

Sygn. akt IV Pa 124/17

WYROK W IMIENIU RZECZYPOSPOLITEJ POLSKIEJ

Dnia 24 listopada 2017 r.

Sąd Okręgowy w Olsztynie IV Wydział Pracy i Ubezpieczeń Społecznych

w składzie:

Przewodniczący - Sędzia: SSO Tomasz Madej (spr.)

Sędziowie: SSO Beata Kurowska

SSR del. Sławomir Polak

Protokolant: st. sekr. sądowy Iwona Czyżewska

po rozpoznaniu na rozprawie w dniu 24 listopada 2017 r. w Olsztynie

sprawy z powództwa **M. L., K. N.**

przeciwko Okręgowej Stacji Chemiczno-Rolniczej w O.

o przywrócenie do pracy, wynagrodzenie za czas pozostawania bez pracy, odszkodowanie za nieuzasadnione rozwiązanie umowy o pracę za wypowiedzeniem

na skutek apelacji pozwanej Okręgowej Stacji Chemiczno-Rolniczej w O.

od wyroku Sądu Rejonowego w Olsztynie IV Wydziału Pracy i Ubezpieczeń Społecznych

z dnia 21 lipca 2017 r. sygn. akt IV P 271/16

I. oddala apelację;

II. zasądza od pozwanego na rzecz powódki K. N. kwotę 120 zł (sto dwadzieścia złotych) tytułem zwrotu kosztów procesu za instancję odwoławczą.

III. zasądza od pozwanego na rzecz powoda M. L. kwotę 570 zł (pięćset siedemdziesiąt złotych) tytułem zwrotu kosztów procesu za instancję odwoławczą.

SSR del Sławomir Polak SSO Tomasz Madej SSO Beata Kurowska

UZASADNIENIE

M. L. i K. N. wystąpili z powództwem przeciwko Okręgowej Stacji Chemiczno-Rolniczej w O. o uznanie za bezskuteczne wypowiedzenia umowy o pracę a w przypadku upływu okresu wypowiedzenia o przywrócenie do pracy. W uzasadnieniu podali, że wypowiedzenie jest nieskonkretyzowane i niezrozumiałe, a przyczyny nieuzasadnione, gdyż okoliczności podane nie mają pokrycia w rzeczywistości.

W odpowiedzi na pozew, Okręgowa Stacja Chemiczno-Rolniczej w O. wniosła o oddalenie powództw, zarzucając, że powodowie starają się przemilczeć niewygodne fakty i skierować uwagę na odwet przełożonego.

Za zgodą pozwanego, powódka zmieniła roszczenie i na ostatniej rozprawie wniosła o zasądzenie odszkodowania w kwocie 8871,59zł (k.471v).

Zarówno powodowie, jak i pozwany wnieśli o zasądzenie od strony przeciwnej kosztów postępowania sądowego w tym kosztów zastępstwa procesowego i opłaty od pełnomocnictwa według norm przepisanych

Sądu Rejonowego w Olsztynie IV Wydział Pracy i Ubezpieczeń Społecznych wyrokiem z dnia 21 lipca 2017r, w sprawie o sygn. akt IV P 271/16,:

- I. przywrócił powoda M. L. do pracy u pozwanego na dotychczasowych warunkach pracy i płacy;
- II. zasądził od pozwanego na rzecz powoda M. L. kwotę 4375, 31 (cztery tysiące trzysta siedemdziesiąt pięć 31/100) złotych tytułem wynagrodzenia za czas pozostawania bez pracy pod warunkiem podjęcia zatrudnienia u pozwanego;
- III. zasądził od pozwanego na rzecz powódki K. N. kwotę tytułem 8847, 81 (osiem tysięcy osiemset czterdzieści siedem 81/100) złotych odszkodowania za nieuzasadnione rozwiązanie umowy o pracę za wypowiedzeniem, oddalając roszczenie o odszkodowanie w pozostałym zakresie;
- IV. umarzył postępowanie co do pozostałych roszczeń zgłoszonych przez powódkę;
- V. zasądził od pozwanego na rzecz każdego z powodów kwoty po 360 (trzysta sześćdziesiąt) złotych tytułem zwrotu kosztów procesu zastępstwa procesowego;
- VI. zasądził od pozwanego na rzecz powoda M. L. kwotę 2626 (dwa tysiące sześćset dwadzieścia sześć) złotych tytułem zwrotu kosztów procesu w postaci uiszczonej opłaty;
- VII. obciążył pozwanego na rzecz Skarbu Państwa (Kasa Sądu Rejonowego w Olsztynie) kosztami sądowymi w kwocie 1775 (jeden tysiąc siedemset siedemdziesiąt pięć) złotych w części dotyczącej K. N.;
- VIII. wyrokowi nadał rygor natychmiastowej wykonalności co do roszczenia z punktu III do wysokości 2949, 27 (dwa tysiące dziewięćset czterdzieści dziewięć 27/100) złotych.

Sąd Rejonowy w Olsztynie ustalił, iż M. L. był zatrudniony w Okręgowej Stacji Chemiczno-Rolniczej w O.(dalej także OSCHR). Powód był zatrudniony u pozwanego na podstawie umowy o pracę z dnia 1.06.1998r. na stanowisku starszego specjalisty w dziale Agrochemicznej Obsługi Rolnictwa(dalej także DAOR) za wynagrodzeniem miesięcznym 3.150zł brutto, liczonym jak ekwiwalent za urlop wypoczynkowy – 4375,31zł.

K. N. była zatrudniona w Okręgowej Stacji Chemiczno-Rolniczej w O. na podstawie umowy o pracę z dnia 30.10.2009r. na stanowisku starszego asystenta w dziale Agrochemicznej Obsługi Rolnictwa za wynagrodzeniem miesięcznym 3.150zł brutto.

Do zadań Działu Agrochemicznej Obsługi Rolnictwa, należało m.in.: współpraca z terenowymi jednostkami administracji rządowej i samorządu terytorialnego w zakresie agrochemicznej obsługi rolnictwa, organizacja badania gleb w gospodarstwach rolnych, opracowywanie i ocena wyników badań, działalność szkoleniowa w zakresie wykorzystywania wyników badań, organizacja badań na rzecz ochrony środowiska, syntetyczne opracowywanie na zlecenie jednostek administracyjnych wyników badań, dotyczących zakwaszenia gleb oraz współudział z pozostałymi komórkami organizacyjnymi Stacji lub okręgowej Stacji w realizacji tematów, zleconych przez Ministra Rolnictwa i Rozwoju Wsi lub Stację. (bezsporne)

Postanowienia regulaminu pracy Okręgowej Stacji Chemiczno-Rolniczej w O. z dnia 3 czerwca 2015r. określają systemy i rozkłady czasu pracy oraz organizację i porządek pracy pracowników zakładu. Powodowie zapoznali się z nimi. Przepis § 11 ust.3 regulaminu dotyczy stosowania wobec pracowników podstawowego systemu czasu pracy w 3-miesięcznym okresie rozliczeniowym, pokrywającym się z okresami kwartalnymi roku kalendarzowego. Zgodnie

z § 11 ust. 11 regulaminu pracy w przypadkach uzasadnionych rodzajem pracy lub jej organizacją albo miejscem wykonywania może być stosowany system zadaniowego czasu pracy. Pracodawca w porozumieniu z pracownikiem, ustala czas niezbędny do wykonania powierzonych zadań, uwzględniając wymiar czasu pracy wynikający z norm określonych w art. 129 Kodeksu pracy. W myśl § 12 ust. 5 regulaminu kierownik komórki organizacyjnej w uzgodnieniu z pracodawcą wystawia pracownikowi „Zlecenie pracy w godzinach nadliczbowych. Po stwierdzeniu wykonania pracy przekazuje druk „Zlecenie pracy” do pracownika odpowiedzialnego za prowadzenie ewidencji czasu pracy. W ramach regulaminu pracy postanowieniami umów o pracę bądź aneksów do umów niektórym pracownikom ustalono jako inne warunki zatrudnienia, np.: pracę w terenie w systemie zadaniowego czasu pracy w obszarze zgodnym z terytorialnym zasięgiem działania OSCHR w O.. Ponadto zapisano, że praca w zadaniowym systemie czasu pracy w godzinach nadliczbowych możliwa jest po uprzednim ustaleniu z pracodawcą.

Zadaniowy czas pracy od dnia 01.09.2008r. obowiązywał M. L. oraz innych pracowników, w tym: K. K. (1), W. K. D. G. (1), H. G. i A. O.. Tylko N. W. była nim objęta od 20.04.2016r.

Pracownikom Działu Agrochemicznej Obsługi Rolnictwa zatrudnionym w ramach zadaniowego systemu czasu pracy określono następująco miejsce wykonywania pracy. W przypadku M. L. ustalono terytorialny zasięg działania obejmujący gminy: K., B., S., R., K., K., B., S., M., P., D., H. G. - terytorialny zasięg działania obejmujący gminy: B., C., G., K. M., J., K., K., L., Ł., O., P., P., R., R., S., T., M., C.. A. O. - terytorialny zasięg działania obejmujący gminy: B., B., S., D., D., K., M., O., O., R., R., S., S., T., W., W., Z., Z..

Inni pracownicy mieli określone własne zasięgi terytorialne, m.in.:

- K. K. (1) - terytorialny zasięg działania obejmujący gminy: Ś., P., J., S., J., W., R., C., C., M., D., a w okresie od 19.05. do 17.06.2016r. terytorialny zasięg działania obejmujący gminy: Ś., P., J., S., J., W., R., C., C., M., D., B., K., J., L..

- D. G. (1) - terytorialny zasięg działania obejmujący gminy: M., M., Ł., Ś., J., D., G., O., B., O., S., P., N., J..

- W. K. - terytorialny zasięg działania obejmujący gminy: M., Z., I., M., L., O., D., G., K..

