierowcom samochodów służbowych oraz naczelnikowi. Kierowcy twierdzili, że walizka apteczki jest o zbyt dużych gabarytach. W związku z tym, brakowało miejsca w bagażniku na apteczkę walizkową (zakupioną). Wyposażenie w postaci fartucha stwierdzono w samochodzie służbowym W. M.. Pozostali kierowcy stwierdzili, że fartuchy ochronne są wyniesione do domu w celu wyprania. Za montaż i wyposażenie samochodów w apteczki odpowiadał pracownik działu logistyki. (protokół k.78 -79, zeznania świadka R. A. (1), k. 130-132, nagranie, k. 133)

S. Z. (1) udzielał pracownikom ministerstwa niezbędnych informacji w zakresie bhp (wypadki przy pracy, dofinansowania), monitorował pod kątem bhp stanowiska pracy. Pracownicy byli świadomi, kto jest przeszkolony w zakresie zasad pierwszej pomocy i może jej udzielić w razie wypadku. Nie zmieli problemy z uzyskaniem środków opatrunkowych. (zeznania świadka J. D., k. 142-143, nagranie, k. 147, E. C., k. 144, nagrania, k. 147, M. C., k. 144-146, nagranie, k. 147, M. W., k. 175-176, nagranie, k. 179),

S. Z. (1) szkolił pracowników w zakresie bhp. Prawidłowo współpracował w zakresie organizacji szkoleń i badań pracowników. (zeznania świadka E. S., k. 143-144, nagranie, k. 147, zeznania powoda S. Z. (1), k. 176-177, nagranie, k. 179)

Oświadczeniem z dnia 25 lipca 2017 r. pracodawca – Ministerstwo (...) w W. rozwiązał z S. Z. (1) umowę o pracę z zachowaniem trzymiesięcznego okresu wypowiedzenia, który upłynął w dniu 31 października 2017 r. Wskazaną przez pracodawcę przyczyną wypowiedzenia umowy o pracę była utrata zaufania spowodowana nienależytym wykonywaniem powierzonych obowiązków na samodzielnym stanowisku starszego specjalisty do spraw bezpieczeństwa i higieny pracy i ppoż, tj. w sposób niesumienny, nierzetelny, niestaranny i nieterminowy, co powodowało lub mogło spowodować niewłaściwą realizację przepisów w zakresie bezpieczeństwa i higieny pracy oraz ochrony przeciwpożarowej, a tym samym zagrożenie zdrowia lub życia pracowników. Pracodawca wskazał, iż zgodnie z przyjętym przez pracownika zakresem obowiązków z 15 kwietnia 2016 r. był on obowiązany ponadto m.in. do wykonywania pracy sumiennie i starannie oraz do stosowania się do poleceń przełożonych, które dotyczyły pracy, jeżeli nie były one sprzeczne z przepisami prawa pracy lub umową o pracę. Pracodawca wskazał, iż pracownik w szczególności na zajmowanym samodzielnym stanowisku pracy w sposób niesumienny, niestaranny, nierzetelny i nieterminowy realizował zadania poprzez:

1. brak samodzielnego inicjowania i systematycznego przeprowadzania kontroli warunków pracy oraz przestrzegania przepisów i zasad bezpieczeństwa i higieny pracy. Pracodawca stwierdził brak stałych, samodzielnie inicjowanych systematycznych kontroli w tym zakresie, np. brak systematycznych kontroli apteczek (przeterminowane wyposażenie), brak systematycznych kontroli sprzętu do ratowania życia (nie nadające się do użytku baterie do defibrylatora), brak systematycznych kontroli wyposażenia stanowisk pracy (np. bezzasadne wnioskowanie o zakup podnóżków dla pracowników, bez wcześniejszego kompleksowego sprawdzenia stanowisk pracy pod kątem potrzeb ergonomicznych pracowników). Pracodawca wskazał, iż kontrole w powyższym zakresie w ostatnim czasie zostały przeprowadzone na wyraźne polecenie pracodawcy i wykazały ww. nieprawidłowości,

2. brak sporządzania i przedstawiania pracodawcy, co najmniej raz w roku, okresowych samodzielnich analiz stanu bezpieczeństwa i higieny pracy w urzędzie, zawierających propozycje przedsięwzięć technicznych i organizacyjnych mających na celu zapobieganie zagrożeniom życia i zdrowia pracowników oraz poprawę warunków pracy. Pracodawca wskazał, iż nie otrzymywał ww. kompleksowych analiz.

