

Sygn. akt VI P 745/15

WYROK

W IMIENIU RZECZYPOSPOLITEJ POLSKIEJ

Dnia 18 stycznia 2018 roku.

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

Przewodniczący : SSR Paula Markiewicz

Ławnicy : Kazimierz Mechowski, Elżbieta Jeznach

Protokolant : st. sekr. sąd. Barbara Marszewska

po rozpoznaniu w dniu 18 stycznia 2018 roku w Gdańsku

sprawy z powództwa J. K. (1)

przeciwko (...)w G.

o przywrócenie do pracy, wynagrodzenie za czas pozostawania bez pracy

I. przywraca powoda J. K. (1) do pracy u pozwanego(...)w G. na warunkach pracy i płacy istniejących przed wypowiedzeniem umowy o pracę z dnia 28 października 2015 roku,

II. zasądza od pozwanego (...) w G. na rzecz powoda J. K. (1) kwotę 2.896,60 złotych (dwa tysiące osiemset dziewięćdziesiąt sześć złotych i 60/100) brutto tytułem wynagrodzenia za czas pozostawania bez pracy pod warunkiem podjęcia pracy przez powoda J. K. (1) na poprzednich warunkach pracy i płacy,

III. zasądza od pozwanego (...) w G. na rzecz powoda J. K. (1) kwotę 180 złotych (sto osiemdziesiąt złotych i 00/100) tytułem zwrotu kosztów zastępstwa procesowego,

IV. nakazuje ściągnąć od pozwanego (...)w G. na rzecz Skarbu Państwa – Kasy Sądu Rejonowego (...)w G.kwotę 4.206,49 złotych (cztery tysiące dwieście sześć złotych i 49/100) tytułem nieuiszczonych kosztów sądowych w sprawie.

Sygn. akt VI P 745/15

UZASADNIENIE

Powód J. K. (1) pozwem z dnia 3 listopada 2015r. wniósł przeciwko pozwanemu (...)w G. o uznanie wypowiedzenia umowy o pracę za nieuzasadnione i zasądzenie kosztów procesu według norm przepisanych.

W uzasadnieniu powód wskazał, że był zatrudniony u pozwanego na stanowisku elektryka-konserwatora w pełnym wymiarze czasu pracy, za wynagrodzeniem w wysokości 2.896,60 zł brutto miesięcznie. W dniu 27 października 2015r. pozwany rozwiązał z nim umowę o pracę z zachowaniem trzymiesięcznego wypowiedzenia wskazując jako przyczynę powyższego wielokrotne niedbałe wykonywanie obowiązków służbowych, brak przestrzegania zasad bezpieczeństwa eksploatacji instalacji elektrycznych oraz brak umiejętności współpracy z innymi pracownikami, lekceważenie ich uwag i próśb. W ocenie powoda wskazane przyczyny wypowiedzenia nie były prawdziwe, albowiem dbał o bezpieczne rozwiązywanie zleconych prac, z poszanowaniem pracy współpracowników, nie było sytuacji zagrażającej bezpieczeństwu eksploatacji instalacji elektrycznych, nadto w czasie zatrudnienia nie został nigdy ukarany. Nadto

nieznane są powodowi zdarzenia świadczące o braku umiejętności współpracy z innymi pracownikami, a wszelkie prace przez niego wykonywane były na podstawie zlecenia wewnętrznego. (k. 2-4)

Precyzując żądanie pozwu powód wniósł o przywrócenie go do pracy u pozwanego na dotychczasowych warunkach pracy i płacy oraz o zasądzenie kwoty 2.896,60 zł brutto za każdy nieprzepracowany miesiąc począwszy od dnia 1 lutego 2016r. (k. 41-44)

Na rozprawie w dniu 14 kwietnia 2016r. powód sprecyzował żądanie pozwu wskazując, iż domaga się przywrócenia do pracy oraz zasądzenia na jego rzecz od pozwanego wynagrodzenia za czas pozostawania bez pracy zgodnie z obowiązującymi przepisami (art. 47 k.p.) tj. w kwocie 2.896,60 zł brutto. (k. 56)

Na rozprawie w dniu 8 czerwca 2016r. powód podtrzymał swoje żądanie wnosząc o przywrócenie do pracy i wynagrodzenie za czas pozostawania bez pracy za jeden miesiąc. (k. 66)

Pozwany (...) w G. w odpowiedzi na pozew z dnia 10 grudnia 2015r. wniósł o oddalenie powództwa w całości oraz zasądzenie na jego rzecz od powoda kosztów procesu, w tym kosztów zastępstwa procesowego według norm przepisanych.

W uzasadnieniu pozwany wskazał, że wbrew twierdzeniom powoda zlecenia wewnętrzne nie stanowią dowodu dbałości o bezpieczne rozwiązania zleconych prac z poszanowaniem pracy wykonywanej przez innych pracowników. Potwierdzenie wykonania nie przesądza bowiem o prawidłowym wykonaniu zlecenia, zgodnie ze sztuką elektryczną i zasadami bezpieczeństwa, czy też wykonania zleconych prac w sposób rzetelny, skrupulatny oraz z poszanowaniem pracy pozostałych pracowników. Pozwany wskazał, iż jego zdaniem zaproponowana przez powoda w styczniu 2015r. wymiana jedynie zabezpieczenia bez jednoczesnej wymiany przewodu zasilającego, a najprawdopodobniej także linii zasilającej lokalną rozdzielnicę, doprowadziłaby do sytuacji, w której obwód nie byłby właściwie chroniony. Przy czym zlecenie to nie zostało zrealizowane z uwagi na polecenie Kierownika Sekcji Elektrycznej, który zauważył niebezpieczeństwo proponowanego przez pracownika rozwiązania. Ponadto powód zajmował się pracami związanymi z układaniem instalacji podtynkowo lub natynkowo. Zgodnie z informacją przekazaną przez Dyrektora Wydziału (...) W. P., zdarzało się, że powód nie zabezpieczał w odpowiedni sposób instalacji przed dotykem bezpośrednim. Kable wystające ze ściany nie były niczym zabezpieczone. Pozwany nie nadzorował każdej czynności wykonywanej przez powoda, tym samym nie jest w stanie określić ile proponowanych przez powoda rozwiązań było bezpiecznych i zgodnych ze sztuką, a ile niebezpiecznych rozwiązań zostało przez niego zrealizowanych. Według pozwanego przykład opisany w notatce z dnia 28 stycznia 2015r. jest na tyle rażący, że już sam w sobie wskazuje na brak podstawowej wiedzy powoda z zakresu elektryki. Odnosnie niedbałego wykonywania obowiązków służbowych oraz braku poszanowania pracy współpracowników pozwany przywołał treść notatki z dnia 19 lutego 2015r. Sam fakt, że powód nie otrzymał kary nagany nie przesądza o przestrzeganiu przez niego zasad bezpieczeństwa eksploatacji instalacji elektrycznych. Pozwany podał, iż Kierownik Sekcji Elektrycznej podczas wizyt w budynkach, którymi zajmował się powód, kilkakrotnie natrafiał na niezabezpieczone, niezamknięte rozdzielnice elektryczne oraz niezamontowane osłony chroniące przed dotykem bezpośrednim podczas operowania aparatami zabezpieczającymi. Ponadto po koniec 2014r. powodowi zostało zlecone doprowadzenie napięcia zasilającego do szafy teleinformatycznej znajdującej się w budynku(...) Powód za bardzo skrócił kable elektryczne i zamontował gniazdo zasilającego poza szafą. Tymczasem zgodnie z zasadami bezpieczeństwa eksploatacji instalacji elektrycznych napięcie powinno być doprowadzone do środka szafy, tak aby uniemożliwić osobom postronnym ingerencję w działanie szafy. Umieszczenie gniazda poza szafą może doprowadzić do sytuacji, w której odcięcie zasilania szafy może spowodować osoba nieuprawniona.

Powód był wielokrotnie upominany ustnie i informowany o zastrzeżeniach odnośnie jego pracy. Pozwany wskazał nadto, iż zwracano się do kierownika, aby zleceń nie wykonywał powód, bowiem wśród pracowników miał opinię pracownika powolnego, wykonującego zlecenia w sposób nieestetyczny, niedbały a często również w sposób nieterminowy. Powód był uważany za osobę wykazującą się słabą znajomością instalacji w obsługiwanych obiektach oraz brakiem zaangażowania w powierzone mu obowiązki. Odnosząc się do oceny okresowej pracy powoda, pozwany wskazał, że J. K. (1) nie kwestionował przedstawionych mu przez oceniającego okoliczności, jak również nie odwoływał

się od powyższej. Strona pozwana wskazała również, iż nie widzi możliwości dalszej współpracy z powodem w ramach umowy o pracę. Powód bowiem nie wykonuje powierzonych mu zadań w sposób oczekiwany od osoby zajmującej stanowisko elektryka, co skutkuje często koniecznością poprawiania lub wykonywania tych prac ponownie przez innych pracowników. (k. 23-26v)

Sąd Rejonowy ustalił następujący stan faktyczny:

Powód J. K. (1) został zatrudniony u pozwanego (...) w G. na podstawie umowy o pracę poczynając od dnia 13 listopada 1996r. na stanowisku robotnika wykwalifikowanego (elektryka), w pełnym wymiarze czasu pracy.