N. D. Agrochemicznej Obsługi Rolnictwa w Okręgowej Stacji Chemiczno-Rolniczej w O..

Wszyscy wymienieni pracownicy, a także ich poprzednicy np.: A. T., aby przybyć do Okręgowej Stacji Chemiczno-Rolniczej w O., otrzymywali polecenia wyjazdów służbowych.

Natomiast pozostali pracownicy: K. N., E. L. oraz później S. S. były zatrudnione w ramach podstawowego systemu czasu pracy, a jako miejsce wykonywania pracy wskazano dział AOR w Okręgowej Stacji Chemiczno-Rolniczej w O..

W maju 2014r. E. K. (1) zgłosiła swoją kandydaturę na stanowisko kierownika DAOR w odpowiedzi na zamieszczone ogłoszenie. E. K. (1) została zatrudniona u pozwanego jako kierownik działu AOR.

W dniu 10.08.2014r. A. T. był na pogrzebie brata w Z. i całą noc z 10 na 11.08.2014r. wracał do domu. Z uwagi na to, że rolnikom bardzo zależało na pilnym wykonaniu badań rano w dniu 11.08.2014r., A. T. przywiózł do OSCHR w O. pobrane próby glebowe. Na miejscu dowiedział, że inna pracownica E. L.(specjalistka w/w działu), nie otrzymała od E. K. (1) zgody na kilka dni urlopu, mimo, że była po powrocie ze szpitala (na skutek poronienia), a w tym czasie jej mama źle się czuła (w krótkim czasie mama E. L. umarła). Sytuacja była bardzo przykra, a pracownica cała zapłakana. W takich okolicznościach, w obecności innych pracowników E. K. (1) przeprowadziła z A. T. rozmowę dyscyplinującą, żądając odpowiedzi dlaczego przybył do Stacji. Przełożona powiedziała mu, że wyjazd na pogrzeb to jego prywatna sprawa i żadnych takich wyjaśnień nie przyjmuje. Kierownik nie wykazała jakiegokolwiek współczucia. E. K. (1) kontrolowała pracę podległych jej pracowników w ten sposób, że telefonowała do nich po kilka razy dziennie, używała podniesionego głosu, nie zważając na to, czym są oni w tym czasie zajęci. Jednocześnie podczas jednej z rozmów E. K. (1) (nie wykazując zrozumienia dla pracy w terenie) zdecydowała, że A. T. będzie oddelegowany do pracy na teren gminy I. oddalonej 100 kilometrów od jego miejsca zamieszkania. Kiedy próbował wyjaśnić, że ma

zaawansowane prace i umówionych klientów na terenie swojego rejonu Kierownik DAOR przez telefon krzyczała i pytała „ czy Pan się dobrze czuje” sugerując, że ma on kłopoty z myśleniem.

Pracodawca założył i prowadził karty ewidencji czasu pracy pracowników. W kartach pracowników objętych podstawowym systemem czasu pracy odnotowano godziny pracy w poszczególnych dniach, natomiast w kartach pracowników wykonujących pracę w ramach zadaniowego systemu czasu pracy nie były ewidencjonowane godzin pracy, ale zapisywane były nieobecności w pracy, wynikające między innymi z przebywania na zwolnieniu lekarskim czy korzystania z urlopu wypoczynkowego.

W 2016r. nie zlecano na piśmie pracy w godzinach nadliczbowych, jednakże pracownicy objęci zadaniowym systemem czasu pracy wykonywali pracę ponad normy czasu pracy z uwagi na ilość zadań wyznaczonych im przez pracodawcę w systemie zadaniowym. Pracodawca uważał, że nie jest zobowiązany do zapłaty im wynagrodzenia za ewentualne godziny pracy ponadwymiarowej bądź udzielenia czasu wolnego.

Pracownicy wykonywali pracę w sposób dostosowany do ilości zadań, starając się aby tak organizować sobie pracę, żeby nie dochodziło do przekraczania wymiaru czasu pracy, co nie zawsze było możliwe, gdyż otrzymywali zadania poza zadaniami, w ustalonych w umowach miejscach wykonywania pracy. M. L. wykonywał pracę po godzinach pracy, co było wiadome, jego kierownikowi, a powoda godziny nadliczbowe. Przełożonej dostarczał raporty miesięczne z wykonanych zadań. Samochód służbowy, którym M. L. wykonywał swoją pracę miał GPS, który rejestruje dokładnie pracę powoda. Powód zwracał się do pracodawcy z pismem o udostępnienie mu tych wydruków by mógł dokładnie policzyć swój czas pracy lecz pozwany odmówił mu wglądu do tych rejestrów. Zatem powód wystąpił do pracodawcy o wolne w zamian za pracę w godzinach nadliczbowych, na co pracodawca również odmówił rozliczenia czasu pracy powoda.

W czerwcu 2016r. niektórzy pracownicy wykonujący pracę w ramach zadaniowego systemu czasu pracy np. K. K. (1), D. G. (1) wystąpili o udzielenie czasu wolnego za pracę w godzinach nadliczbowych. Pracodawca poinformował ich, że nie zlecał im pracy ponad obowiązujący ich wymiar czasu pracy i nie był informowany o zaistnieniu konieczności pracy w godzinach nadliczbowych.

M. L. domagał się rozliczenia jego czasu pracy na podstawie kodeksu pracy. By dokładnie wyliczyć swój czas pracy najpierw wystąpił o wgląd do rejestru GPS. Pozwany nie rozliczył czasu pracy powoda na bieżąco, uniemożliwił mu także rzetelne przeliczenie tych godzin pracy.

Pracodawca powierzył pisemnie do użytkowania samochodu służbowe niektórym pracownikom wykonującym pracę w zadaniowym systemie czasu pracy. W związku z tym zawarto umowy powierzenia, w których zapisano m.in. że korzystanie z samochodu może się odbywać wyłącznie w celu wykonywania obowiązków służbowych, a w innych przypadkach po uzyskaniu pisemnej zgody pracodawcy. W umowach wskazano też miejsce parkowania samochodu, które w niektórych przypadkach jest różne od miejsca wykonywania pracy. W grudniu 2015r. pracodawca poinformował pisemnie pracowników o zainstalowaniu w samochodach służbowych systemu GPS, który m.in. usprawni rozliczanie delegacji i celu podróży służbowych. Niektórzy pracownicy zwracali się z prośbą do Dyrektora o zmianę warunków umowy powierzenia im samochodu służbowego w § 6 z uwagi na zarzuty Kierownik działu AOR w trakcie kontroli użytkowania samochodu służbowego dotyczące korzystania z niego w celach niezwiązanych z wykonywaniem obowiązków służbowych.

Pobieranie próbek jest ciężką pracą fizyczną, często pobranie jednej próby zbiorczej wymaga kilkudziesięciu uderzeń młotem i noszenia ciężkich narzędzi pomiarowych. Pobieranie prób odbywa się także w niesprzyjających warunkach pogodowych, szczególnie w okresie letnim, gdy występują bardzo wysokie temperatury. W 2014r. A. T. zwrócił się do E. K. (1) o zakup wody mineralnej dla każdego pracownika w terenie, ponieważ praca była wykonywana w 30 stopniowym upale. Zarówno Kierownik DAOR i ówczesny dyrektor J. Z., nie zgodzili się na jego prośbę. Dyrektor Z. krzyczał na niego, twierdząc, że żądając zakupu wody mineralnej wprowadza zamęt.

W dniu 11.07.2014r. A. T. otrzymał polecenie służbowe pobrania próbek gleby na zawartość ołowiu w K.. Byli również obecni pracownicy Urzędu Gminy oraz M. L., który otrzymał podobne polecenie służbowe. W obecności tych osób, E. K. (1) w przykry sposób zwróciła się do M. L., nakazując, aby udał się do domu. Powód, który w tamtym rejonie jest znanym i cenionym pracownikiem poczuł się nieswojo i miał lzy w razach. Sytuacja była także niezręczna dla pracowników Urzędu, gdyż kiedy A. T. pobierał próbki to pracownicy Urzędu nosili młot i kilkunastokilogramową łaskę, podczas gdy dzień wcześniej podczas pobierania próbek przez M. L., E. K. (1) nie pozwoliła na jakąkolwiek pomoc z ich strony.

M. L. podczas jednego z takich pobrań, prosił E. K. (1) o pomoc w wypełnieniu protokołów, ponieważ był tak bardzo zmęczony pracując w ponad 30 stopniowym upale, że drżały mu ręce. Pani Kierownik nie pomogła mu a zadzwoniła ze skargą do innego pracownika - M. B., iż ma problem z powodem. Kilka dni później Kierownik (...) zawnioskowała o udzielenie M. L. nagany za niewykonanie polecenia służbowego.

M. L. został ukarany karą porządkową w dniu 18.07.2014r. z uwagi na nieprzestrzeganie w dniach 10 i 11.07.2014r. ustalonej organizacji i porządku w procesie pracy przez negatywne wypowiedzi dotyczące sprzętu, krytykowanie organizacji realizacji powierzonego zadania, odmowę sporządzenia protokołu, odmowę poboru próbek w kolejnym dniu oraz niewykonanie polecenia służbowego w dniu 11.07.2014r. Kara została uchylona na podstawie ugody przed Sądem Rejonowym w Olsztynie w sprawie o sygn. IVP 450/14W okresie od czerwca do sierpnia 2014r. tylko M. L. został obarczony pobieraniem nawozów organicznych oraz próbek glebowych na zawartość N-min (wyniki tych badań są niezbędne do sporządzenia planów nawożenia wynikających z ustawy o nawozach i nawożeniu). Powód pobierał próbki na swoim terenie działania i na terenie innych pracowników: D. G. (1) i W. K.. Po kolejnym pobieraniu próbek, M. L. doznał dość poważnych i bolesnych problemów urologicznych. Zmuszony był pójść na zwolnienie lekarskie i dopiero wtedy do pracy został oddelegowany jeszcze inny pracownik - H. G.. M. L. będąc już na zwolnieniu lekarskim otrzymał telefoniczną reprimendę od E. K. (1), że nie pobiera próbek na kolejnej fermie.