3. Brak inicjowania i konstruktywnego udziału w opracowywaniu wewnętrznych zarządzeń, regulaminów i instrukcji dotyczących bezpieczeństwa i higieny pracy oraz przygotowywania na potrzeby (...) projektów aktów normatywnych. Pracodawca wskazał, że ze strony powoda wystąpił brak bieżącej kontroli aktualności oraz skutecznego inicjowania i udziału w dokonywaniu zmian regulacji wewnętrznych, w szczególności takich jak np. zarządzenie nr 9 Dyrektora Generalnego Ministerstwa (...) w W. z dnia 29 grudnia 2011 r. w sprawie wprowadzenia Regulaminu zasad przydziału odzieży i obuwia roboczego oraz środków ochrony indywidualnej dla pracowników zatrudnionych na poszczególnych stanowiskach pracy w Ministerstwie (...) w W.. Pracodawca wskazał, iż na konieczność zmiany ww. zarządzenia i aktualizacji pod kątem zmian wewnętrznych Ministerstwa wskazywała m.in. zmiana struktury organizacyjnej urzędu (zmiana statutu od marca 2016 r.) i przyporządkowanie zadań i odpowiedzialności za obszar uregulowany w zarządzeniu, do innych komórek organizacyjnych. Pracodawca wskazał, iż zmiany nie były przez pracownika samodzielnie inicjowane i nie podjął on skutecznych działań do ich wprowadzenia, pomimo wskazywania przez pracodawcę, że pod względem merytorycznym pracownik był odpowiedzialny za obszar ww. regulacji Pracodawca oczekiwał aktualizacji ww. zakresie, wyznaczając kolejne terminy.

4. Brak bieżącej, samodzielnej aktualizacji wykazów pozostających w obszarze nadzoru merytorycznego powoda, w szczególności:

- w zakresie wyznaczania pracowników do udzielania pierwszej pomocy osobom poszkodowanym w nagłych wypadkach,
- w sprawie obsługi defibrylatora AED,
- w sprawie wykazu pracowników przeszkolonych i upoważnionych do obsługi transportera gąsiennicowego przeznaczonego do transportu po schodach osób niepełnosprawnych poruszających się na wózku inwalidzkim.

Pracodawca wskazał, iż niektóre z ww. wykazów, podawanych do wiadomości wszystkim pracownikom nie były aktualizowane od 2012 r. Aktualizacja została dokonana przez powoda na wyraźne polecenie pracodawcy w marcu 2017 r.,

5. Brak systematycznej, samodzielnej kontroli aktualności szkoleń okresowych bhp dla pracowników oraz brak efektywnej kompleksowej współpracy merytorycznej z komórkami organizacyjnymi lub osobami w zakresie organizowania i zapewnienia odpowiedniego poziomu szkoleń w dziedzinie bezpieczeństwa i higieny pracy, co mogło prowadzić do naruszenia przepisów w tym zakresie. Pracodawca wskazał, iż obszar szkoleń bhp w ww. zakresie jako specjalistyczny, pozostawał pod nadzorem samodzielnego stanowiska do spraw bezpieczeństwa i higieny pracy. Pracodawca wskazał, iż w zakresie tego nadzoru występowało bieżące monitorowanie i odpowiednio wczesne reagowanie i informowanie pracodawcy o występujących potrzebach działań pracodawcy w tym zakresie, w celu zapewnienia aktualności i terminowości szkoleń bhp na odpowiednim, zgodnym z przepisami, poziomie merytorycznym. Pracodawca wskazał, iż powyższe zadania mieściły się w zakresie obowiązków pracownika służby bezpieczeństwa i higieny pracy, w szczególności w zakresie obowiązków kontroli warunków pracy oraz przestrzegania przepisów i zasad bezpieczeństwa i higieny pracy,

6. Brak inicjowania i rozwijania na terenie zakładu pracy różnych form popularyzacji problematyki bhp, ppoż oraz ergonomii, brak ćwiczeń i szkoleń wewnętrznych w zakresie bhp i ppoż dla pracowników, służących propagowaniu odpowiedniego poziomu wiedzy w tym zakresie, także ze względu na powierzone zadania w zakresie bhp i ochrony przeciwpożarowej.