Poczynając od dnia 16 sierpnia 1997r. strony łączyła umowa o pracę na czas nieokreślony.

Powód zatrudniony na stanowisku elektryka- konserwatora i podlegał bezpośrednio brygadziście lub pracownikowi wyznaczonemu przez brygadzistę.

Do zakresu obowiązków powoda na zajmowanym przez niego stanowisku należało m.in.: wykonywanie drobnych remontów i konserwacji instalacji elektrycznej przydzielonych obiektów, współpraca z administracją budynku i stronami zainteresowanymi podczas wykonywania prac remontowo- konserwacyjnych instalacji elektrycznej, wykonywanie innych prac wchodzących w zakres działalności Działu na polecenie przełożonego, udział w usuwaniu awarii i analizie przyczyn, systematyczne prowadzenie przeglądów instalacji elektrycznej i usuwanie usterek.

Powód odpowiadał za stałą gotowość i sprawność instalacji elektrycznych w przydzielonych mu obiektach.

Powód posiada świadectwo kwalifikacji E w zakresie eksploatacji urządzeń instalacji i sieci na stanowisku eksploatacji.

(Dowód : umowy o pracę- k. 2-2v, 8-8v, k.12-12v, karta obowiązków, odpowiedzialności i uprawnień pracownika - k.13, świadectwo k. 59 część B akt osobowych pracownika)

Bezpośrednim przełożonym powoda był P. N. (1) – kierownik sekcji elektrycznej.

Kierownikiem Działu(...) był M. M. (1).

Brygadzistą w sekcji elektrycznej był A. L..

Godziny pracy powoda były stałe tj. o d 7:00 do 15:00.

Powód miał przydzielone cztery budynki do obsługi, tj. (...), (...), budynek przy al. (...) i budynek Wydziału (...).

Powód J. K. (1) wykonywał pracę w oparciu o zlecenia wewnętrzne, gdzie w opisie zlecenia wskazywany był zakres prac niezbędnych do wykonania. Osoby upoważnione na wydziale wpisują w systemie informatycznym zlecenie, branżysta wykonuje zlecenie, fakt jego realizacji potwierdza osoba, która wykonała zlecenie wraz z opisem materiałów wykorzystanych i skutkiem finansowym.

W okresie od 2013 roku na (...) prowadzone były prace remontowe na szeroką skalę. Poszczególne bloki wydziałów wyłączane były z użytkowania, inne zaś były użytkowane. W związku z powyższym w budynkach prace wykonywali zarówno pracownicy pozwanego, jak również liczne ekipy remontowe zewnętrzne. Zachodziła przy tym konieczność, by dostęp do szaf teleinformatycznych (rozdzielnic) znajdujących się na obiektach posiadały również ekipy remontowe. Z uwagi na zakres prac remontowych, jak również wobec zadań wynikających z bieżącego funkcjonowania uczelni, sekcja elektryków miała zwiększone obowiązki, które nie zawsze wykonywane były w terminie, zwłaszcza zgodnie z oczekiwaniami zlecających usunięcie usterek.

W czasie dokonywanych przez P. N. (1) kontroli na terenie obiektów zdarzało się, że rozdzielnice nie były zamknięte i należycie zabezpieczone. Klucze do rozdzielnic są seryjne.

W dniu 28 stycznia 2015r. został wystosowany wniosek przez dr hab. inż. M. S. w sprawie wymiany zabezpieczenia w obwodzie zasilającym piec zlokalizowany w Laboratorium (...) Wydziału (...).

We wniosku tym poproszono o wymianę istniejącego wyłącznika nadmiarowo prądowego typu C25 na wyłącznik typu C40. Powyższe spowodowane było częstymi wyłączeniami napięcia w obwodzie pieca spowodowanymi działaniem zabezpieczenia. Doktorant, który osobiście dostarczył powyższy wniosek, jako autora propozycji wymiany aparatu wskazał elektryka zajmującego się eksploatacją instalacji elektrycznej w budynku.

Ze względu na charakter proponowanego rozwiązania zostało zorganizowane spotkanie celem sprawdzenia możliwości takiej modernizacji instalacji.

W spotkaniu uczestniczyli P. N. (1)(Kierownik Sekcji (...), A. L. (brygadzysta brygady elektryków) oraz powód J. K. (1) (elektryk zajmujący się eksploatacją instalacji elektrycznej w budynku (...), jak również doktorant, który powyższy wniosek dostarczył.

W trakcie powyższego spotkania P. N. (1) zapytał powoda, jak widzi rozwiązanie tego problemu. Powód zasugerował wymianę istniejącego zabezpieczenia (C25) na większe (C40), czym potwierdził słowa doktoranta.

Wówczas P. N. (1) zwrócił uwagę na przekrój przewodów zasilających piec. Powód nadal pozostał przy swojej propozycji, twierdząc że wymiana samego aparatu rozwiąże problem.

W ocenie Kierownika Sekcji (...) P. N. (1) proponowana wymiana zabezpieczenia bez jednoczesnej wymiany linii zasilającej piec stanowiła wyraz nieznanomości podstawowych zasad bezpieczeństwa eksploatacji instalacji elektrycznych, a wskazane rozwiązanie było w jego ocenie bardzo niebezpieczne i mogło w krótkim czasie doprowadzić do uszkodzenia izolacji przewodów, a w skrajnym przypadku nawet do wybuchu pożaru w pomieszczeniu.

Propozycja zmiany zabezpieczenia z wartości C25 na C40 bez wykonania odpowiednich pomiarów nie jest jednak sama w sobie działaniem niewłaściwym i nagannym.

Z uwagi na najprawdopodobniej inną charakterystykę pracy niż typowo rezystancyjna (piece standardowe) piec, w którego obwodzie powód zaproponował zmianę zabezpieczenia na większe z wielkim prawdopodobieństwem mógł charakteryzować się gwałtownymi skokami obciążenia.

Dopiero pomiar prądu płynącego we wszystkich trzech fazach pozwoliłby zweryfikować, czy propozycja złożona przez powoda jest rzeczywiście nieodpowiednia i technicznie wadliwa pod względem technicznym.

Nie bez znaczenia jest także fakt, że samo zabezpieczenie typu C25 mogło być niesprawne (jest to stosunkowo częsty przypadek). Tylko rzetelny pomiar rzeczywistego prądu w obwodzie pieca uprzednio zabezpieczonego wyłącznikiem klasy C25 pozwoliłby na stwierdzenie, jaka metoda naprawcza wymagana do poprawnej pracy pieca jest konieczna w przedmiotowym przypadku.

Nie bez znaczenia jest także okoliczność, że istnieją zabezpieczenia choćby klasy „D” o dużo bardziej łagodnej charakterystyce, które to rozwiązanie być może spełniłoby swoje zadanie bez konieczności wymiany przewodu zasilającego.

Do postawienia właściwej diagnozy w zakresie konieczności zmiany zabezpieczenia na większe niezbędne jest wykonanie dodatkowych pomiarów.

Powód z uwagi na posiadane kwalifikacje nie był osobą kompetentną, jak również uprawnioną w zakresie proponowania jakichkolwiek rozwiązań w zakresie zmian instalacji elektrycznej, zwłaszcza wymagających pomiarów i obliczeń.

To przełożeni powoda winni sami zaproponować konieczne rozwiązanie techniczne, bądź zlecić wykonanie odpowiednich czynności osobie posiadającej odpowiednie uprawnienia w zakresie pomiarów elektrycznych, a następnie dokonać właściwego doboru zabezpieczeń w drodze obliczeń.

U pozwanego zdarzały się sytuacje montowania gniazd elektrycznych poza szafą teleinformatyczną.

Montaż gniazda zasilającego szafę poza nią, poza względami estetycznymi, nie jest niezgodny z obowiązującymi normami i przepisami, nie stanowi również zagrożenia dla życia i zdrowia, ani zagrożenia pożarowego.