W sierpniu 2014r. podczas pobytu M. L. na zwolnieniu lekarskim, E. K. (1) zadzwoniła do niego z prywatnego telefonu i nalegała aby pojechał w teren i nadzorował pobieranie próbek w gospodarstwie rolnym na terenie W. K.. Kierownik DAOR zastrzegła, aby powód o tym telefonie nikomu nie mówił.

W 2014r. Stacja zatrudniła trzech nowych pracowników do pobierania próbek ONW, osoby te otrzymały zwrot z OSCHR kosztów dojazdów z uwzględnieniem przejechanych kilometrów. Pracownicy DAOR uważali, że Kierownik nie wykazywała tak dużej skrupulatności przy rozliczaniu przejechanych przez nich kilometrów, co w ich wypadku.

W marcu 2015r. M. L. i inni pracownicy zostali oddelegowani do pobierania próbek glebowych w Gospodarstwie rolnym (...) w R. (grunty w tym gospodarstwie położone są w dwóch gminach B. i R.). Próbki były pobierane na zlecenie KSCh-R, po skardze złożonej przez właściciela gospodarstwa do Ministra Rolnictwa i Rozwoju Wsi. Próbki pobierane były w ramach reklamacji, gdyż źle została w laboratorium określona kategoria agronomiczna gleby, którą wykonały inne osoby, niż te, które źle wykonały badanie.

M. L. i inni pracownicy próbki pobierał w parach, (jeden pracownik pobierał próbkę, drugi GPSEM markował każde uklucie). Próbki były pobierane przez siedem dni. Zostało umówione Kierownik DAOR zdecydowała, że D. G. (1) i powód mają dojeżdżać osobno na badania. W wyniku tego przez 5dni D. G. (1) dojeżdżał samochodem prywatnym i otrzymywał kilometrówkę, a powód samochodem służbowym.

W dniu 31.03.2015r. M. L. miał zaplanowane przekazywanie wyników badań połączone z doradztwem nawozowym w miejscowości W. w Gminie M.. Dyrektor zdecydował, że powód będzie odbierać zaległy dzień wolny. M. L. poprosił E. K. (1) o przełożenie spotkania. W jego miejsce został delegowany przez Kierownika DAOR nowy pracownik - W. Ś..

M. L. nie dawał niewłaściwego przykładu nowo zatrudnionym pracownikom. Powód wykonywał pracę przy współpracy z nowo zatrudnionymi pracownikami i nie doszło do sytuacji, aby w jakikolwiek niewłaściwy sposób wypowiadał się o swojej pracy czy stosunkach z przełożonymi.

Wydajność powoda nie spadła w porównaniu z latami poprzednimi. Nie było nigdy na powoda skarg i zastrzeżeń co do jakości jego pracy jak i terminowości.

Również w wypowiedzeniu umowy o pracę pozwany nie wskazuje żadnych konkretnych zastrzeżeń czy też sytuacji.

A. T. po 27 latach pracy z uwagi na zachowania Kierownika działu DAOR, które traktował jako upokarzające, zwrócił się o rozwiązanie umowy o pracę i przeszedł na emeryturę

W trakcie nieobecności K. N. w pracy zostało utworzone stanowisko Punkt Obsługi Klienta, na komputerze zainstalowany został profil dla nowo zatrudnionej S. S.. Na komputerze oddanym do dyspozycji tej pracownicy był zainstalowany program (...), zatem mogła rejestrować zlecenia w tym programie i w programie (...) jednocześnie.

K. N. po powrocie z urlopu macierzyńskiego nie został zapewniony dostęp do wszystkich koniecznych dla niej aplikacji na oddanym do jej dyspozycji komputerze. E. K. (1) zarzucała jednak powódce m.in. w obecności S. S., że nie przygotowała samodzielnie stanowiska pracy dla siebie, nie chce się uczyć, nie odbiera telefonów, nie chce pomagać ww. nowo zatrudnionej, chociaż powódka wcześniej informowała ją, że W. W. nie podłączył jej odpowiednich programów.

W okresie 18.01.2016r. odbyło się szkolenie z systemu L. w B., na które pojechali E. K. (1), S. S. i M. B.. Następnie K. N. w dniu 11.04.2016r. została poproszona przez Kierownika (...) o przeprowadzenie szkolenia dalszych pracowników, mimo, że nie brała udziału w szkoleniu w B.. Powódka stwierdziła, że nie czuje się na siłach, gdyż szkoliła się sama.

E. K. (1) jednocześnie wzywała do swego pokoju tylko nowozatrudnioną pracownicę. Powódka odniosła wrażenie, że nie są jej przekazywane istotne wiadomości, a ona sama jest przez przełożoną izolowana, gdy kierownik pytała tylko S. S. o zdarzenia sprzed okresu zatrudnienia, nie zwracając się w tym zakresie do K. N..

W dniach 24-25.03.2016r. E. K. (1) odmówiła K. N. zgody na urlop potrzebny jej na rehabilitację dziecka, gdyż zostały ustalone inne terminy wychodzenia sprawozdań i konieczne jest wprowadzenie znacznej ilości danych do programu (...), jednak okazało się później, że sprawozdań było niewiele. Kierownik DAOR wskazała też, że powódka i jej współpracownicy mają wskazać konkretne godziny przerw śniadaniowych, a powódce zarzuciła, że odbiera prywatne telefony w czasie pracy. Jednocześnie, gdy powódka udała się do klienta poza swój pokój, Kierownik DAOR zachowaniem swym sugerowała, że powódka nie ma w tym czasie przerwy i nie powinna opuszczać swego miejsca pracy.

Z uwagi na powyższe sytuacje doszło do konfliktu w DAOR. E. K. (2) uważała, że pracownicy skupiają się na wzmaganiu konfliktu, zaś pracownicy uważali, że Kierownik DAOR niewłaściwie ich traktuje.

M. L. ani K. N. nie dążyli do eskalacji konfliktu z przełożoną ani do jej zwolnienia z pracy. M. L. i K. N. wraz z innymi pracownikami działu, którzy również czuli się źle traktowani przez przełożoną zwracali się wielokrotnie o pomoc i jej nie uzyskali. Zjawisko to trwało jego zdaniem od początku gdy na stanowisku kierowniczym została zatrudniona E. K. (1).

O problemie poinformowali nowego dyrektora, D. G. (2). W piśmie z dnia 06.04.2016r. wskazali, że Kierownik DAOR nie komunikuje się z nimi, nie ma dla nich szacunku i empatii, nie kształtuje zasad współzycia społecznego, nie rozwiązuje problemów, ale ich pomawia wobec innych, aby ich między sobą skonfliktować; nierówno traktuje pracowników, faworyzując jednych kosztem drugich, uporczywie nęka i stresuje, nie informuje o zdarzeniach, a potem zarzuca im niewiedzę, co powoduje zaniżoną samoocenę przydatności zawodowej, nie potrafi organizować i przekazać przewodnikom DAOR zadań, które wynikają z potrzeb OSCHR co naraża pozwanego na utratę zaufania klientów; nie prowadzi rozmów motywujących, lecz dyscyplinujące rozmowy w obecności innych pracowników co jest stresujące, stale i nadmiernie kontroluje, wskazując z uwagi na podejrzliwość. Pracownicy stwierdzili, że nie widzą możliwości dalszej współpracy z E. K. (1). Pod pismem podpisał się powodowie i pozostałych 5 pracowników DAOR. K. N. podała na piśmie z dnia 25.04.2016r. swoje zastrzeżenia do przełożonej.

Do obowiązków dyrektora Okręgowej Stacji Chemiczno-Rolniczej należało rozwiązanie konfliktu poprzez mediacje i kompromis. Dyrektor zarządził powołanie Komisji Antymobbingowej, jednakże w jej skład nie został powołany żaden z proponowanych przez powodów kandydatów. Komisja stwierdziła jednogłośnie, że mobbing wobec pracowników OSChR w O. nie miał miejsca. Jednocześnie w opinii Komisji pracownicy skarżący się na E. K. nie wykazali chęci współpracy z Komisją, gdyż nie stawili się na posiedzenie Komisji, jedynie przekazali pisemnie swoje uwagi.

D. G. (2) nie spotkał się z powodem i innymi pracownikami działu by omówić problem i poznać ich stanowisko aż do dnia 02.06.2016r., gdy przedstawił pracownikom wyniki działania Komisji Antymobbingowej. Gdy wyniki komisji nie wykazały istnienia zjawiska mobbingu u pozwanej, wymieni pracownicy napisali pismo datowane na dzień 02.06.2016r. Powód wraz z innymi pracownikami komisji zarzucał brak obiektywizmu. Powołanie Komisji Antymobbingowej pogłębiło konflikt.

W dniu 25 maja 2016r. M. L. przyjechał do siedziby stacji w celu transportu próbek i zleceń oraz rozliczenia dokumentacji. Powód poinformował E. K. (1), że w P. pobrał nawóz naturalny do badania na potrzeby opracowania planu nawożenia, natomiast próbki na N min pobrała już A. na naszych obrysach. Powód wskazał, że Kierowniczka DAOR udostępniła firmie konkurencyjnej A. mapy z zasięgami próbek, nad którymi pracował wcześniej. Wskazał, że jeżeli próbki na badanie N min są pobierane przez inny podmiot niż stacja, nie powinna przekazywać dokumentacji. E. K. (1) nie zaprzeczyła. Poinformowała M. L., że udostępnienie map w wersji elektronicznej i wersja elektroniczna map została przekazana spółce na prośbę zarządu Spółki A.-S. użytkującej grunty w P., Dyrektor, na prośbę Kierownika AOR poprosił M. L. do gabinetu w celu wyjaśnienia zaistniałej sytuacji w jej obecności. Powód stwierdził, że nie może rozmawiać, gdyż jest za bardzo zdenerwowany i przygotuje wyjaśnienia na piśmie w późniejszym terminie. Oświadczył nam, że badania gleb na N min w tych gospodarstwach są jedynym instrumentem kontroli jaki posiada stacja i nie mogą być realizowane przez inne podmioty niż stacja.