Pracodawca wskazał, iż biorąc powyższe okoliczności pod uwagę, iż sposób w jaki pracownik wykonywał powierzone obowiązki pracownicze na samodzielnym stanowisku starszego specjalisty do spraw bezpieczeństwa i higieny pracy i ppoż, wskazywał na wykonywanie zadań niezgodnie z obowiązującymi standardami ( w tym: przepisami, zasadami, procedurami) oraz bez dbałości o kompleksowy nadzór merytoryczny, systematyczność, jakość rezultatów, samodzielne inicjowanie działań czy dotrzymywanie zobowiązań w wyznaczonym czasie. Pracodawca wskazał, iż powyższe uchybienia i nieprawidłowe działania były nieopuszczalne w kontekście obowiązku zapewnienia prawidłowego funkcjonowania urzędu, zgodnego z przepisami bezpieczeństwa i higieny pracy oraz ochrony przeciwpożarowej. Pracodawca stwierdził, iż w konsekwencji realizowane przez powoda zadania na samodzielnym stanowisku były wykonywane w sposób, który nie gwarantował prawidłowego przestrzegania obowiązujących przepisów w dziedzinie bhp i ppoż, co w konsekwencji prowadziło lub mogło prowadzić do zagrożenia zdrowia lub życia pracowników. (oświadczenie o wypowiedzeniu umowy o pracę k.1 akt osobowych, część C)

Wynagrodzenie S. Z. (2) liczone jak ekwiwalent pieniężny za urlop wypoczynkowy wynosiło 2361,04 zł. (zaświadczenie, k. 107)

Powyższy stan faktyczny Sąd Rejonowy ustalił na podstawie całokształtu zebranego w sprawie materiału dowodowego, tj. złożonych do akt sprawy dokumentów oraz dokumentów zawartych w aktach osobowych powoda oraz zeznań świadków: B. P. (k. 121-124, nagranie, k. 125), R. A. (1) (k. 130-132, nagranie, k. 133), J. D. (k. 142-143, nagranie, k.

147), E. S. (k. 143-144), G. C. (k. 144-145, nagranie, k. 147), M. C., k. 144-146, nagranie, k. 147, M. W., k. 175-176, nagranie, k. 179), zeznań powoda S. Z. (1) (k. 176-177, nagranie, k. 179)

Wiarygodność dokumentów nie była kwestionowana przez strony i nie budziła wątpliwości Sądu. Wiarygodne były również zeznania świadków (za wyjątkiem B. P. i R. A.), bowiem były one spójne, logiczne i konsekwentne. Wiarygodności tych zeznań nie osłabia ani nie czyni ich nieprzydatnymi fakt, że niektóre z tych osób nie współpracowały już z powodem w okresie, do którego odnoszą się zarzuty zawarte w oświadczeniu o wypowiedzeniu umowy o pracę (tj. pierwsza połowa 2017 r.). Wskazać bowiem należy, że nic nie wskazuje, aby w tym okresie sposób wykonywania przez powoda obowiązków pracowniczych uległ zmianie, jako że pracodawca nie powołał żadnych świadków, którzy posiadaliby wiedzę bezpośrednią co do zasad współpracy z powodem w zakresie np. szkoleń, monitorowana miejsc pracy, a nie opierali się tylko na informacjach zasłyszanych, jak czynili to B. P. i R. A. (1).