Niezabezpieczenie przewodów elektrycznych tylko wtedy może stanowić zachowanie niebezpieczne, gdy przewody znajdują się w zasięgu dotyku bezpośredniego. Przewody znajdujące się na wysokości powyżej dwóch metrów, nawet jeśli nie zostały w sposób prawidłowy zabezpieczone nie stanowią niebezpiecznego rozwiązania.

W dniu 19 lutego 2015r. Kierownik Działu (...) S. T. poinformował Kierownika Działu (...), że w dniu 29 stycznia 2015r. powód wykonując wymianę włączników, mimo informacji o pomalowaniu ścian, zabrudził je. Zabrudzenie wymagało ponownego miejscowego pomalowania ściany.

W dniu 10 lipca 2013r. powód otrzymał ocenę okresową dobrą. (33 punkty na 45 punktów)

W dniu 7 lipca 2015r. powód otrzymał ocenę okresową dostateczną. (20 punktów na 45)

W ostatnim arkuszu okresowej oceny pracy powoda nie zostały zawarte żadne uwagi dotyczące słabych stron pracy powoda, czy też obszarów wymagających poprawy.

Ponowna ocena miała być dokonana za trzy miesiące.

W czasie zatrudnienia nikt nie wskazywał powodowi, w jakim zakresie niedbale wykonuje obowiązki. Nie było rozmowy z przełożonym, co do słabej jakości jego pracy, czy nienależytego wykonywania obowiązków. Nie było zdarzenia, by kierownik sekcji zwracał uwagę, że powód coś robi źle. Nie było informacji, że są zastrzeżenia do pracy powoda. Nie było również jakichkolwiek uwag w zakresie współpracy z innymi osobami.

Brygadzysta elektryków A. L. nie miał nigdy uwag do pracy powoda.

(Dowód: informacja k. 4 część C akt osobowych; notatka służbowa k. 2 część C akt osobowych; arkusz oceny okresowej k. 53, 58 części B akt osobowych, częściowo opinia biegłego sądowego M. H.- k. 143-190 , opinia biegłego sądowego M. J. -k. 229-234, opinia uzupełniająca k. 275-276 (zapis rozprawy z dn. 18.01.2018r. 00:06:34-00:20:43) , zeznania powoda J. K. (1) - k.132-135 (zapis rozprawy z dn. 16.03.2017r. (01:58:34-02:55:31) w zw. z k. 48-49 (zapis rozprawy z dn. 5.02.2016r. 00:06:39-00:27:59) , zeznania świadka A. L.- k. 67v. (zapis rozprawy z dn. 8.06.2016r. 01:09:44-01:40:49 oraz transkrypcja k. 86v.-92), k. 109-110v. (zapis rozprawy z dn. 28.11.2016r. 00:02:55-00:52:57) , zeznania świadka M. W.- k.111-112 (zapis rozprawy z dn. 28.11.2016r. 01:11:17-01:41:29) , zeznania świadka K. M.- k. 112-v.-113 (zapis rozprawy z dn. 28.11.2016r. 01:49:02-02:12:56) , zeznania świadka K. K. -k. 113-114 (zapis rozprawy z dn. 28.11.2016r. 02:13:05-02:50:30) , zeznania świadka J. K. (2) -k. 114 (zapis rozprawy z dn. 28.11.2016r. 02:50:37-02:59:42), zeznania świadka R. S.- k.129-132 (zapis z rozprawy z dn. 16.03.2017r. 01:05:51-01:56:01) , częściowo zeznania świadka W. P. -k. 127-129 (zapis rozprawy z dn. 16.03.2017r. 00:43:25-01:01:48) , częściowo zeznania świadka P. N. (1) -k. 56v.-58 (zapis rozprawy z dn. 14.04.2016r. 00:08:09-01:17:32) , częściowo zeznania świadka M. M. (1)- k. 66v. 67v. (zapis rozprawy z dn. 8.06.2016r. 00:02:54-01:07:08 oraz transkrypcja k. 78-87v.) , częściowo zeznania świadka S. T. -k. 125-127 (zapis rozprawy z dn. 16.03.2017r. 00:02:45-00:38:32)

W dniu 28 października 2015r. pozwany rozwiązał z powodem umowę o pracę z zachowaniem trzymiesięcznego okresu wypowiedzenia, ze skutkiem rozwiązania umowy o pracę na dzień 31 stycznia 2016r.

Jako przyczynę powyższego pracodawca wskazał :

- wielokrotne niedbałe wykonywanie obowiązków służbowych, m.in. poprzez proponowanie niebezpiecznych rozwiązań, brak poszanowania pracy wykonywanej przez innych pracowników,
- brak przestrzegania zasad bezpieczeństwa eksploatacji instalacji elektrycznych,
- brak umiejętności współpracy z innymi pracownikami, lekceważenie ich uwag i próśb.

(Dowód : oświadczenie o wypowiedzeniu umowy o pracę- k. 10 część C akt osobowych)

Wynagrodzenie miesięczne powoda J. K. (1), obliczone jak ekwiwalent za urlop wypoczynkowy powoda wynosiło kwotę 2.896,60 zł brutto.

(Dowód : zaświadczenie o zatrudnieniu k. 28)

Sąd Rejonowy zważył, co następuje:

Powództwo J. K. (1) zasługiwało na uwzględnienie.

Stan faktyczny w sprawie Sąd ustalił w oparciu o przedłożone przez strony dokumenty, jak również znajdujące się w aktach osobowych pracownika.

Powyższe nie były kwestionowane przez żadną ze stron, brak było zatem powodów dla których Sąd miałby odmówić niniejszym waloru wiarygodności.

Dokumenty prywatne Sąd ocenił na podstawie art. 245 k.p.c. Wynika z niego, że dokument prywatny stanowi dowód tego, że osoba, która go podpisała złożyła oświadczenie w nim zawarte. Sąd nie znalazł podstaw do podważenia wiarygodności przedmiotowych dowodów, przy czym ich prawdziwość, jak również autentyczność nie była kwestionowana przez strony postępowania.

Podstawę ustaleń Sądu stanowiły również zeznania świadków w osobach A. L., M. W., K. M., K. K., J. K. (2), R. S., W. P., P. N. (1), M. M. (1), S. T., które Sąd uznał za wiarygodne, wzajemnie się uzupełniające, jak również znajdujące potwierdzenie w dokumentach znajdujących się w aktach sprawy.

Sąd dał wiarę powyższym dowodom w takim zakresie w jakim każdy z nich stanowił podstawę do dokonania ustaleń faktycznych w sprawie.

W ocenie Sądu zeznania świadka A. L. zasługiwały na wiarę i uwzględnienie. Świadek bowiem w sposób rzetelny i obiektywny wskazywał zarówno na zakres obowiązków powoda, jak i świadczoną przez niego pracę. Sąd uznał za wiarygodne twierdzenia świadka, iż nie miał on uwag do pracy powoda, powyższe znajduje również odzwierciedlenie w treści akt osobowych pracownika, w których poza notatkami ze stycznia i lutego 2015r. nie ma jakichkolwiek dokumentów potwierdzających nienależyte wykonywanie obowiązków przez powoda. W tym zakresie świadek wskazywał, iż nie są mu znane jakiegokolwiek sytuacje, aby inni pracownicy nie chcieli współpracować z powodem. Świadek nie potwierdził zatem, iż współpracownicy odmawiali współpracy z nim. Świadek podał, iż angażował powoda również do trudniejszych zadań, z którymi powód dawał sobie radę. Świadek A. L. wskazał również na sytuację zabrudzenia przez powoda przy montażu świeżo pomalowanej ściany i następczych reakcji, która to sprawa została rozdmuchana przez malarzy ze złośliwości. Sąd uznał, że świadek zeznawał prawdę w zakresie terminowości, która z przyczyn oczywistych wobec zakresu prowadzonych prac remontowych jak i ilości budynków, nie zawsze odpowiadała oczekiwaniom zlecających. Nadto w kwestii zarzutu, uznanego przez pozwanego jako najcięższy, a odnoszącego się do propozycji wymiany bezpiecznika, świadek wskazał, iż kwestia ta była w fazie początkowej, na etapie luźnych uzgodnień i rozeznania w sprawie. Świadek przy tym zgodnie ze swoją wiedzą wskazywał, iż decyzje w tym zakresie podejmowałby w oparciu o wiedzę dotyczącą mocy urządzenia (pieca), przy czym decyzje odnośnie napraw przy tego typu urządzeniach nie były podejmowane przez samych elektryków, a konsultowane były zawsze w szerszym gronie. Nadto świadek podał, iż żeby sprawdzić jakie jest zasilanie na urządzeniu to należy to pomierzyć.