W dniu 02.06.2016r. zostało przeprowadzona rozmowa po spotkaniu dotyczącym kwestii merytorycznych, podczas której D. G. (2) wskazał, że wysoko ceni E. K. (1), a zarzuty do niej kierowane są niezasadne, na co wskazują prace Komisji Antymobbingowej. W dniu 21.06.2016r. Dyrektor przesłała pracownikom pisma dotyczące jego stanowiska w sprawie konfliktu i wyników działania Komisji Antymobbingowej. W tym samym dniu Kierownik DAOR przeprowadziła rozmowę z pracownikami, którzy w jej mniemaniu mieli najslabsze wyniki w pracy czyli z M. L. oraz D. G. (1) i K. K. (1). M. L. wskazał, że główną przyczyną jest konkurencja ze strony Spółki (...), która specjalizuje się w pobieraniu próbek gleby i sporządzaniu map zasobności i potrzeb wapnowania. Powód przekazał E. K. (1) informację, że firma ta nie będzie już współpracowała z OSChR w O. tylko z B..

Jednocześnie D. G. (2) podjął decyzję o wypowiedzeniu powodom umów o pracę. Występujący w imieniu pozwanego, Dyrektor uważał, iż utracił zaufanie do powoda o czym dał znać powodom i mimo licznych szans na poprawę zachowania powoda, powód z tychże szans nie skorzystał. Działając w imieniu pozwanego, dyrektor przygotował na piśmie wypowiedzenia umów o pracę także innym pracownikom, którzy zwrócili się o pomoc do niego wskazując, że są mobbingowani.

W dniu 7.07.2016r M. L. i K. N. otrzymali oświadczenie o wypowiedzeniu umowy o pracę na piśmie. Jako uzasadnienie wypowiedzeń pracodawca podał bardzo zbliżone przyczyny dla wszystkich zwalnianych w tym dniu pracowników. Pozwany zarzucił M. L. w pisemnym wypowiedzeniu umowy o pracę, iż zamiast na należytych wykonywaniu obowiązków pracowniczych swoje wysiłki ukierunkowywał na inicjowanie i utrzymywanie konfliktów z bezpośrednim przełożonym z jednoczesną próbą wywierania wpływu na zwolnienie bezpośredniej przełożonej. Wskazał również na brak zaangażowania w wykonywane obowiązki pracownicze w tym brak rozwijania wydajności pracy, nienależyte dysponowanie czasem pracy, generowanie rzekomych nadgodzin i złożenie wniosku o ich wykorzystanie celowo w tym samym czasie co część innych pracowników co spowodowałoby celową destabilizację pracy zakładu. Przyczyną rozwiązania umowy o pracę została wskazana też utrata zaufania. Dyrektor nie analizował tego, że pracownicy byli zatrudnieni przez wiele lat w zakładzie pracy, ani ilości podmiotów zaangażowanych w pozyskanie rynku. Dyrektor

mimo początkowego zamiaru zmiany kierownika DAOR, dał w całości wiarę E. K. (1) i wpisał, że jego decyzja wynika z zachowania M. L. w ciągu ostatnich miesięcy pracy.

Pozwany w oświadczeniu o rozwiązaniu umowy o pracę za wypowiedzeniem zarzucił K. N. inicjowanie konfliktu z bezpośrednim przełożonym z jednoczesną próbą wywierania wpływu na zwolnienie bezpośredniej przełożonej, dawanie niewłaściwego przykładu innym nowo przyjętym pracownikom, brak zaangażowania w wykonywane obowiązki pracownicze w tym brak dążenia do pełnej znajomości obowiązujących procedur i zarządzeń, brak sumienności i staranności w wykonywaniu pracy, brak rozwijania wiedzy potrzebnej do właściwego wykonywania pracy. Ponadto Dyrektor wskazał na stwarzanie sztucznych (nieistniejących) problemów, konfliktowość i brak chęci współpracy z przełożonym. Pisma były redagowane i przygotowane po uzgodnieniu z radcą prawnym. Przygotowane pisma D. G. (2) wręczył w obecności E. K. (1) nie informując, co oznaczają poszczególne sformułowania w piśmie. Spotkanie każdego z pracowników, wzywanych oddzielnie trwało kilka minut, podczas których mogli przeczytać pismo.

W dniu 08.07.2016r. poseł A. A. wystąpiła do Dyrektora D. G. (2) o rozważanie zmiany decyzji o rozwiązaniu umowy o pracę z wszystkimi pracownikami, którzy otrzymali wypowiedzenia w dniu 7.07.2016r.

Umowy uległy rozwiązaniu z dniem 31.10.2016 r.

Państwowa Inspekcja Pracy podjęła kontrolę odnośnie praw pracowników Działu Agrochemicznej Obsługi Rolnictwa: M. L., K. K. (1), D. G. (1), W. K., H. G., N. W., K. N., E. L., S. S., A. O. (bezsporne)

Sąd I instancji zważył, iż strona pozwana i powodowa wskazała wnioski dowodowe z zeznań świadków i dokumentów. Sąd przeprowadził zawnioskowaną dowody z wyjątkiem ponownego przesłuchania D. G. (2), gdyż podczas pierwszego przesłuchania wypowiedział się bardzo szczegółowo.

Sąd dał wiarę przesłuchanym powodom M. L. i K. N., gdyż wypowiadali się logicznie i jasno odpowiadali na pytania. Okoliczności podane potwierdzili przełożonymi dokumentami.

Sąd dał wiarę przedłożonym dokumentom na kartach: w aktach sprawy IV P 271/16: 8-18, 24, 36-180, 225-405, 406-467, ze sprawy IV P 273/16: 7-15, 18-22, 24, 30, 36-182, 189-192, dokumentom w aktach osobowych powoda, gdyż żadna ze stron nie kwestionowała ich prawdziwości.

Sąd I instancji w zasadzie dał wiarę przesłuchanym świadkom.

Wszyscy wypowiadali się logicznie i jasno, część okoliczności przez nich podana została potwierdzona przez dołączone dokumenty. D. G. (2) był wiarygodny opisując okoliczności wręczenia wypowiedzeń. Jego przesłuchanie wskazuje, że nie przedstawił powodom w sposób zrozumiały i konkretny zarzutów, które wpisał do wypowiedzenia. Zatem powodowie są wiarygodni, że wypowiedzenia były dla nich niezrozumiałe, bo były zbyt ogólne.

Podobnie M. B. –k. 199-200, który prowadził postępowanie w ramach prac komisji Antymobbingowej wiarygodnie potwierdził przebieg postępowania, nie miał pełnej wiedzy z uwagi na zatrudnienie w innym dziale. Wiarygodni byli także: W. J. -k.200-200v, J. K. -k.206-208, H. G.-k. 200v-202 i M. K. –k. 203v-204, A. O. –k. 207v-108 i W. W. –k. 10v-211. Jednocześnie Sąd uznał, że świadkowie D. G. (1) –k. 211v-212, K. K. (1) -212-212v W. K.-k. 204–206 w sposób wiarygodny, gdyż bardzo konkretny i drobiazgowy, podali okoliczności, jasno i prosto odpowiadając na pytania, mimo że mieli korzystne nastąpienie do stron konfliktu, zachowali znaczną bezstronność. Sąd dał wiarę także A. T. –k. 208v-210v i S. S. –k. 208-208v. A. T. obecnie przebywa na emeryturze, choć jest nastawiony pozytywnie dla powodów potrafi zachować dystans do tego, co mówią strony konfliktu. W przypadku S. S. –k. 208-208v, Sąd dał jej w części wiarę. Sąd podszedł do jej zeznań z ostrożnością, albowiem przekazywała informacje np.: „o spiskach” zasięgnięte „ze słyszenia”.

Sąd wnikliwie przesłuchał E. K. (1), której w pewnej mierze dał wiarę. E. K. (1) wypowiadała się ogólnie, nie odpowiadała jasno na zadane pytania wprost, tłumaczyła się, że nie wiedziała. Jednakże jej przesłuchanie nie jest

wiarygodne w zakresie przyczyn wypowiedzenia powodom ich stosunku do pracy. Okoliczności przez nią podane nie zostały potwierdzone przez innych przesłuchanych świadków, z wyjątkiem osób, które zostały zatrudnione w tym okresie, gdy była kierownikiem DOAR. Jej wypowiedzi nie zostały potwierdzone przez dołączone dokumenty (zob. zeznania E. K. (1) – k. 202-203v, 471-475v)

Spornym było, czy pozwany dopełnił obowiązku zgodnie z przepisem art. 30 § 4 kp co do wskazania przyczyny uzasadniającej rozwiązanie umowy o pracę w razie wypowiedzenia umowy o pracę zawartej na czas nie określony, choć wręczył wypowiedzenia na piśmie. W świetle materiału dowodowego wynika, że pozwany podał zbyt ogólnie przyczyny wypowiedzenia, zatem dokonując wypowiedzenia umowy o pracę na czas nieokreślony naruszył przepisy kodeksu pracy, a w szczególności przepisu art. 30 § 4kp.

Z wypowiedzeniem i jego uzasadnieniem nie zgodzili się powodowie. Oboje uważali je za nieuzasadnione i nie znajdujące oparcia w rzeczywistym stanie.