W dużej części niewiarygodne były zeznania B. P. oraz R. A. (1), w szczególności odnośnie zaniechań powoda w zakresie organizacji szkoleń bhp, bo w tym zakresie stoją one w sprzeczności z zeznaniami świadka E. S.. Znamienne jest to, że zeznania obu tych osób są bardzo ogólne, posługują się oni nieostryimi sformułowaniami, a nadto odwołują się do informacji zasłyszanych od innych pracowników (o których przesłuchanie pozwany nie wniósł) albo – co szczególnie istotne – od siebie nawzajem. W dużej mierze zeznania tych świadków stanowią wyraz subiektywnej oceny zaistniałych zdarzeń (nie znajdującą potwierdzenia w innych dowodach), nie zaś obiektywną relację zaistniałych zdarzeń. Nie może przy tym umykać z pola widzenia to, że obie osoby w istocie zadecydowały o rozwiązaniu z powodem umowy o pracę, zaś jakiegokolwiek zastrzeżenia co do pracy powoda zaczęły się pojawiać dopiero w momencie, gdy zostali oni przełożonymi powoda. Nie ulega zatem wątpliwości, że obie te osoby były zainteresowane składaniem zeznań, które potwierdzać miały zarzuty wyartykułowane wcześniej w oświadczeniu o wypowiedzeniu umowy o pracę.

### **Sąd Rejonowy zważył co następuje:**

Powództwo S. Z. (1) zasługiwało na uwzględnienie.

W rozpoznawanej sprawie spór toczył się wokół oceny prawnej działań pozwanego w zakresie podjętej decyzji o wypowiedzeniu powodowi umowy o pracę. Kluczowym zatem dla rozstrzygnięcia przedmiotowej sprawy było ustalenie czy rozwiązanie stosunku pracy z powodem było zgodne z przepisami prawa oraz uzasadnione i w konsekwencji ustalenie, czy powód mógł skutecznie skorzystać z uprawnień przewidzianych w razie nieuzasadnionego wypowiedzenia umowy o pracę.

Na wstępie należy zauważyć, że w przepisach Kodeksu pracy istnieje wyraźne rozdzielenie pomiędzy czysto formalnym wskazaniem przyczyny wypowiedzenia, czego dotyczy art. 30 § 4 k.p., a zasadnością (prawdziwością, rzeczywistością) tej przyczyny, o czym stanowi art. 45 § 1 k.p. (tak: Sąd Okręgowy w Słupsku w wyroku z dnia 21 lutego 2013 r., sygn. akt V Pa 97/12).

Zgodnie z treścią art. 30 § 4 kp w oświadczeniu pracodawcy o wypowiedzeniu umowy o pracę zawartej na czas nieokreślony lub o rozwiązaniu umowy o pracę bez wypowiedzenia powinna być wskazana przyczyna uzasadniająca wypowiedzenie lub rozwiązanie umowy. Niewykonanie tego obowiązku jest naruszeniem przepisów o rozwiązaniu umów o pracę (wyrok z dnia 19 maja 1997 r., I PKN 173/97, OSNAPiUS 1998, nr 8, poz. 243).

Podstawę prawną roszczenia powoda stanowi przepis art. 45 § 1 k.p., zgodnie z którym w razie ustalenia, że wypowiedzenie umowy o pracę zawartej na czas nieokreślony jest nieuzasadnione lub narusza przepisy o wypowiedzaniu umów o pracę, sąd pracy - stosownie do żądania pracownika - orzeka o bezskuteczności wypowiedzenia, a jeżeli umowa uległa już rozwiązaniu – o przywróceniu pracownika do pracy na poprzednich warunkach albo o odszkodowaniu. Możliwość żądania uznania wypowiedzenia za nieuzasadnione, o której mowa w powyższym przepisie art. 45 k.p., jest wyrazem szczególnej ochrony trwałości stosunku pracy, nawiązanego na podstawie umowy na czas nieokreślony.