Do takich zaś robót powinien być projektant, który dobiera rodzaj przewodu i konieczne zabezpieczenie. Sąd uznał również za wiarygodne zeznania świadka odnośnie sporządzonej oceny pracy powoda, w której świadek, mimo, że był brygadystą, a zatem osobą współpracującą z powodem na pierwszej linii, nie uczestniczył przy wystawianiu powyższej. Świadek wskazywał również na okoliczności dotyczące zlecenia zadań na wydziale, które to okoliczności znajdują pełne odzwierciedlenie w zeznaniach powoda, jak i pozostałych świadków. Zeznania świadka w zakresie zabezpieczenia rozdzielnic, czy też montażu gniazd Sąd uznał za wiarygodne. Świadek bowiem zgodnie z zeznaniami P. N. (1) wskazywał, iż prowadzone prace remontowe powodowały, iż również inne osoby, poza pracownikami, miały dostęp do rozdzielnic, co powodowało, że nie zawsze były one zamknięte, a tym samym prawidłowo zabezpieczone. Klucze do szaf były zaś uniwersalne, a powód jak i inni pracownicy mieli dostęp do rozdzielnic.

Świadek wskazał również, iż na terenie (...) znajduje się dużo szaf teleinformatycznych, które mają gniazda elektryczne zamontowane poza nimi. Reasumując świadek podał, iż w jego ocenie jak się chce kogoś „uderzyć”, to szuka się powodu i w taki sposób została odebrana przez niego sytuacja związana z powodem. Świadek podał, iż nie są mu znane jakiegokolwiek inne przypadki, aby za przewinienia przypisywane aktualnie powodowi inni pracownicy zostali pociągnięci do odpowiedzialności.

Zdaniem Sądu zeznania świadka R. S. zasługiwały w pełni na wiarę i uwzględnienie, albowiem świadek w sposób konkretny i rzeczowy wskazywał na okoliczności dotyczące tak samej pracy powoda na stanowisku elektryka, prawidłowości w zakresie montowania gniazdek elektrycznych poza szafą teleinformatyczną, jak również co do braku zastrzeżeń do współpracy z powodem. Świadek podał, iż w jego ocenie relacje powoda wyłącznie z jednym pracownikiem- E. K. były niewłaściwe, ale wynikało to z agresji i sposobu bycia tegoż pracownika, nie zaś powoda. Świadek podał również, iż w zakresie wymiany bezpieczników przełożeni przerzucają w tym zakresie w sposób niewłaściwy odpowiedzialność na szeregowych elektryków. Świadek podał, iż co do zasady decyzje odnośnie wymiany bezpiecznika powinien podjąć P. N. (1) lub wskazana przez niego osoba. Świadek podkreślił w tym przedmiocie, iż w jego kompetencji, jako elektryka leży jedynie wymiana bezpieczników, sam nie może natomiast zwiększać zabezpieczenia bezpiecznika. W ocenie Sądu świadek w sposób zborny i konkretny wskazywał co do okoliczności pracy powoda u pozwanego, a zeznania jego w pełni korespondują z pozostałym materiałem dowodowym sprawy, w szczególności z zeznaniami świadka A. L. oraz powoda.

Sąd uznał również za wiarygodne zeznania świadka M. W.. Świadek jest administratorem budynku, zlecał pośrednio powodowi pracę. Świadek wskazał, że nie miał uwag do pracy powoda. W odniesieniu do szaf teleinformatycznych w/ w podał, iż nie ma żadnych przepisów, które określałyby miejsce umieszczania gniazd zasilających, powyższe mogą znajdować się również poza szafą. W podległych mu budynkach takie szafy są umiejscowione. Świadek wskazywał także na zwiększony zakres prac, nie tylko powoda, z uwagi na prowadzone w ostatnim czasie remonty. Świadek potwierdził również, iż komplet kluczy do rozdzielnic miał nie tylko powód, ale również inni pracownicy pozwanego. Świadek wskazał, iż nie docierały do niego uwagi co do pracy powoda. Powód wykonywał w jego ocenie nawet więcej prac niż były mu przypisane. Świadek podał, iż nie miał zastrzeżeń do powoda, jego pracę oceniał bardzo dobrze.

W ocenie Sądu zeznania świadka K. M. jako wiarygodne stanowić mogły podstawę ustaleń faktycznych w sprawie. Wskazać należy, iż świadek bezpośrednio miał kontakt z powodem, świadek bowiem prowadzi laboratorium w związku z czym zlecał dużo prac powodowi. Nigdy przy tym nie miał jakiegokolwiek zastrzeżeń do pracy powoda, a wręcz wskazywał, że powód wykonywał więcej niż należało do jego zakresu, słyszał jedynie pozytywne opinie o jego pracy. Nadto świadek wskazywał, że z uwagi na remont do szaf teleinformatycznych poza pracownikami dostęp miały również inne zespoły. Nadto świadek podał, iż nie są mu znane jakiegokolwiek sytuacje, aby inni współpracownicy nie chcieli współpracować z powodem.

Sąd dał wiarę również zeznaniom świadka K. K. i jako takie uczynił podstawą ustaleń faktycznych w sprawie. Świadek, jako inżynier ds. technicznych na Wydziale (...) zlecał powodowi wykonywanie prac elektrycznych. Świadek wskazał, iż nie miał zastrzeżeń do prac wykonanych przez powoda. Świadcowi nie było również nic wiadomo, by przełożeni, czy też współpracownicy takowe zastrzeżenia do powoda mieli. Świadek potwierdził, że w budynku w którym pracował znajdowały się szafy teleinformatyczne z gniazdkami umieszczonymi na zewnątrz. Takie rozwiązanie jest w ocenie

świadka w pełni prawidłowe. Świadek zeznał również, iż pracownicy firm remontujących mieli dostęp do rozdzielnic, powyższe były również udostępniane obsłudze technicznej i ekipom remontowym. Nadto świadek, z wykształcenia inżynier elektryk, wskazywał, że przy wymianie bezpieczników jest konieczny projekt, zwłaszcza w sytuacji, gdy dotyczy wymiany bezpieczników z mniejszych na większe.

Sąd uznał zeznania świadka J. K. (2) za wiarygodne. Świadek zeznawała na okoliczność współpracy z powodem, wskazując w tym zakresie, iż nie słyszała jakichkolwiek zastrzeżeń do jego pracy. Świadek podała, iż współpraca z powodem układała się bez uwag.

Zeznania świadka S. T. Sąd uznał w części za wiarygodne, a mianowicie w zakresie znajdującym oparcie w materiale dowodowym sprawy. Świadek przywołał bowiem okoliczności związane z wymianą kilku wyłączników światła, wskazując, że powód został poinformowany, aby uważał na ściany i nie pobrudził ich, bo wszystko jest wymalowane. Powód stwierdził, że jeżeli wybrudzi ściany to pracownicy ponownie je wymalują. Świadek zgłosił kierownikowi sekcji powoda P. N. (1) o pobrudzonych przez powoda ścianach, co skutkowało koniecznością pomalowania odcinka ściany. Zdaniem świadka można było założyć rękawiczki albo umyć ręce, żeby ich nie pobrudzić. Świadek nadto wskazał, że w tym samym czasie na tym budynku była też kwestia wymiany oświetlenia – jarzeniówek, które powód wymienił po terminie, przy czym termin nie był ustalony.

Zdaniem Sądu jakkolwiek sama okoliczność, że powód wybrudził ścianę przy montażu kontaktów nie budzi wątpliwości, to zeznania świadka, że zrobił to w sposób celowy nie znajdują żadnego potwierdzenia. Świadek wskazywał nadto, że w tym samym czasie był też remont toalet, gdzie została skierowana prośba do sekcji, aby elektryk przesunął włącznik o pół metra od wejścia, przewód miał być podtynkowy, powód wiedział jaki to ma być przewód, a mimo to wykonał przewód nadtynkowy. Świadek zeznał również, iż nie zna relacji powoda z innymi współpracownikami, wskazując tylko na jedną sytuację związaną z pobrudzoną ścianą. Świadek podał również, iż przed rozwiązaniem umowy o pracę z powodem rozmawiał z różnymi dyrektorami u pozwanego tj. panem P., panią G., którzy wskazali na zastrzeżenia do powoda. Chodziło o czas wykonywania prac, jego fachowość. Powyższe uwagi potwierdzał również pan N.. Świadek nie wskazał jednak w tym zakresie na konkretne sytuacje i uwagi do powoda.