Powód zarzucił także brak konkretyzacji przyczyny uzasadniającej wypowiedzenie powodowi stosunku pracy. W myśl postanowienia Sądu Najwyższego z dnia 23.09.2008r. (I PK 74/2008) podanie przyczyny wypowiedzenia, (...), ułatwia pracownikowi podjęcie decyzji o odwołaniu się do sądu, samo zaś postępowanie w zakresie zasadności wypowiedzenia lub istnienia przyczyny rozwiązania bez wypowiedzenia, w zasadzie ogranicza się do tego, że pracodawca jest obowiązany wykazać istnienie właśnie tej przyczyny, którą podał pracownikowi. Podanie przyczyny wypowiedzenia powinno zmierzać do wskazania konkretnego zdarzenia, względnie okoliczności, które zdaniem pracodawcy, uzasadniają wypowiedzenie umowy. Opis przyczyny przesądzającej o dokonaniu pracownikowi wypowiedzenia, (...), musi umożliwiać jej indywidualizację w miejscu i czasie. Warto zwrócić jednak uwagę, iż pracownik ma prawo do dozwolonej, publicznej krytyki przełożonego i ujawnienia nieprawidłowości w funkcjonowaniu jego zakładu pracy polegających na różnego rodzaju aktach nierzetelności, nieuczciwości z udziałem pracodawcy i jego przedstawicieli, gdy nie prowadzi to do naruszenia jego obowiązków pracowniczych polegających w szczególności na dbaniu o dobro zakładu pracy, a także na przestrzeganiu zakładowych zasad współzycia społecznego (wyrok Sądu Najwyższego z dnia 28.08.2013r., I PK 48/13, LEX nr 1448689).

Pracodawca powinien także pamiętać, że jeżeli przyczyną wypowiedzenia umowy o pracę jest utrata zaufania, to uzasadnienie musi wynikać z przesłanek natury obiektywnej i racjonalnej (wyrok SN z dnia 25.11.1997r., I PKN 385/97). Uzasadniając w ten sposób wypowiedzenie, pracodawca nie może jednak ograniczyć się do ogólnego sformułowania o utracie zaufania. Musi wskazać konkretne okoliczności, które powodują, że stan taki wystąpił. (zob. wyrok Sądu Najwyższego - z dnia 24.10.2013r. (II PK 24/2013) Przypomnieć należy, że utrata zaufania musi mieć oparcie w przesłankach natury obiektywnej i racjonalnej. Nie może wynikać z samowoli, czy wyłącznie z subiektywnych uprzedzeń pracodawcy. Utrata zaufania do pracownika uzasadnia wypowiedzenie umowy o pracę, jeżeli w konkretnych okolicznościach nie można wymagać od pracodawcy, by nadal darzył pracownika zaufaniem. Pozwany nie wykazał, aby powodowie podjęli takie działania, które pozbawić by go mogły zaufania do nich.

Powódka także stwierdziła, że nie wie co pozwany jej zarzuca. Powódka nie wie co kryje się pod pojęciem naganności jej zachowania, brak zaangażowania w wykonywane obowiązki pracownicze, brak dążenia do pełnej znajomości obowiązujących procedur i zarządzeń.

Powodowie stwierdzili także, że zarzuty są nie prawdziwe.

Nie zaistniało lekceważenie przez powoda jego obowiązków. Materiał dowodowy wskazuje, że powód swoje obowiązki wykonywał z właściwym mu zaangażowaniem i starannością. Osiągał odpowiednie do sytuacji na rynku wyniki. Nawet nowy pracownik, N. W. podał wiarygodnie, że jest coraz mniejsza ilość prób.

Stawiane wobec powódki zarzuty braku staranności, sumienności w wykonywaniu pracy, braku rozwijania wiedzy, potrzebnej do jej wykonywania są nieuzasadnione i nie znajdujące pokrycia w rzeczywistości. Nie było skarg ze strony

klientów na pracę powódki.(zob: zeznania świadków jak wyżej i sprawozdania miesięczne za okres czerwiec 2013- czerwiec 2016 –k.268-405, 406 -467)

Pamiętać należy, że powód zatrudniony był u pozwanego od ponad 18lat i nie było wobec niego żadnych zarzutów ani co do pracy merytorycznej, ani co do sposobu zachowania się wobec kierowników, którym podlegał. Podobnie powódka podczas 7letniego okresu zatrudnienia dobrze wykonywał pracę. Powódka nie była karana żadnymi karami porządkowymi.

Przypomnieć należy, że zgodnie z treścią art. 94⁽³⁾ § 2 kodeksu pracy „mobbing oznacza działania lub zachowania dotyczące pracownika lub skierowane przeciwko pracownikowi, polegające na uporczywym i długotrwałym nękanium lub zastraszaniu pracownika, wywołujące u niego zaniżoną ocenę przydatności zawodowej, powodujące lub mające na celu poniżenie lub ośmieszenie pracownika, izolowanie go lub wyeliminowanie z zespołu współpracowników”. Dodatkowo, jak stwierdził Sąd Najwyższy w wyroku z dnia 5.12.2006r.(sygn. akt II PK 112/06), ustawowe przesłanki mobbingu określone w art. 94⁽³⁾ § 2k.p. muszą być spełnione łącznie i powinny być wykazane przez pracownika (art. 6k.c). Należy jednocześnie wskazać, że nie każda trudna sytuacja w środowisku pracy jest konfliktem, nie każdy konflikt można ocenić jako mobbing. W niniejszej sprawie, wszyscy świadkowie zauważyli, że doszło do konfliktu w DOAR pomiędzy kierującą tym działem E. K. (1) a podległymi pracownikami. Konflikt spowodowały działania kierownika, nic nie wskazuje na to, że doszło do tego na skutek działań powodów. Nie tylko powodowie, ale większa grupa pracowników złożył prośbę o pomoc w rozwiązaniu konfliktu do Dyrektora. Pozwany zobowiązany do rozwiązania takich trudnych sytuacji nie podołał temu. Powołanie określonych członków Komisji Antymobbingowej spowodowało zarzuty do jej bezstronności, a pracownicy DOAR ocenili, że sposób jej działania wpłynął na osiągnięte wyniki. Dyrektor następnie nie podjął próby wdrożenia innego rozwiązania, a zdecydował się na usunięcie wszystkich pracowników działu, którzy jego zdaniem nieuzasadnienie a krytycznie oceniali przełożoną. Chronologia i logika zdarzeń wynikających z przeprowadzonych dowodów wskazuje, że pozwany rozwiązał umowy o pracę z powodami z uwagi na konflikt, którego nie potrafił już sam rozwiązać, czy załagodzić. Dodatkowo tylko włączył jako przyczyny wypowiedzenia brak zaangażowania w pracę, czy brak sumienności w pracy, chociaż brak było na to jasnych dowodów. Przy podejmowaniu decyzji nie brał pod uwagę długoletniego stażu pracy powodów, mimo, że w interesie pracodawcy było pozostawienie ich na dotychczasowych stanowiskach, jako wykwalifikowanych pracowników, na których nie było skarg od klientów.

Reasumując roszczenia powodów zasługują na uwzględnienie. Wobec powyższego są podstawy w myśl art. 45kp , zarówno do przywrócenia powoda jako pracownika do pracy na dotychczasowe warunki pracy i płacy, jak i do zasądzenia odszkodowania na rzecz powódki, gdyż wypowiedzenie jest nieuzasadnione. Za zgodą pozwanego, powódka bowiem zmieniła roszczenie i na ostatniej rozprawie wniosła o zasądzenie odszkodowania w kwocie 8847,81zł(k.427).

Nie doszło do szczególnie rażącego naruszenia obowiązków pracowniczych lub obowiązujących przepisów prawa albo szczególnie nagannego zachowania ze strony powoda. Brak jest podstaw do powstania uzasadnionego przekonania, że przywrócenie go jako pracownika do pracy u pozwanego powodowałoby obniżenie morale pracowników lub budziło zgorznienie, albo niewłaściwą ocenę takiego stanu rzeczy i wynikające z niej wnioski co do postępowania w przyszłość. Powód może skutecznie dochodzić restytucji stosunku pracy w sytuacji, w której pozwany wskazał w wypowiedzeniu okoliczności niewystarczająco szczegółowo. Nie wytłumaczył na czym polegają poszczególne sformułowania wypowiedzenia.

Zatem oboje powodowie mają prawo domagać się wybranego przez siebie roszczenia z art. 45kp. (por. między innymi uchwałę z dnia 30.03.1994r., I PZP 40/93, OSNCP nr 12, poz. 230; wyrok z dnia 16.01.1998r., I PKN 475/97; wyrok z dnia 26.03.1998r., I PKN 571/97, OSNAPiUS 1999 nr 5, poz. 168; postanowienie z dnia 10.07.2001r., I PKN 96/01, OSNP 2003 nr 13, poz. 314; wyrok z dnia 12.01. 2005r., I PK 145/04, OSNP 2005 nr 16, poz. 243; wyrok z dnia 6.04.2006r. r., III PK 12/06, OSNP 2007 nr 7-8, poz.90).

W myśl art. 47¹kp i 47¹kp M. L. jako pracownikowi przywróconemu do pracy, przysługuje także wynagrodzenie za czas pozostawania bez pracy.

Wobec powyższych okoliczności, mając na uwadze, że przyczyny wskazane w wypowiedzeniu powodom umowy o pracę nie znalazły potwierdzenia w zgromadzonym materiale dowodowym, Sąd uwzględnił powództwa, jak w pkt I i II sentencji wyroku wobec M. L. oraz w pkt III wobec K. N..

O kosztach postępowania Sąd orzekł po myśli art. 98 kpc w zw. z art. 113 ust. 1 ustawy o kosztach w sprawach cywilnych - zasądając od pozwanego na rzecz powoda kwotę 2626 złotych oraz powódki kwotę 360zł . (pkt V i VI wyroku)

Sąd w pkt VII sentencji wyroku o kosztach sądowych orzekł, na podstawie art. 98kpc i art. 102kpc.

Wyrok Sądu Rejonowego w Olsztynie IV Wydział Pracy i Ubezpieczeń Społecznych z dnia 21 lipca 2017r, w sprawie o sygn. akt IV P 271/16 zaskarżył, w części, tj. w pkt. I, II, III, V, VI, VII, VIII pozwany.