Zgodnie z treścią art. 30 § 4 k.p. wypowiadając umowę o pracę zawartą na czas nieokreślony pracodawca ma obowiązek wskazać na piśmie przyczynę wypowiedzenia. Przyczyna ta powinna być sformułowana w sposób konkretny, a ponadto powinna być rzeczywista (por. np. wyrok SN z dnia 13.05.1998r., I PKN 105/98, OSNAP 1999/10/335, wyrok SN z dnia 01.10.1997r., I PKN 315/97, OSNAP 1998/14/427, wyrok SN z dnia 4 grudnia 1997 r. I PKN 419/97 OSNAP 1998/20/598). Przyczyna wypowiedzenia nie musi mieć szczególnej wagi, ponieważ wypowiedzenie umowy jest zwykłym sposobem rozwiązania stosunku pracy (tak: SN w wyrok z dnia 4 grudnia 1997 r. w sprawie I PKN 419/97, OSNP 1998/20/598), choć sposób podania przyczyny powinien być na tyle jednoznaczny i szczegółowy, by pracownik dokładnie wiedział, jakie fakty i przesłanki spowodowały podjęcie przez pracodawcę decyzji odnośnie wypowiedzenia umowy o pracę. Konstrukcja taka ma na celu ochronę pracownika przed arbitralnym zachowaniem się pracodawcy oraz umożliwienie pracownikowi oceny słuszności wypowiedzenia i w tym kontekście rozważenie celowości kwestionowania wypowiedzenia w postępowaniu sądowym. Dla pracodawcy ma to zaś takie znaczenie, że w razie zakwestionowania wypowiedzenia przed sądem nie może on uzupełniać wskazanej przyczyny lub powoływać innych zarzutów, niż te, które wskazał w uzasadnieniu oświadczenia o wypowiedzeniu umowy o pracę. W konsekwencji zatem w toku postępowania sądowego weryfikacji będą podlegały tylko, podane przez pracodawcę pracownikowi przyczyny wypowiedzenia i każda z nich będzie podlegała ustaleniu i ocenie, poprzez weryfikację pod kątem stwierdzenia ich zgodności, bądź niezgodności z rzeczywistością (prawdziwością), a następnie – gdyby okazać się miało, że sformułowane zarzuty były prawdziwe i odpowiadały rzeczywistości – ocenę ich zasadności, czyli tego, czy mogły uzasadniać wypowiedzenie o pracę konkretnemu pracownikowi (por. SN w wyroku z dnia z dnia 11 kwietnia 2006 r. w sprawie I PK 164/05, M.P.Pr. 2006/10/541).

W orzecnictwie jak i doktrynie prawa pracy powszechnie akceptowany jest pogląd, że istnieje różnica między przyczyną wypowiedzenia, o której mowa w art. 30 § 4 k.p., a uzasadnionym wypowiedzeniem, o którym mowa w art. 45 § 1 k.p. Z brzmienia tych przepisów oraz ustalonych poglądów judykatury wynika, że podana przez pracodawcę przyczyna jest tylko częścią (choć najważniejszą) uzasadnienia wypowiedzenia umowy i że przyczyna ta, nawet, gdy jest prawdziwa, może nie uzasadniać wypowiedzenia. Podanie prawdziwej przyczyny nieuzasadniającej wypowiedzenie nie narusza art. 30 § 4 k.p., choć może naruszać art. 45 § 1 k.p. Ustawodawca używa bowiem w art. 30 § 4 k.p. określenia "przyczyna wypowiedzenia" w innym znaczeniu niż naturalne, gdyż oznacza ono powód, który zdaniem pracodawcy uzasadnia wypowiedzenie. Powód ten musi być prawdziwy (rzeczywiście istnieć), choć może jednak nie być wystarczający. Pracownik może go bowiem kwestionować, powołując się na okoliczności dotyczące jego pracy (staż, stosunek do obowiązków pracowniczych, kwalifikacje), wskazujące na niezasadność wypowiedzenia (vide wyrok Sądu Najwyższego z dnia 1 kwietnia 2014 roku, I PK 244/13). Zgodnie zaś z przyjętym w doktrynie poglądem, użycie przez ustawodawcę w art. 45 § 1 kp zwrotu „wypowiedzenie nieuzasadnione” statuuje powszechną ochronę przed wypowiedzeniem umowy o pracę na czas nieokreślony i skutkuje tym, że oświadczenie woli pracodawcy dotyczące wypowiedzenia umowy o pracę może być dokonane tylko z uzasadnionych powodów. Wymóg istnienia uzasadnionych powodów stanowi przesłankę materialnoprawną dopuszczalności wypowiedzenia, ograniczającą pod względem prawnym (a nie tylko faktycznym) swobodę rozwiązywania umów o pracę z inicjatywy pracodawcy (tak L. Florek [w:] Kodeks pracy. Komentarz pod red. nauk. prof. dr hab. T. Zielińskiego, Dom Wydawniczy ABC, 2001, s. 314).