Sąd uznał zeznania świadka W. P. za wiarygodne w części. Świadek jako dyrektor administracyjny Wydziału (...) u pozwanego miał bowiem ograniczoną wiedzę co do jakości i rzetelności prac powoda. Przy czym sam świadek wskazywał, że nie interesował się zagadnieniem dotyczącym zwolnienia powoda z pracy, przy czym słyszał o zastrzeżeniach do pracy powoda od poprzedniego kierownika Działu(...) - M. M. (1). Świadek nie potrafił jednak wskazać daty powyższego, mówiąc ogólnie na temat niezadowolenia z pracy powoda, sposobu wykonywania przez niego pracy, opieszałości, ogólnego podejścia do pracy. Powód nie podlegał jednak służbowo świadkowi, mieli kontakt jedynie przy okazji wykonywanych przez powoda czynności raz w tygodniu bądź raz na dwa tygodnie. Świadek wskazywał, że uwagi do pracy powoda dotyczyły przede wszystkim opieszałości w zakresie zleczonych prac, przy czym na pewno była jedna taka sytuacja. Świadek nie potrafił wskazać jednak z czego wynikała opieszałość powoda, powołując się na okoliczność, że nie zarządzał czasem pracy powoda. Powyższe spowodowało, iż wnioskował ustnie o zmianę nadzoru przez powoda do pana M.. Powyższe spowodowało, iż powód był następnie wspomagany w pracy innymi pracownikami Działu (...). W zakresie oceny zeznań tegoż świadka podkreślenia wymaga, iż świadek z racji sprawowanej funkcji nie posiadał szczegółowej wiedzy odnośnie pracy powoda, przy czym arbitralnie wskazywał, iż powód nie wykonywał jej prawidłowo. Tym samym zeznania te w niewielkim zakresie mogły zostać uwzględnione ustalając stan faktyczny w sprawie.

W ocenie Sądu zeznania złożone przez świadka P. N. (1) zasługiwały na uwzględnienie jedynie w części. Świadek, będący kierownikiem sekcji elektrycznej, a więc bezpośrednim przełożonym powoda, obszernie wskazywał na uchybienia w pracy powoda jakich miał się on dopuszczać, w tym wskazał na zaproponowanie przez niego wymiany samego zabezpieczenia, bez wymiany przewodu elektrycznego zasilającego, jako przykład rażącego naruszenia przez powoda zasad bezpieczeństwa i obowiązujących norm. Świadek P. N. (1) zeznał również, że powód niestaranie wykonywał powierzone mu obowiązki, jednakże nie potrafił wskazać konkretnego uchybienia osadzonego w czasie. Nadto w kwestii zaproponowanej przez powoda wymiany zabezpieczenia, w szczególności w świetle wniosków

opinii biegłego sądowego M. J.- złożonej do akt, zeznania te budzą uzasadnione wątpliwości co do trafności ocen dokonanych w tym zakresie przez świadka. Świadek wskazał również w trakcie zeznań na stwierdzone przez niego przypadki niezamkniętych i niezabezpieczonych rozdzielnic, jak również podał, iż po godzinach pracy powoda praca na przydzielonych mu obiektach jest nadal wykonywana, prowadzone są również prace remontowe. Nadto w/w świadek wskazał na fakt, iż co do zasady gniazdo zasilające powinno zostać zamontowane wewnątrz szafy teleinformatycznej. Świadek podał również, iż inni współpracownicy niechętnie pracowali z powodem, jakkolwiek nie miał wiedzy dlaczego taka sytuacja miała miejsce. Odnośnie ocen okresowych powoda świadek podał, iż powyższe sporządzał osobiście. Wskazał, iż nie zawarł w tym zakresie żadnych dodatkowych uwag do jego pracy, albowiem z powyższych musiałby się wytłumaczyć przed przełożonym, jedynie przekazał powodowi swoje uwagi ustnie.

Podkreślić należy, iż okoliczność podawana przez świadka odnośnie mniejszego zaangażowania powoda w pracy na tle innych pracowników, czy też ocena jego przydatności nie została przez świadka w żaden sposób uzasadniona. Twierdzenia świadka, że wszelkie uwagi na bieżąco przekazywał powodowi w czasie pracy nie znajdują żadnego odzwierciedlenia w treści dokumentów złożonych do sprawy, w tym przede wszystkim w aktach osobowych. Wskazać należy przy tym, że świadek oceniał negatywnie pracę powoda, przy czym z przyczyn tylko sobie wiadomych, w ogóle nie czynił pisemnych uwag czy zastrzeżeń w postaci notatek, kar, czy też upomnień, mało tego, nawet nie umieścił żadnych wniosków, czy uwag w tym przedmiocie w okresowej ocenie pracy powoda.

Jak to zostało wskazane wyżej świadek P. N. (1) wskazywał także na uchybienia w pracy powoda dotyczące otwartych i niezabezpieczonych rozdzielnic na terenie, w którym pracował powód. O ile samej tej okoliczności wykluczyć nie można, to świadek posiadał przy tym wiedzę, że klucze do szaf teleinformatycznych były w posiadaniu nie tylko powoda, ale również osób trzecich i dostęp do nich był również poza godzinami pracy powoda. Świadek jednakże uchybieniami w tym zakresie obciążał tylko osobę powoda, wskazując arbitralnie, iż stanowiło to uchybienie w pracy powoda.

Co istotne świadek nie podejmował jakichkolwiek prób wyjaśnienia przyczyn ich niezamknięcia, polecając jedynie ich zamknięcie powodowi.

Kwestia także umieszczenia gniazda zasilającego szafy teleinformatycznej poza nią, a dokonana przez powoda, wskazywana była przez świadka również jako uchybienie. Przy czym świadek z racji posiadanych kwalifikacji zawodowych musiał mieć wiedzę, że z uwagi na usytuowanie szafy i gniazda na znacznej wysokości de facto powyższe nie stwarzało zagrożenia, nadto kwestii tej nie regulują odrębne przepisy, czy też normy.

Nadto w ocenie Sądu zeznania świadka P. N. (1) w zakresie nieprawidłowych relacji interpersonalnych powoda ze współpracownikami nie mogły zostać uwzględnione. Świadek bowiem w sposób ogólnikowy wskazywał na niechęć innych pracowników do współpracy z powodem, jednakże nie potrafił wyjaśnić tej sytuacji ogólnie wskazując, że pracownicy woleli pracować samodzielnie lub wziąć kogoś innego do pracy niż powoda.

W świetle zgromadzonego w sprawie materiału dowodowego zeznania świadka M. M. (1) uznać należało również za wiarygodne w zakresie w jakim powyższe znajdowały oparcie w pozostałych dowodach zgromadzonych w sprawie. Sąd nie dał wiary zeznaniom świadka, iż jakość pracy powoda pogorszyła się w okresie dwuletnim przed rozwiązaniem z nim umowy o pracę, na potwierdzenie czego były sporządzone notatki służbowe, które decyzją świadka M. M. (1) nie były jednak załączone do akt osobowych powoda. Wskazać w tym miejscu należy, że gdyby faktycznie notatki te zostały sporządzone, a ze względów finansowych (kwestie premii) nie były umieszczane w aktach osobowych, to z całą pewnością zostałyby dołączone do akt sprawy przez stronę pozwaną w toku procedowania. Również świadek w trakcie zeznań potwierdził, iż proponowane przez powoda rozwiązanie wymiany bezpiecznika było niebezpieczne i nieprawidłowe, jakkolwiek okoliczność ta w świetle pozostałego zgromadzonego w sprawie materiału dowodowego sprawy nie mogła być uznana za uzasadnioną. Świadek wskazując na nieprawidłowe relacje powoda z innymi pracownikami również nie wyjaśnił z jakiego powodu współpraca ta była „trudna”, dlaczego inni pracownicy mieli odmawiać współpracy z powodem. Zeznania w tym zakresie cechują się ogólnością.

Zeznania świadka A. W. nie mogły stanowić podstawy ustaleń faktycznych w sprawie, albowiem świadek do sierpnia 2013r. był dyrektorem administracyjnym Wydziału (...), zaś po tym okresie zajmował się realizacją projektów i nie miał bezpośredniego kontaktu z powodem.