Zaskarżonemu wyrokowi zarzucił:

I. błąd w ustaleniach faktycznych, polegający na uznaniu niewystępowania przesłanek uzasadniających wypowiedzenie powodom umowy o pracę, podczas gdy przyczyny wypowiedzenia wskazane przez pozwanego spełniały warunki określone przepisami, w szczególności art. 30 § 4 kodeksu pracy,

II. naruszenie przepisów postępowania, tj. art. 233 k.p.c. poprzez dowolną, a nie swobodną ocenę dowodów, w szczególności w zakresie uznania braku konkretyzacji przyczyny uzasadniającej wypowiedzenie powodom stosunku pracy, a także polegającą na dowolności w zakresie oceny przez Sąd wiarygodności złożonych w sprawie zeznań świadków, nieuzasadnionej odmowie dania wiary zeznaniom E. K. (1), pomimo, że znajdowały one potwierdzenie w zeznaniach innych świadków,

Na podstawie art. 386 § 1 k.p.c. skarżący wniósł o:

1. zmianę wyroku w zaskarżonej części i oddalenie powództwa również w tym zakresie;
2. zasądzenie od powodów na rzecz pozwanego zwrotu kosztów postępowania za obie instancje, w tym kosztów zastępstwa procesowego, według norm przepisanych.

Uzasadniając swe stanowisko wskazał, iż Sąd Rejonowy w Olsztynie, który orzekł w niniejszej sprawie, wydał wyrok w oparciu o ocenę dowodów dokonaną w sposób dowolny, a nie swobodny. Należy bowiem zauważyć, że Sąd uznał zeznania E. K. (1) za niewiarygodne, pomimo tego, że jak przyznaje zostały one potwierdzone przez inne osoby. Okoliczność, że osoby te zostały zatrudnione w okresie, gdy E. K. (1) była kierownikiem DOAR, nie uzasadnia odmowy dania wiary ich zeznaniom. Ocena Sądu w tym zakresie była dowolna i nieuzasadniona.

Sąd oparł przy tym wyrok na błędnych ustaleniach faktycznych. Część ustaleń sądu nie znajduje pokrycia w rzeczywistości. Wskazać w tym miejscu należy, że powód najpierw złożył wniosek o czas wolny za godziny nadliczbowe, z podaniem liczby tych godzin, a dopiero po odrzuceniu tego wniosku wystąpił o udostępnienie zapisów z GPS. Odnosząc się do dalszej części uzasadnienia wskazuję, że Pan A. T. nie otrzymał polecenia pobierania próbek w K. i próbek tych nie pobierał, co więcej w ogóle nie był obecny przy ich pobieraniu. Sąd błędnie ustalił również, jakoby świadkowie N. W., E. K. (1), K. K. (1), H. G., A. O., W. K., D. G. (3), A. T., byli przesłuchiwani w sprawie „nagany” dla pracownika. Sytuacja taka nie miała miejsca. Nie jest prawdą również, że tylko powód pobierał w rzeczonym okresie próbki N., albowiem takie próbki pobierał również Pan K. K. (1). Niezgodne ze stanem faktycznym jest również ustalenie, że Pani K. dzwoniła do powoda z prywatnego telefonu. Na tę okoliczność można dokonać weryfikacji bilingów. Powód w okresie tym nie pracował na terenie gminy M., co więcej w dniu 31.03.2015 r. nie odbierał zaległego wolnego. Z kolei powódka skorzystała z wolnych godzin opieki nad dzieckiem w dniach 24-24.03.2016 r. zgodnie z propozycją kierownika, co jest udokumentowane wnioskiem.

Nie sposób zgodzić się również z uznaniem przez Sąd, że podana powodom przyczyna wypowiedzenia nie spełniała wymogów określonych przepisami, w szczególności art. 30 § 4 k.p. Sąd uznał, że podana przez pozwanego przyczyna była zbyt ogólna, brakowało jej konkretyzacji. Jednakże, gdyby nawet przyjąć takie stanowisko sądu, to jednak wskazać należy, że „zgodnie z ugruntowanymi poglądami SN warunek wskazania przez pracodawcę konkretnej przyczyny wypowiedzenia umowy o pracę nie jest równoznaczny z koniecznością sformułowania jej w sposób szczegółowy” (tak: wyrok Sądu Najwyższego - Izba Pracy, Ubezpieczeń Społecznych i Spraw Publicznych, z dnia 11 stycznia 2011 r. sygn. akt 1PK 152/10).

Na gruncie niniejszej sprawy przesłanka utraty zaufania pracodawcy do pracowników, miała charakter natury obiektywnej i racjonalnej. Nie można zgodzić się ze stanowiskiem Sądu, że pozwany nie wykazał, aby powodowie podjęli takie działania, które pozbawić by go mogły zaufania do nich. W postanowieniu z dnia 24 września 2013r. o sygn. akt III PK 85/12, Sąd Najwyższy uznał, że „utrata zaufania do pracownika uzasadnia wypowiedzenie umowy o pracę, jeżeli w konkretnych okolicznościach nie można wymagać od pracodawcy, by nadal darzył pracownika zaufaniem. Aby uzasadniać wypowiedzenie stosunku pracy nadużycie zaufania musi wiązać się z takim zachowaniem pracownika, które może być obiektywnie ocenione jako naganne, choćby nawet nie można było pracownikowi przypisać subiektywnego zawinienia. Z kolei obiektywna naganność zachowania pracownika jako podstawa utraty zaufania do niego ze strony pracodawcy musi być oceniana w kontekście wszelkich okoliczności faktycznych. Znaczenie sądowej kontroli zasadności wypowiedzenia stosunku pracy wynika z brzmienia art. 45 KP, który posługuje się klauzulą generalną "wypowiedzenia nieuzasadnionego", nie konkretyzując, jakie okoliczności uzasadniają wypowiedzenie umowy o pracę, ocena zasadności wypowiedzenia umowy o pracę w ramach art. 45 KP powinna być dokonana z uwzględnieniem słuszych interesów pracodawcy oraz przymiotów pracownika związanych ze stosunkiem pracy. Okoliczności przemawiające za ochroną pracownika przed wypowiedzeniem uwzględnia się w stosunku do pracowników sumiennie i starannie wykonujących obowiązki pracownicze i przestrzegających dyscypliny pracy. Dla uznania zasadności wypowiedzenia decydujące znaczenie ma rodzaj i ciężar gatunkowy przyczyny wypowiedzenia. Ocena, czy zachowanie powoda uzasadniało utratę zaufania do pracownika i w konsekwencji mogło stać się uzasadnioną przyczyną wypowiedzenia umowy o pracę w aspekcie art. 45 KP, wymaga obiektywnej i rzeczowej analizy subiektywnych wyjaśnień powoda oraz osoby reprezentującej pracodawcę”.

Nie sposób również zgodzić się, by - przykładowo - przyczyna braku zaangażowania w wykonywane obowiązki pracownicze, nie stanowiła klarownej, obiektywnej i racjonalnej przesłanki.

W ocenie pozwanego wskazane przez niego okoliczności, jakie miały miejsce na gruncie niniejszej sprawy, tłumaczą utratę zaufania do powodów i uzasadniają wypowiedzenie umowy o pracę.

Należy również wskazać, że utrata zaufania do pracownika, może przemawiać przeciwko przywróceniu takiej osoby do pracy (tak: teza II wyroku Sądu Najwyższego z dnia 6 lipca 2016 r. sygn. II PK 182/15).

W wyroku z dnia 5 lipca 2016 r. sygn. II PK 143/15 (teza II), Sąd Najwyższy uznał, że „przy ocenie roszczenia pracownika o przywrócenie do pracy sąd powinien brać pod uwagę wszystkie okoliczności aktualne na dzień zamknięcia rozprawy sądowej poprzedzającej wydanie wyroku, nawet jeżeli powstały one już po rozwiązaniu z pracownikiem umowy o pracę”. Sąd orzekając w przedmiocie przywrócenia do pracy, powinien wziąć pod uwagę nie tylko trudną, o ile nie niemożliwą do cofnięcia, utratę zaufania do pracownika, ale także znaczny wpływ czasu nieuzasadniającego przywrócenie do pracy. W wyroku z dnia 7 czerwca 2016 r. sygn. I PK 172/15 SN w tezie II wskazał, że: „ocena roszczenia o przywrócenie do pracy w aspekcie przesłanek „możliwości” i „celowości” dalszego zatrudniania pracownika powinna uwzględniać takie okoliczności jak: rodzaj przyczyny wypowiedzenia definitywnego lub zmieniającego, podstawa orzeczenia o przywróceniu do pracy (bezzasadność zarzutów czy też naruszenie przez pracodawcę wymagań formalnych obowiązujących przy wypowiedzaniu umów o pracę), skutki mogące wyniknąć dla jednej lub drugiej strony z przywrócenia pracownika do pracy lub z zasądzenia na jego rzecz odszkodowania (konieczność ponownego rozwiązania przez pracodawcę stosunku pracy, zwolnienia dobrze pracujących pracowników, możliwość odrodzenia się sytuacji konfliktowej w zakładzie pracy, pozbawienie pracownika okresu zatrudnienia wymaganego do nabycia pewnych uprawnień itp.). Niemożliwość lub niecelowość wydania

orzeczenia o przywróceniu pracownika do pracy uzasadniają zatem okoliczności wiążące się z jednej strony z funkcjonowaniem zakładu pracy, z drugiej zaś - z pewnymi, nawet niezawinionymi okolicznościami dotyczącymi osoby pracownika, najczęściej jednak z jego na tyle nagannym postępowaniem, że powrót do pracy tegoż pracownika byłby niewskazany".

Z racji możliwych konfliktowych sytuacji między stronami, a także z uwagi na znaczny upływ czasu, przywrócenie powoda do pracy nie jest celowe i nie powinno mieć miejsca.