Odnosząc się do samej zasadności wypowiedzenia umowy o pracę, w ocenie Sądu żadna z przyczyny wskazanych przez pozwanego pracodawcę nie uzasadniała decyzji o rozwiązaniu umowy o pracę z S. Z. (1).

Jako zasadniczy powód wypowiedzenia umowy o pracę pracodawca wskazał utratę zaufania do pracownika, która spowodowana miała być nienależytym wykonywaniem powierzonych obowiązków, tj. w sposób nieterminowy, niesumienny, nierzetelny i niestaranny, co powoduje lub może powodować niewłaściwą realizację przepisów w zakresie bezpieczeństwa i higieny pracy oraz ochrony przeciwpożarowej.

W tym miejscu wskazać należy, że w orzecnictwie Sądu Najwyższego utrwalone jest stanowisko, iż utrata do pracownika zaufania koniecznego ze względu na rodzaj wykonywanej przez niego pracy, która powoduje niemożność dalszego zatrudnienia, może być uznana za uzasadnioną przyczynę wypowiedzenia zarówno wtedy, gdy pracownikowi

można przypisać zawinione naruszenie obowiązków pracowniczych, jak i wówczas, gdy wprowadzie pracownikowi winy przypisać nie można (lub nie da się jej udowodnić), ale jego zachowanie może być obiektywnie ocenione jako naganne. Oznacza to, że utrata zaufania do pracownika uzasadnia wypowiedzenie umowy o pracę nawet wtedy, gdy w konkretnych okolicznościach nie można wymagać od pracodawcy, by nadal darzył pracownika zaufaniem (por. wyroki SN: z 7.9.1999 r., IPKN 257/99, OSNAPiUS Nr 1/2001, poz. 1; z 14.10.2004 r., I PK 697/03, OSNP Nr 11/2005, poz. 159 oraz z 25.1.2005 r., II PK 171/04, OSNP Nr 19/2005, poz. 303 i orzeczenia tam powołane).

Ocena tego, czy utrata zaufania do pracownika uzasadnia wypowiedzenie stosunku pracy musi być oceniana w kontekście wszelkich okoliczności faktycznych. Pracodawca może bowiem utracić - niezbędne z punktu widzenia prawidłowego wykonywania umowy o pracę - zaufanie do pracownika nie tylko wówczas, gdy zasadnie przypisuje mu winę w niedopełnieniu obowiązków (choćby w postaci nie dołożenia należytej staranności), ale także wtedy, gdy zachowanie pracownika jest obiektywnie nieprawidłowe, budzące wątpliwości co do rzetelności postępowania, nawet gdy nie dochodzi do zawinionego naruszenia obowiązków pracowniczych.

Przenosząc powyższe uwagi na grunt rozpoznawanej sprawy należy wskazać, że zebrany w sprawie materiał dowodowy nie daje jakichkolwiek podstaw, że istniały przesłanki uzasadniające utratę zaufania do powoda, w szczególności ze względu na niewłaściwe wywiązywanie się przez niego z obowiązków pracowniczych.

W tym miejscu wskazać trzeba, że w oświadczeniu o wypowiedzeniu powodowi o pracę pracodawca zawarł obszerne uzasadnienie okoliczności, które miały uzasadniać utratę zaufania do powoda. Uzasadnienie to w przeważającej części jest nader ogóle, posługuje się nieostrymi sformułowaniami, nie odnosi się do konkretnych zachowań czy stwierdzonych uchybień i nie daje podstaw do stwierdzenia co jest istotą stawianych pracownikowi zarzutów. Powodowi zarzucono przy tym, że nie realizował szeregu czynności, przy czym z treści oświadczenia pracodawcy nie wynika, z jakich przyczyn takie zachowanie uznać należy za nieprawidłowe i czy w ogóle wpływało to na prawidłowy tok pracy u pozwanego. Odnosi się do w szczególności do braku inicjowania czy podejmowania określonych działań. Tak sformułowane uzasadnienie nie spełnia wymogów konkretności. Jedynie z części przytoczonych zarzutów można wywnioskować, jakie konkretnie działania lub zaniechania pracownika uzasadniać miały utratę zaufania do niego.