Sąd przyznał również walor wiarygodności zeznaniom powoda J. K. (1) w zakresie w jakim powyższe znajdowały oparcie w pozostałych dowodach sprawy, W ocenie Sądu zeznania powoda były logiczne i konsekwentne. Powód w sposób zgodny z twierdzeniami świadka R. S., K. K., A. L., M. W. wskazywał, iż prawidłowy jest montaż gniazda poza szafą teleinformatyczną. Powód potwierdził, że w budynkach, które mu podlegały były niepozamykane rozdzielnice oraz że dostęp do kluczy miało wiele osób. Nadto po godzinach pracy powoda (7:00-15:00) budynek nadal był otwarty i przebywały w nim różne osoby. Prace remontowe trwały w budynkach do godzin wieczornych, również w zakresie prac elektrycznych. Niektóre rozdzielnice były zamykane na klucze systemowe i każdy dowolny pracownik mógł takim kluczem dysponować. Powód zaprzeczył, aby M. M. (1), A. L. i P. N. (1) kiedykolwiek wskazywali zastrzeżenia do jego pracy, nie było rozmów w tym temacie. W zakresie propozycji wymiany bezpiecznika na większy powód zaprzeczył, a ostatecznie wskazał, iż nie przypomina sobie, aby taka propozycja wyszła od niego. Jeśli chodzi o montaż wyłączników powód podał, iż chodziło o demontaż starych i zamontowanie nowych, zabrudzeń zaś było tyle co na dwa palce. Powód zaprzeczył również, aby miał problemy ze współpracownikami. W tym zakresie potwierdził zbieżnie ze świadkiem R. S., iż zdarzały się „utarczki” słowne z E. K..

W ocenie Sądu sporządzona przez biegłego sądowego M. J. opinia wraz z opinią uzupełniającą stanowić mogły podstawę ustaleń faktycznych w sprawie.

W ocenie Sądu opinia była rzetelna, spójna i w pełni odpowiadała na wskazywane w postanowieniu ustalenia. Sąd przy tym nie uwzględnił zarzutów strony pozwanej, która kwestionowała treść opinii, albowiem kwestie podniesione przez pozwanego zostały w sposób należyty wyjaśnione na rozprawie w ustnej opinii uzupełniającej biegłego i nie zachodziła potrzeba dopuszczenia dowodu z kolejnej, trzeciej opinii biegłego.

Sama okoliczność, że strona nie podziela wniosków opinii nie stanowi podstaw do powoływania kolejnego biegłego do opiniowania. Nie ma uzasadnienia wniosek o powołanie kolejnego biegłego jedynie w sytuacji, gdy złożone opinie są niekorzystne dla strony. Dopuszczenie dodatkowej opinii w takiej sytuacji prowadziłoby bowiem do uwzględnienia kolejnych wniosków strony dopóty, dopóki nie zostałaby złożona opinia w pełni ją zadawalająca, co jest niedopuszczalne.

Wnioski opinii biegłego mają być jasne, kategoryczne i przekonujące dla sądu jako bezstronnego arbitra w sprawie, dlatego gdy opinia biegłego czyni zadość tym wymogom, a nadto biegły w istocie ustosunkował się do zgłoszonych zastrzeżeń pozwanego, co pozwala uznać znaczące dla istoty sprawy okoliczności za wyjaśnione, to nie zachodzi potrzeba dopuszczania dowodu z dalszej opinii biegłych.

Wskazać należy, że wnioski środka dowodowego w postaci opinii biegłego mają być jasne, kategoryczne i przekonujące dla Sądu jako bezstronnego arbitra w sprawie, dlatego gdy opinia biegłego czyni zadość tym wymogom, co pozwala uznać znaczące dla istoty sprawy okoliczność za wyjaśnioną, to nie zachodzi potrzeba dopuszczania dowodu z dalszej opinii biegłych. (wyrok Sądu Najwyższego z 21 listopada 1974 r., II CR 638/74, opubl. w OSP 1975/5/108).

W tym zakresie Sąd miał na uwadze również stanowisko zaprezentowane przez Sąd Apelacyjny w Łodzi w wyroku z dnia 12 kwietnia 2013 roku (I ACa 1392/12), iż granicę obowiązku prowadzenia przez sąd postępowania dowodowego wyznacza, podlegająca kontroli instancyjnej, ocena czy dostatecznie wyjaśniono sporne okoliczności sprawy, okoliczność zaś, że opinia biegłych nie ma treści odpowiadającej stronie, zwłaszcza gdy w sprawie wypowiadało się kilku kompetentnych pod względem fachowości biegłych, nie stanowi dostatecznego uzasadnienia dla przeprowadzenia dowodu z kolejnych opinii.

Specyfika oceny dowodu z opinii biegłych wyraża się w tym, że sfera merytoryczna opinii kontrolowana jest przez Sąd, który nie posiada wiadomości specjalnych, w istocie tylko w zakresie zgodności z zasadami logicznego myślenia,

doświadczenia życiowego i wiedzy powszechnej. Odwołanie się przez Sąd do tych kryteriów oceny stanowi więc wystarczające i należyte uzasadnienie przyczyn uznania opinii biegłych za przekonujące (wyrok Sądu Najwyższego z 7 kwietnia 2005 r., II CK 572/04).

W ocenie Sądu wnioski zatem wyprowadzone przez biegłego uwzględniają zatem całościowo dowody znajdujące się w aktach sprawy, jak również posiadają uzasadnienie teoretyczne i praktyczne. Potwierdzają również bezwzględnie znajomość problematyki będącej przedmiotem tejsze opinii.

Zdaniem Sądu brak jest jakichkolwiek podstaw odmawiających niniejszym opiniom trafności i prawidłowości.

Biegły posiada bowiem wymaganą w tym zakresie wiedzę specjalistyczną, zarówno teoretyczną jak i praktyczną.

Wskazać należy, iż fakt niezadowolenia strony z wniosków zawartych w przedmiotowej opinii, przy braku trafnych zarzutów dotyczących jej prawidłowości, nie może stanowić podstawy do podważenia trafności tejsze opinii.

W podobnym też duchu wypowiedział się Sąd Apelacyjny w Katowicach w wyroku z dnia 27 lutego 2013 roku (I ACa 941/12), iż samo niezadowolenie strony z opinii, która nie odpowiada jej oczekiwaniom, nie stanowi wystarczającej podstawy do przeprowadzenia dowodu z opinii kolejnego biegłego.

Sąd nie uwzględnił natomiast w pełnym zakresie opinii biegłego sądowego M. H., dzielając w tym zakresie stanowisko strony pozwanej odnośnie wybiórczego i ocenego podejścia biegłego do materiału dowodowego zgromadzonego w sprawie, a w konsekwencji formułowania niemerytorycznych wniosków. Biegły sądowy opiniując w niniejszej sprawie dokonał bowiem całkowicie nieuprawnionej oceny zgromadzonego w sprawie materiału dowodowego, która to kompetencja zastrzeżona jest wyłącznie dla Sądu.

Sąd Apelacyjny w Szczecinie w wyroku z dnia 12 lipca 2017r. (I ACa 214/17) wyraźnie wskazał, iż opinia biegłego zgodnie z treścią art. 278 k.p.c. służy stworzeniu sądowi możliwości prawidłowej oceny materiału procesowego w wypadkach, kiedy ocena ta wymaga wiadomości specjalnych w rozumieniu art. 278 k.p.c. (a więc wiedzy wykraczającej poza objętą zakresem wiedzy ogólnej - powszechnej). Zadaniem biegłego zasadniczo nie jest więc poszukiwanie dowodów i okoliczności mających uzasadniać argumentację stron, lecz dokonanie oceny przedstawionego materiału z perspektywy posiadanej wiedzy i przedstawienie sądowi danych (wniosków) umożliwiających poczynienie właściwych ustaleń faktycznych i właściwą ocenę prawną znaczenia zdarzeń z których strony wywodzą swoje racje. Biegły jest zobowiązany do zachowania bezstronności (art. 281 k.p.c.) i występując procesie nie posiada zwłaszcza kompetencji prawnych, by poszukiwać i przedstawiać argumenty i dowody niezbędne dla poparcia stanowiska którejkolwiek ze stron procesu.

Podobnie w wyroku z dnia 11 maja 2017r. Sąd Apelacyjny w Szczecinie (III APa 19/16) opinią biegłego jest osąd o okolicznościach faktycznych, stanach lub zdarzeniach, dla których poznania i wyjaśnienia wymagany jest określony zasób wiadomości specjalnych (wykraczających poza zakres wiadomości i doświadczenia życiowego ogółu osób inteligentnych i ogólnie wykształconych) z różnych dziedzin nauki, techniki, sztuki, rzemiosła czy obrotu gospodarczego oraz doświadczenia zawodowego, sformułowany i wyrażony w toku postępowania przez osobę wyznaczoną w tym celu przez sąd, niezainteresowaną rozstrzygnięciem sprawy (a spełniającą wskazane wyżej kryteria - biegłego), ułatwiający zarazem sądowi właściwą ocenę faktów i rozstrzygnięcie konkretnej sprawy.