Sąd Okręgowy zważył, co następuje:

Ustalenia faktyczne Sądu I Instancji co do meritum sporu, choć przytoczone zdawkowo, są wystarczające dla oceny żądania powodów- mimo mankamentów uzasadnienia. Nieścisłości podniesione w uzasadnieniu apelacji dotyczące dat i miejsca przebywania poszczególnych osób tam wymienionych nie powodują zmiany oceny dokonanych ustaleń faktycznych. Okoliczności te nie miały w wpływu na ocenę zasadności wypowiedzeń dokonanych powodom, a okoliczności podniesione w uzasadnieniu apelacji są drugorzędne.

Apelacja pozwanej nie zasługuje na uwzględnienie co do zasady.

W pierwszej kolejności należy podkreślić, że dokonując analizy i oceny materiału dowodowego w sprawie, do czego sąd drugiej instancji jest nie tylko uprawniony, ale i zobowiązany, Sąd Okręgowy stwierdził, iż Sąd pierwszej instancji prawidłowo ustalił okoliczności faktyczne istotne dla rozstrzygnięcia sprawy, co znajduje potwierdzenie w zgromadzonym w sprawie materiale dowodowym oraz dokonał prawidłowej ich oceny.

Sąd Okręgowy nie znalazł podstaw do uznania, iż Sąd Rejonowy naruszył przepisy postępowania – art.233§ 1 k.p.c. .

Nie znajduje potwierdzenia zarzut apelującej spółki jakoby Sąd pierwszej instancji dokonał błędnych ustaleń faktycznych i źle ocenił zgromadzony w sprawie materiał dowody.

Zgodnie z treścią art. 233 § 1 k.p.c. sąd ocenia wiarygodność i moc dowodów według własnego przekonania, na podstawie wszechstronnego rozważenia zebranego materiału.

Zasada swobodnej oceny dowodów jest jedną z podstawowych reguł procesu cywilnego. Odnosi się ona zarówno do wyboru określonych środków dowodowych jak i do sposobu ich przeprowadzenia. Ramy swobodnej oceny dowodów określone w art. 233 § 1 k.p.c. wyznaczone są wymaganiami prawa procesowego, doświadczenia życiowego oraz regułami logicznego myślenia, według których sąd w sposób bezstronny, racjonalny i wszechstronny rozważa materiał dowodowy, jako całość, dokonuje wyboru określonych środków dowodowych i wając ich moc oraz wiarygodność, odnosi je do pozostałego materiału dowodowego. Sąd ocenia wiarygodność i moc dowodów według swego przekonania na podstawie rozważenia zebranego materiału. Dając lub odmawiając wiary zeznaniom dowodowym kieruje się wyłącznie własnym przekonaniem (por. wyrok SN z dn. 10 czerwca 1999r. II UKN 685/98 OSNP 2000/17/655, wyrok SN z dn. 29 września 2000r. V CKN 94/00, LEX 52589, wyrok SN z dn.14 grudnia 2001r. V CKN 561/00, LEX 52713).

Zgodnie z orzecznictwem Sądu Najwyższego, samo przytoczenie w skardze apelacyjnej odmiennej własnej oceny zebranego w sprawie materiału dowodowego nie może być uznane za wystarczające do podważenia dokonanych przez Sąd pierwszej instancji ustaleń faktycznych oraz ich oceny i znaczenia jako przesłanek rozstrzygnięcia sprawy i nie uzasadnia zarzutu naruszenia art. 233 § 1 k.p.c. (por. wyrok SN z dn. 3 września 1969r., PR 228/69, nie publikowany, wyrok SN z dn. 7 stycznia 2005r., IV CK 387/04, LEX nr 177263, wyrok SN z dn. 15 kwietnia 2004r., IV CK 274/03, LEX nr 164852).

Podkreślić należy, że Sąd Rejonowy dokonał prawidłowej oceny zebranego materiału dowodowego w sprawie, wyciągając przy tym właściwe wnioski i nie przekraczając ram swobodnej oceny dowodów. Dodatkowo Sąd Rejonowy wskazał, które dowody uznał za podstawę swoich ustaleń faktycznych, uzasadniając przyjęte przez siebie stanowisko.

Jak wynika z bogatego orzecznictwa Sądu Najwyższego, podanie w oświadczeniu o wypowiedzeniu umowy o pracę przyczyny pozornej (nierzeczywistej, nieprawdziwej), jest równoznaczne z brakiem wskazania przyczyny uzasadniającej wypowiedzenie w pojęciu art. 30 § 4 k.p. Pozorność takowej przyczyny powoduje z kolei bezzasadność dokonanego wypowiedzenia i powstanie roszczeń z art. 45 § 1 k.p. (por. wyrok Sądu Najwyższego z dnia 7 kwietnia 1999 r., I PKN 645/98, z dnia 13 października 1999 r., I PKN 304/99, z dnia 15 kwietnia 1999 r., I PKN 9/99).

W przedmiotowej sprawie Sądowi I instancji prowadzącemu postępowanie dowodowe strony wskazały 2 grupy świadków. Zauważa to Sąd I instancji w uzasadnieniu dokonując oceny wiarygodności tychże świadków oraz eksponuje pozwany w swej apelacji. Jednakże analiza całokształtu materiału dowodowego prowadzi do wniosku, iż zasadniczo świadkowie ci relacjonują z rzeczywistym stanem rzeczy. Jednakże nie może ująć uwagi fakt, iż świadek K. pełniący ówczesne stanowisko kierownika w sposób specyficzny zarządzała pracownikami, których pracę miała organizować i kierować nią. Oceniając taki sposób kierowania podległym personelem stwierdzić należy, iż był on daleki od standardów zarządzania personelem. Zatem nie może budzić zdziwienia, iż grupa świadków którzy relacjonują o pozytywnych przymiotach i sposobie kierowania zespołem przez świadka K., lecz osoby te zostały zatrudnione przez świadka, a zarazem nie były podmiotami działań tegoż świadka odbiegającymi od standardu zarządzania personelem. Osoby te relacjonując sposób zarządzania przez świadka K. relacjonują prawdziwe okoliczności odnoszące się do ich osoby.

Jednakże relacje tychże świadków nie mogą stanowić podstawy ustaleń faktycznych w przedmiotowej sprawie w zakresie wskazanym w apelacji, albowiem relacjonują one jedynie część działań podejmowanych przez świadka K., Zeznania 2 grupy świadków, w ocenie Sądu, również wiarygodne wskazują, iż osoby te były świadkami oraz podmiotami zupełnie innego stylu zarządzania personelem ludzkim odbiegającym od standardów zarządzania akceptowanych we współczesnych przedsiębiorstwach. Okoliczności te wskazują, iż świadek K. stosowała odmienne metody zarządzania podległym jej personelem i był on daleki od tak pozytywnych relacji 1 grupy świadków, działania te były uciążliwe, dezorganizujące pracę i nacechowane złą wolą.

Fakt ten wskazuje, iż odmienne zachowania kierownika w stosunku do różnych pracowników wygenerowały konflikt wśród personelu. Zaiste działania świadka K. i jej niechęć do powodów stanowiła realną przyczynę wypowiedzeń dokonanych powodom. Okoliczności wymienione w oświadczeniu woli pracodawcy o wypowiedzeniu łączącej strony umowy o pracę były próbą uwiarygodnienia dokonanej czynności nie zaś rzeczywistymi przyczynami wypowiedzenia. Zachowania powodów tam wskazane nie znalazły potwierdzenia w materiale dowodowym.

Podnoszenie zaś zarzutu, iż pracownik podejmuje ochrony swych praw pracowniczych, jest niezrozumiałe, skoro działania te nie były bezprawne. Nie można zaakceptować poglądu skarżącego, iż korzystanie z uprawnień wynikających z przepisów prawa pracy przez pracownika będzie stanowiło zasadną przyczynę wypowiedzenia umowy o pracę. Środowisko pracy zgodnie z zasadami prawa pracy wolne ma być od wszelkich działań pracodawcy godzących w dobra osobiste pracowników, ochrona słuszych interesów pracownika nie może nieść za sobą negatywnych konsekwencji dla tegoż pracownika.

Powinność wskazania przez pracodawcę przyczyny- wynikającej z art. 30 § 4 k.p. – ma doniosłe skutki procesowe, gdyż wskazanie w pisemnym oświadczeniu przez pracodawcę przyczyny uzasadniającej rozwiązanie umowy o pracę przesądza o tym, że spór przed organami orzekającymi toczyć się może tylko w graniach zarzutu skonkretyzowanego w pisemnym oświadczeniu, a pracodawca jest pozbawiony możliwości powoływania się w toku postępowania na inne przyczyny, które mogłyby uzasadniać wypowiedzenie stosunku pracy (por. wyrok Sądu Najwyższego z dnia 10 listopada 1998 r., I PKN 434/98).

Podkreślić należy, iż podanie pracownikowi przyczyny ma umożliwić mu dokonanie racjonalnej oceny, czy ta przyczyna w rzeczywistości istnieje i czy w związku z tym zaskarżenie czynności prawnej pracodawcy może doprowadzić do uzyskania przez pracownika odpowiednich korzyści (w tym przypadku odszkodowania).

Podkreślenia wymaga fakt, iż wypowiadając umowę o pracę pracodawca może wskazać kilka przyczyn uzasadniających rozwiązanie stosunku pracy w tym trybie. Złożone w ten sposób wypowiedzenie jest uzasadnione, gdy choćby jedna ze wskazanych przyczyn była usprawiedliwiona (wyr. SN z 5.10.2005 r., I PK 61/05, OSNP 2006, Nr 17-18, poz. 265).

Zgodnie 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. Pracownicy chronieni są przed samowolnym wypowiadaniem umów o pracę, albowiem oświadczenie woli pracodawcy w tym zakresie może być dokonane tylko z uzasadnionych powodów. Kodeks pracy zerwał bowiem z tradycyjną koncepcją wypowiedzenia jako czynności niezależnej od przyczyn, które skłoniły pracodawcę do rozwiązania umowy. 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). Z drugiej strony zarówno w orzecznictwie jak i literaturze przyjmuje się, że 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).