W ocenie Sądu nie można podzielić stanowiska pozwanego, że powód dopuścił się jakichkolwiek zaniedbań w zakresie organizacji szkoleń bhp i badań lekarskich. Przede wszystkim wskazać należy, że co do zasady organizacja i przygotowanie szkoleń bhp należała do innej osoby. To pracownicy biura Dyrektora generalnego odpowiedzialne były za monitorowanie terminów upływu szkoleń i badań, kierowania pracowników na szkolenia i badania. Zadania powoda polegały na współdziałaniu w organizacji szkoleń od strony merytorycznej. Jak wynika przy tym z zeznań E. S., która zajmowała się tą dziedziną, współpraca z powodem w tym zakresie przebiegała bez żadnych zakłóceń i nigdy z winy powoda nie wstąpiły w tym zakresie żadne zakłócenia. Nie potwierdziła przy tym ona tego, aby skarżyła się przełożonym na trudności we współpracy z powodem, brak jest też podstaw do uznania, że czynili to inni pracownicy, na co wskazywał świadek R. A. (1) czy B. P..

Brak jest również podstaw do uznania, że powód zaniedbywał obowiązek przeprowadzania systematycznych kontroli w zakresie bezpieczeństwa i higieny pracy, w szczególności co do stanu apteczek. Podkreślenia wymaga, że powód nie był odpowiedzialny za uzupełnianie stanu apteczek, a jedynie za monitorowanie ich stanu. W ocenie Sądu przeprowadzona na wyraźne polecenie przełożonych i potwierdzona protokołem kontrola nie daje podstaw do uznania, że powód nieprawidłowo wykonywał swoje obowiązki. Stwierdzono pewne uchybienia (np. drobne braki w wyposażeniu, brak apteczek w samochodach), jednakże stwierdzone zaniedbania obciążają innych pracowników a nie powoda. Sam fakt, że wcześniejsze kontrole nie były protokołowane nie oznacza, że powód kontroli nie wykonywał.

Jeżeli chodzi o kwestię zamówienia na podnóżki, to należy zauważyć, że zgłoszony pierwotnie zakres zapotrzebowania był konsekwencją komunikatu skierowanego do pracowników przez kierownictwo ministerstwa, który sugerował, że każdy pracownik, który zgłosi zapotrzebowanie, podnózek otrzyma. To, że skala zapotrzebowania przerosła możliwości finansowe ministerstwa, nie oznacza, że należy za to winą obarczać powoda. Powód natomiast zgodnie z poleceniem przełożonych zweryfikował rzeczywiste potrzeby pracowników w tym zakresie.

W tym miejscu wskazać należy, że całokształt okoliczności sprawy wskazuje, że wydawane powodowi w pierwszej połowie 2017 r. polecenia przygotowania określonych dokumentów, wykazów (np. osób odpowiedzialnych za udzielanie pierwszej pomocy, których powód nie wyznaczał) czy przeprowadzenia kontroli wydawane były nie z istniejących w zakładzie pracy potrzeb czy też stwierdzonych rzeczywistych uchybień powoda w wykonywaniu powierzonych mu obowiązków, ale ukierunkowane były zdaniem Sądu na uzyskanie podstaw do wypowiedzenia umowy o pracę. Miały one stworzyć pozór, że powód takich czynności samodzielnie nie podejmował, czego jednak zebrany w sprawie materia dowodowy w żaden sposób nie potwierdza. Oczywiście jest przy tym, że przełożeni mają prawo wydawać polecenia, zaś fakt wykonania poleceń służbowych nie daje podstaw do formułowania twierdzeń, że pracownik jest niesamodzielny, nie wykazuje inicjatywy. Podkreślenia wymaga, że fakt zatrudnienia pracownika na samodzielnym stanowisku nie wyklucza wydawania mu poleceń służbowych.