Zadaniem biegłego nie jest ustalenie stanu faktycznego sprawy, lecz naświetlenie i umożliwienie wyjaśnienia przez sąd okoliczności z punktu widzenia posiadanych przez biegłego wiadomości specjalnych, przy uwzględnieniu zebranego i udostępnionego mu materiału sprawy.

Przechodząc do wniosków zawartych w opiniach biegłych, podnieść należy, iż w opinii pisemnej złożonej do akt biegły M. J. wyraźnie wskazał, iż propozycja zmiany zabezpieczenia z wartości C25 na C40 bez wykonania odpowiednich pomiarów nie jest działaniem niewłaściwym i nagannym. Z uwagi na najprawdopodobniej inną charakterystykę pracy niż typowo rezystancyjna (piece standardowe) piec, w którego obwodzie powód zaproponował zmianę zabezpieczenia

na większe z wielkim prawdopodobieństwem mógł charakteryzować się gwałtownymi skokami obciążenia. Dopiero pomiar prądu płynącego we wszystkich trzech fazach pozwoliłby zweryfikować, czy propozycja złożona przez powoda jest rzeczywiście nieodpowiednia i technicznie wadliwa pod względem technicznym. Nie bez znaczenia jest także fakt, że samo zabezpieczenie typu C25 mogło być niesprawne (jest to stosunkowo częsty przypadek). Tylko rzetelny pomiar rzeczywistego prądu w obwodzie pieca uprzednio zabezpieczonego wyłącznikiem klasy C25 pozwoliłby na stwierdzenie, jaka metoda naprawcza wymagana do poprawnej pracy pieca jest konieczna w przedmiotowym przypadku. Nie bez znaczenia jest także okoliczność, że istnieją zabezpieczenia choćby klasy „D” o dużo bardziej łagodnej charakterystyce, które to rozwiązanie być może spełniłoby swoje zadanie bez konieczności wymiany przewodu zasilającego. Do postawienia właściwej diagnozy w zakresie konieczności zmiany zabezpieczenia na większe konieczne jest wykonanie dodatkowych pomiarów.

Biegły podniósł również w swej opinii, iż ma poważne wątpliwości, czy powód – elektryk z wykształceniem zawodowym i bez uprawnień w zakresie pomiarów elektrycznych (powód posiada jedynie świadectwo kwalifikacji E w zakresie eksploatacji urządzeń i instalacji i siedzi na stanowisku eksploatacji) był w ogóle osobą odpowiednią w zakresie proponowania jakichkolwiek zmian w instalacji elektrycznej, zwłaszcza wymagających pomiarów i obliczeń.

Zdaniem biegłego to przełożeni powoda winni sami wykonać konieczne rozwiązanie techniczne, bądź zlecić wykonanie odpowiednich czynności osobie posiadającej odpowiednie uprawnienia w zakresie pomiarów elektrycznych, a następnie dokonać właściwego doboru zabezpieczeń w drodze obliczeń.

W zakresie montażu gniazda zasilającego poza szafą teleinformatyczną, w świetle aktualnej wiedzy technicznej i obowiązujących regulacji prawnych, biegły wskazał iż nie ma przepisów oraz norm zakazujących montażu gniazda zasilającego poza szafą teleinformatyczną.

Montaż zatem takiego gniazda w taki sposób, poza względami estetycznymi, nie jest niezgodny z obowiązującymi normami i przepisami, nie stanowi też zagrożenia dla życia i zdrowia, ani też zagrożenia pożarowego.

Okoliczności zawarte w opinii pisemnej z dnia 14 listopada 2017r. biegły podtrzymał również przed Sądem w ramach opinii ustnej uzupełniającej z dnia 18 stycznia 2018r.

Wskazać należy, iż we wnioskach opinii z dnia 21 czerwca 2017r. również biegły M. H. podał, iż decyzja o wymianie bezpiecznika przeteżeniowego o większym prądzie znamionowym przy jednoczesnym zachowaniu istniejącego przekroju przewodu elektrycznego chronionego przez to zabezpieczenie powinna zostać podjęta przez Kierownika Sekcji (...) P. N. (1) bądź przez osobę przez niego upoważnioną. W ocenie tegoż biegłego elektryk- konserwator (powód) na własną odpowiedzialność powinien dokonać zasadniczo jedynie czynności konserwacyjnych, zgodnie z posiadaną wiedzą w oparciu o dokumentację eksploatacyjną. Biegły podał, iż elektryk- konserwator najczęściej nie posiada wystarczającej wiedzy fachowej w zakresie prawidłowego doboru zabezpieczeń przeteżeniowych ze względu na długotrwałą obciążalność i przeciążalność prądową zabezpieczanego przewodu elektrycznego, a to z uwagi na fakt, iż jest to jedna z czynności projektowych, które wymagają wysokospecjalistycznej wiedzy technicznej.

Poza sporem w niniejszej sprawie było, iż w dniu 28 października 2015r. pozwany rozwiązał z powodem umowę o pracę z zachowaniem trzymiesięcznego okresu wypowiedzenia, ze skutkiem rozwiązania umowy o pracę na dzień 31 stycznia 2016r.

Jako przyczyny powyższego pracodawca wskazał :

- wielokrotne niedbałe wykonywanie obowiązków służbowych, m.in. poprzez proponowanie niebezpiecznych rozwiązań, brak poszanowania pracy wykonywanej przez innych pracowników,
- brak przestrzegania zasad bezpieczeństwa eksploatacji instalacji elektrycznych,
- brak umiejętności współpracy z innymi pracownikami, lekceważenie ich uwag i próśb.

Rozważania należy rozpocząć od generalnego stwierdzenia, że stosunek pracy, jak niemal wszystkie stosunki prawne, jest z natury swej rozwiązywalny.

Przepisy prawa pracy poręczają wprawdzie wzmoczoną ochronę pracownika w szczególności zatrudnionego na czas nieokreślony, nakładając na pracodawcę obowiązek uzasadnienia decyzji o wypowiedzeniu umowy o pracę. Niemniej jednak wypowiedzenie jest zwykłym i - przy spełnieniu rygorów ustawowych - w pełni przez prawo dopuszczalnym sposobem rozwiązania umowy o pracę.

Dlatego "zasadność wypowiedzenia przez pracodawcę umowy o pracę na czas nieokreślony (...) powinna być oceniana w płaszczyźnie stwierdzenia, że jest to zwykły sposób rozwiązywania umowy o pracę" (wyrok Sądu Najwyższego z dnia 2 października 1996 r., I PRN 69/96)

Podstawowe wymogi formalne wypowiedzenia wymienia art. 30 § 3, 4, 5 kp Wypowiedzenie umowy o pracę na czas nieokreślony dokonywane przez pracodawcę powinno mieć formę pisemną oraz wskazywać przyczynę wypowiedzenia i zawierać pouczenie o prawie odwołania do sądu pracy.

Ocena zasadności wypowiedzenia umowy o pracę powinna być dokonywana przez sąd w granicach przyczyn podanych pracownikowi przez pracodawcę (art. 30 § 4 k.p.) (wyrok Sądu Najwyższego z dnia 10 listopada 1998 r., I PKN 434/98). Wymóg "konkretności" wypowiedzenia był wielokrotnie analizowany w orzecznictwie Sądu Najwyższego.

I tak stwierdza się, iż naruszenie art. 30 § 4 k.p. ma miejsce wówczas, gdy pracodawca nie wskazuje w ogóle przyczyny wypowiedzenia bądź gdy wskazana przez niego przyczyna jest niedostatecznie konkretna, a przez to niezrozumiała dla pracownika (wyrok Sądu Najwyższego z dnia 10 maja 2000 r., I PKN 641/99).

Podkreśla się, że konkretność wskazania przyczyny uzasadniającej wypowiedzenie umowy o pracę (art. 30 § 4 k.p.) należy oceniać z uwzględnieniem innych, znanych pracownikowi okoliczności uściślających tę przyczynę (wyrok Sądu Najwyższego z dnia 2 września 1998 r., I PKN 271/98).

Wymóg konkretności jest zatem traktowany przez Sąd Najwyższy nieco liberalniej niż wymóg podania przyczyny w ogóle, w odniesieniu do którego stwierdza się, iż warunku podania pracownikowi w piśmie o wypowiedzeniu umowy o pracę jego przyczyny (art. 30 § 4 k.p.) nie może zastąpić ocena pracodawcy, że przyczyna ta - mimo że nie została wskazana - była znana pracownikowi (wyrok Sądu Najwyższego z dnia 5 maja 1999 r., I PKN 670/98).