Ustawodawca nie opracował żadnego katalogu przyczyn uzasadniających wypowiedzenie umów, jak również określenia sytuacji, w których wypowiedzenie takie byłoby nieuzasadnione. Przesłanki zasadności wypowiedzenia (oraz kryteria wypowiedzenia nieuzasadnionego) opierają się bowiem na ocenach pozaustawowych. (L. Florek [w:] op. cit., s. 314) Mamy tutaj bowiem do czynienia z klauzulą generalną. Ocena zasadności wypowiedzenia zależy zatem od okoliczności każdego indywidualnego przypadku. Nie da się skatalogować wszystkich przyczyn uzasadniających wypowiedzenie umowy o pracę (tzw. katalog pozytywny) ani określić w sposób wyczerpujący sytuacji, w których wypowiedzenie powinno być uznane za nieuzasadnione (tzw. katalog negatywny). Posłużenie się przez ustawodawcę ogólnymi pojęciami - jak każde unormowanie oparte na klauzuli generalnej - zapewnia maksymalną elastyczność w stosowaniu prawa i umożliwia dostosowanie poszczególnych rozstrzygnięć do okoliczności, w jakich dane oświadczenie o wypowiedzeniu umowy o pracę zostało złożone przez podmiot zatrudniający. Ustawodawca przyjął w zasadzie słuszne założenie, że wszystkich przyczyn przemawiających w życiu codziennym za rozwiązaniem umowy o pracę z zachowaniem okresu wypowiedzenia nie da się z góry przewidzieć i wymienić w ustawie.

Jedną z okoliczności powszechnie ocenianych w doktrynie prawa jako uzasadniająca wypowiedzenie umowy o pracę jest utrata zaufania do pracownika, jednakże podlega ona ocenie w oparciu o ogólnie obowiązujące regulacje w zakresie prawidłowego wypowiadania umów o pracę. W ocenie Sądu w pojęciu „zaufanie” tkwi ex definitione pierwiastek subiektywny. Jest to bowiem stan wyrażający się przekonaniem o możliwości polegania na kimś, poczuciem pewności, a więc stan z pogranicza sfer racjonalnej (intelektualnej) i psychicznej (emocjonalnej). Zaufanie przy tym jest stopniowalne – od absolutnego (bezwzględne, bezwarunkowe itp.) do ograniczonego. Ogólnego, powszechnego wzorca „zaufania” nie ma i utworzyć się go nie da. Pełna jego obiektywizacja nie jest wobec tego możliwa. Nasilenie elementów obiektywnych i subiektywnych charakteryzujących indywidualny stan „zaufania” (lub braku zaufania albo utraty zaufania) może mieć znaczenie w zakresie jego oceny w kontekście skutków, jakie prawo z nim łączy. Utrata zaufania do pracownika może więc, ze względu na jej silne zobiektywizowanie, uzasadniać wypowiedzenie umowy o pracę, lub odwrotnie – nie stanowić uzasadnionej przyczyny wypowiedzenia ze względu na jej nadmierną subiektywizację (wyrok SN z dnia 25 listopada 1997 r., I PKN 385/97, OSNAPiUS 1998/18/538, wyrok SN z dnia 14 lipca 1999 r. w sprawie I PKN 148/99, OSNP 2000/19/711).

Sąd podziela pogląd wyrażony w wyroku Sądu Najwyższego, zgodnie z którym podanie w oświadczeniu o wypowiedzeniu umowy o pracę przyczyny opisanej wyłącznie jako „utrata zaufania do pracownika” może być uznane za zbyt ogólne i niekonkretne. Aby argumentację taką obronić przed sądem, musi ona mieć bowiem oparcie w faktach, a więc wynikać z przesłanek natury obiektywnej i racjonalnej, a nie być tylko rezultatem arbitralnych lub subiektywnych uprzedzeń pracodawcy do pracownika.

Nadużycie zaufania musi wiązać się zawsze z takim zachowaniem pracownika, które może być obiektywnie oceniane jako naganne, choćby nawet nie można było mu przypisać subiektywnego zawinienia. Obiektywna naganność zaufania

pracownika jako podstawa utraty do niego zaufania ze strony pracodawcy musi być oceniana w kontekście wszelkich okoliczności faktycznych (por: SN w wyroku z dnia 25 listopada 1997 r., I PKN 385/97, OSNP 1998/18/538). W konsekwencji powodem utraty zaufania do pracownika, koniecznego z uwagi na rodzaj wykonywanej przez niego pracy, która sprawia, że pracodawca nie może go nadal u siebie zatrudniać, może być zawinione naruszenie obowiązków pracowniczych istotnych z uwagi na określone właściwości umówionej pracy, jak również taka sytuacja może zaistnieć również wtedy, gdy wprowadzić winy pracownikowi przypisać nie można – bądź nie da się jej udowodnić – jednakże w sensie obiektywnym jego zachowanie nosi cechy naruszenia obowiązków pracowniczych, a nawet i w takich sytuacjach, w których do naruszenia powinności pracowniczych w ogóle nie dochodzi (np. w przypadku popełnienia określonego przestępstwa poza zakładem pracy). Należy się bowiem zgodzić się z poglądem, iż utrata zaufania do pracownika może uzasadniać wypowiedzenie umowy o pracę, mimo że jego zachowanie nie nosi cech zawinienia, jeżeli w konkretnych okolicznościach jest usprawiedliwiona, w tym znaczeniu, że od pracodawcy nie można wymagać, by nadal darzył pracownika niezbędnym zaufaniem (por. wyrok Sądu Najwyższego z 7 września 1999 roku sygn. I PKN 257/99).

W ocenie Sądu za słuszny należy uznać pogląd, iż uzasadniać wypowiedzenie może zarówno jednorazowe zdarzenie ważące negatywnie na ocenie rzetelności i sumienności pracownika oraz właściwego wykonywania przez niego obowiązków, jak też wielokrotne, powtarzalne jego naganne "drobne" zachowania, które u obciążonego ryzykiem pracodawcy, powodują utratę zaufania do pracownika (tak: SN w wyrok z dnia 4 grudnia 1997 r. w sprawie I PKN 419/97, OSNP 1998/20/598).

Wobec powyższego podanie przez pracodawcę jako przyczyny rozwiązania umowy o pracę będzie miało szansę zostać uznane przez Sąd jako zasadne, gdy po pierwsze pracownik będzie dokładnie wiedział jakie to konkretnie okoliczności spowodowały utratę zaufania, a po drugie jeżeli okoliczności te znajdą odzwierciedlenie w rzeczywistości.

Zdaniem Sądu Okręgowego, nie każde naganne zachowanie pracownika wskazane w wypowiedzeniu umowy o pracę powodowi musi stanowić przyczynę do skutecznego wypowiedzenia łączącej strony umowy o pracę. Sąd I instancji racjonalnie wskazał dlaczego mimo zaistnienia tychże okoliczności nie mogą stanowić one podstawy zgodnego z prawem wypowiedzenia.

Wypowiedzenie stosunku pracy, musi mieć oparcie w przesłankach natury obiektywnej i racjonalnej; nie może wynikać z samowoli czy wyłącznie z subiektywnych uprzedzeń kierownika oraz braku jego umiejętności zarządzania zespołem pracowników.

Przyczynę należy oceniać pod kątem rodzaju wykonywanej przez powoda pracy, która sprawia, że pracodawca nie może go u siebie nadal zatrudniać z uwagi na określone właściwości umówionej pracy. Dlatego też, decyzja pracodawcy o wypowiedzeniu umowy o pracę powodowi nie miała, zdaniem Sądu Okręgowego, racjonalnego i obiektywnego podłoża.

W konsekwencji należy stwierdzić, że w toku niniejszego postępowania pozwany nie wykazał, iż negatywna ocena pracy powoda oraz utrata zaufania do niego nie były wynikiem arbitralnych ocen lub subiektywnych uprzedzeń i znajdowała oparcie w przesłankach natury obiektywnej. Okoliczności sprawy wskazują na subiektywne i nie przewidziane regulacjami prawa pracy przyczyny wypowiedzenia przedmiotowej umowy wynikające z osobistych relacji powodów i świadka K.. Okoliczności te również nie pozwalają na zastosowanie przepisu art. 45 par.2 kp dopuszczającej orzeczenie odszkodowania w miejsce przywrócenia do pracy. W ocenie Sądu Okręgowego istnieje możliwość przywrócenia powoda do pracy oraz celowość takiego orzeczenia. Wypowiedzenia umowy o pracę jest następstwem negatywnych działań pozwanego zakładu pracy, zatem nie może podlegać ochronie pracodawca naruszający prawa pracownika.

W przypadku, gdy wskazana przyczyna spełnia stawiane jej przez prawo wymogi należy uznać, że wypowiedzenie było dokonane w sposób prawidłowy. Z kolei w sytuacji, gdy przyczyna wypowiedzenia nie została wskazana w ogóle albo

nie została należycie sprecyzowana czy też nie znajduje potwierdzenia w rzeczywistości tj. jest nieprawdziwa, sąd uzna iż wypowiedzenie zostało dokonane w sposób niezgodny z prawem.

W żadnym jednak z powyższych przypadków, a zwłaszcza, gdy przyczyna wypowiedzenia się nie potwierdziła, nie jest obowiązkiem sądu badanie czy istniała jakaś inna przyczyna zwolnienia pracownika, która nie została podana w wypowiedzeniu.

Odnosząc powyższe rozważania na grunt niniejszej sprawy Sąd Okręgowy zważył, że zgromadzony w sprawie materiał dowodowy, daje podstawy do uznania, że wypowiedzenie umowy o pracę nie zawierało prawdziwych przyczyn wypowiedzenia.

Wobec powyższego, uznając apelację pozwanego za bezzasadną, Sąd odwoławczy, na podstawie art. 385 k.p.c. orzekł jak w punkcie I oddalając apelację.

O kosztach procesu przed Sądem II instancji orzeczono na podstawie art.98 kpc – pkt II i .III wyroku.