W powyższą tezę wpisuje się także działanie przełożonych powoda dotyczące okresowych analiz stanu bezpieczeństwa i higieny pracy. Bezsporne było, że powód takich analiz nie przygotowywał, co było konsekwencją uzgodnień z poprzednim kierownictwem ministerstwa i wynikało z ogólnie znanego złego stanu budynków ministerstwa. Znamienne jest przy tym, że gdy powód zaproponował przygotowanie tych analiz, B. P. nie była zainteresowana ich sporządzeniem, co potwierdza w istocie, że dla przełożonych powoda brak tych analiz nie był problemem, a chodziło tylko o znalezienie pretekstu do rozwiązania z powodem umowy o pracę.

W pozostałym zakresie zarzuty zawarte w oświadczeniu o wypowiedzeniu umowy o pracę są, jak wskazano już wyżej, ogólne i niejasne i nie wiadomo w istocie na czym uchybienia powoda w tym zakresie miałyby polegać. Z tych względów Sąd uznał, że wypowiedzenie powodowi umowy o pracę było nieuzasadnione.

Zgodnie z treścią art. 45 k.p. w razie ustalenia, że wypowiedzenie umowy o pracę zawartej na czas nie określony jest nieuzasadnione lub narusza przepisy o wypowiedzaniu umów o pracę, sąd pracy - stosownie do żądania pracownika - orzeka o bezskuteczności wypowiedzenia, a jeżeli umowa uległa już rozwiązaniu - o przywróceniu pracownika do pracy na poprzednich warunkach albo o odszkodowaniu, przy czym Sąd nie może 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 (art. 45 § 2 k.p.). Stosownie do treści art. 47<sup>1</sup> k.p. odszkodowanie, o którym mowa w art. 45 k.p. przysługuje w wysokości wynagrodzenia za okres od 2 tygodni do 3 miesięcy, nie niższej jednak od wynagrodzenia za okres wypowiedzenia.

Z kolei art. 36 § 1 k.p. stanowi, że okres wypowiedzenia umowy o pracę zawartej na czas nieokreślony jest uzależniony od okresu zatrudnienia u danego pracodawcy i wynosi: 2 tygodnie, jeżeli pracownik był zatrudniony krócej niż 6 miesięcy (pkt 1), 1 miesiąc, jeżeli pracownik był zatrudniony co najmniej 6 miesięcy (pkt 2), 3 miesiące, jeżeli pracownik był zatrudniony co najmniej 3 lata (pkt 3).

Wysokość odszkodowania została ustalona jako równowartość wynagrodzenia powoda odpowiadającego okresowi wypowiedzenia (3 miesięcy) oraz wysokości miesięcznego wynagrodzenia (2361,04 zł), ustalonego na podstawie niekwestionowanego przez powoda zaświadczenia pracodawcy.

O kosztach Sąd orzekł na podstawie art. 98 k.p.c., który formułuje zasadę odpowiedzialności za wynik procesu oraz zasadę kosztów niezbędnych i celowych. Zgodnie z treścią § 1 tego przepisu strona przegrywająca sprawę obowiązana jest zwrócić przeciwnikowi na jego żądanie koszty niezbędne do celowego dochodzenia praw i celowej obrony. Do niezbędnych kosztów procesu strony reprezentowanej przez radcę prawnego zalicza się wynagrodzenie, jednak nie wyższe niż stawki opłat określone w odrębnych przepisach i wydatki jednego adwokata, koszty sądowe oraz koszty nakazanego przez sąd osobistego stawiennictwa strony (art. 98 § 3 k.p.c.). Wobec uwzględnienia w całości roszczeń powoda związanych z odwołaniem od wypowiedzenia umowy o pracę Sąd zasądził od pozwanego na rzecz powoda kwotę 180 zł - wynagrodzenie pełnomocnika procesowego, którego wysokość została określona na podstawie § 9 ust. 1 pkt 1 Rozporządzenia Ministra Sprawiedliwości z dnia 22 października 2015 r. w sprawie opłat za czynności radców prawnych.



Będąc do tego zobligowanym treścią art. 477<sup>2</sup> § 1 kpc, Sąd nadał wydanemu przez siebie wyrokowi rygor natychmiastowej wykonalności do kwoty jednomiesięcznego wynagrodzenia powoda, tj. do kwoty 2361,04 zł.

Mając powyższe na uwadze Sąd orzekł jak w sentencji.

Zarządzenie: (...).