Pewne wątpliwości może nasuwać kryterium "rzeczywistości" podanej przyczyny wypowiedzenia. Otóż chodzi o to, by prawdziwa (istniejąca) okoliczność podana w wypowiedzeniu, była jednocześnie przyczyną rzeczywistą, czyli tą okolicznością, która w danej sytuacji skłoniła pracodawcę do zwolnienia pracownika.

Rzecz w tym, by pracodawca nie "ukrywał" rzeczywistej przyczyny zwolnienia pracownika, przytaczając jakąś inną, faktycznie występującą okoliczność, pozbawioną jednak znaczenia dla jego konkretnej decyzji o wypowiedzeniu umowy o pracę.

Wymóg "prawdziwości" przyczyny wypowiedzenia nie budzi wątpliwości; chodzi o to, by okoliczność podana w wypowiedzeniu faktycznie miała miejsce.

W płaszczyźnie zachowania wymaganej prawem formy wypowiedzenia (art. 30 § 4 kp) obowiązek pracodawcy sprowadza się do podania przyczyny wypowiedzenia w piśmie zawierającym jego oświadczenie w taki sposób, by jego adresat poznał motywy leżące u podstaw takiej decyzji.

Sprostanie wymaganiom określonym w art. 30 § 4 kp polega zatem na wskazaniu przyczyny w sposób jasny, zrozumiały i dostatecznie konkretny. Przyczyna rozwiązania stosunku pracy powinna być skonkretyzowana. Nie oznacza to jedynie obowiązku pracodawcy wyczerpującego powołania wszystkich faktów i zdarzeń, które stały się

podstawą podjęcia przez pracodawcę decyzji o rozwiązaniu stosunku pracy. Konkretność przyczyny nie polega na jej opisanu w sposób szczegółowy.

Chodzi o precyzyjne wskazanie co jest przyczyną rozwiązania stosunku pracy, ponieważ w przypadku ewentualnej kontroli sądowej ta właśnie skonkretyzowana przyczyna będzie podstawą dla oceny, czy rozwiązanie umowy (w okolicznościach danej sprawy) było uzasadnione. Natomiast stopień uszczegółowienia stawianych pracownikowi zarzutów będzie już zależał od tego, jaka przyczyna została pracownikowi podana i jakie są uwarunkowania konkretnego przypadku (wyrok Sądu Najwyższego z dnia 19 lutego 2009 r., II PK 156/08).

Art. 30 § 4 kp dopuszcza różne sposoby określenia przyczyny wypowiedzenia umowy o pracę. Z oświadczenia pracodawcy powinno jednak wynikać w sposób niebudzący wątpliwości, co jest istotą zarzutu stawianego pracownikowi i usprawiedliwiającego rozwiązanie z nim stosunku pracy (wyrok Sądu Najwyższego z dnia 15 listopada 2006 r., I PK 112/06).

W wyroku z dnia 15 lutego 2000 roku (I PKN 514/99, OSNAPiUS 2001, nr 13, poz. 440) Sąd Najwyższy ponownie stwierdził, że pracodawca ma obowiązek wskazania w oświadczeniu o rozwiązaniu umowy o pracę konkretnej i rzeczywistej przyczyny uzasadniającej to rozwiązanie (art. 30 § 4 k.p.), 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)

Innymi słowy, z art. 30 § 4 kp wynika obowiązek pracodawcy wskazania pracownikowi w oświadczeniu o wypowiedzeniu umowy o pracę na czas nieokreślony przyczyny uzasadniającej wypowiedzenie.

Naruszeniem przez pracodawcę tego obowiązku jest brak wskazania przyczyny, ujęcie jej w sposób zbyt ogólnikowy, niewystarczająco jasny i konkretny, a także podanie innej przyczyny niż ta, która pracodawcę motywowała, a więc wskazanie przyczyny "nierzeczywistej" (wyrok Sądu Najwyższego z dnia 17 lutego 2005 r., II PK 236/04).

Wskazanie w pisemnym oświadczeniu pracodawcy przyczyny uzasadniającej wypowiedzenie lub rozwiązanie umowy o pracę przesądza o tym, że spór przed sądem pracy toczy się tylko w granicach przyczyny podanej w pisemnym oświadczeniu pracodawcy.

Tym samym pozbawiony on jest możliwości powoływania się w toku postępowania na inne przyczyny, które również mogłyby uzasadniać wypowiedzenie lub rozwiązanie umowy o pracę. Podobnie zdaniem Sądu Najwyższego ocena zasadności wypowiedzenia umowy o pracę powinna być dokonywana przez sąd w granicach przyczyn podanych pracownikowi przez pracodawcę - art. 30 § 4 k.p. (wyroki Sądu Najwyższego z dnia 10 października 1998 r., I PKN 434/98, oraz z dnia 15 października 1999 r., I PKN 319/99) (Ludwik Florek, Komentarz do art. 30 Kodeksu pracy).

Zatem okoliczności podane pracownikowi na uzasadnienie decyzji o rozwiązaniu stosunku pracy, a następnie ujawnione w postępowaniu sądowym, muszą być takie same, zaś pracodawca pozbawiony jest możliwości powoływania się przed organem rozstrzygającym spór na inne przyczyny mogące przemawiać za słusnością wypowiedzenia umowy. W konsekwencji pracodawca nie wywiązuje się z obowiązku wynikającego z art. 30 § 4 k.p. wówczas, gdy albo w ogóle nie wskazuje przyczyny wypowiedzenia, albo kiedy wskazanie przyczyny jest pozorne w tym znaczeniu, że jest ona niedostatecznie jasna, konkretna, a w rezultacie niezrozumiała dla pracownika i niepoddająca się weryfikacji w postępowaniu przed sądem (wyrok Sądu Najwyższego z dnia 24 października 2013 r., II PK 24/13).

Tym samym postępowanie sądowe winno koncentrować się wokół przyczyny wskazanej przez pracodawcę w oświadczeniu o wypowiedzeniu umowy o pracę i konieczności ustalenia wymaganego przez nią przymiotu prawdziwości i konkretności. Niewątpliwie bowiem 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. (wyrok Sądu Najwyższego z dnia 13 października 1999 roku, I PKN 304/99).

Ocena przyczyny podanej w oświadczeniu pracodawcy o rozwiązaniu umowy o pracę pod względem jej konkretyzacji - a także rzeczywistości - dokonywana jest z perspektywy adresata oświadczenia pracodawcy, czyli pracownika. To pracownik ma wiedzieć i rozumieć, z jakiego powodu pracodawca rozwiązał z nim umowę o pracę (wyrok Sądu Najwyższego z dnia 9 marca 2010 r., I PK 175/09).

Badanie rzeczywistości przyczyn wypowiedzenia powinno się odbyć w odniesieniu do okoliczności, które zostały przedstawione w piśmie pracodawcy zawierającym oświadczenie o wypowiedzeniu (art. 30 § 4 k.p.) (wyrok Sądu Najwyższego z dnia 6 stycznia 2009 r., II PK 108/08).

Przyczyna wypowiedzenia bezterminowej umowy o pracę, wskazana w piśmie zawierającym oświadczenie woli pracodawcy (art. 30 § 4 k.p.) musi mieć m.in. rzeczywisty charakter, a więc nie może być nieprawdziwa (pozorna).

Wprawdzie owa "rzeczywistość" przyczyny wypowiedzenia jest doniosła przede wszystkim z punktu widzenia jego zasadności w rozumieniu art. 45 § 1 k.p., badanej dopiero podczas rozpatrywania odwołania od wypowiedzenia wniesionego w terminie określonym w art. 264 § 1 kp, ale wspomniana prawdziwość przyczyny może też mieć i najczęściej ma - decydujące znaczenie dla subiektywnego przekonania pracownika co do celowości wniesienia takiego odwołania (wyrok Sądu Najwyższego z dnia 19 listopada 2003 r., I PK 18/03).

Zgodnie z ugruntowanym w tej mierze orzecnictwem sądowym dla przyjęcia zasadności i skuteczności wypowiedzenia umowy o pracę wystarczające jest jeżeli chociażby jedna z przyczyn podanych przez pracodawcę okaże się usprawiedliwiona. (wyrok Sądu Najwyższego z dnia 5 października 2005 roku, I PK 61/05, OSNP 2006, Nr 17-18, poz. 265).

Przyjmuje się również, iż w sytuacji gdy pracodawca wskazuje kilka przyczyn wypowiedzenia umowy o pracę, to należy je oceniać łącznie, gdyż możliwe jest, że żadna z nich samodzielnie nie uzasadnia wypowiedzenia, ale razem je uzasadniają (wyrok Sądu Najwyższego z dnia 8 stycznia 2007 roku, I PK 187/06, OSNCP 2008/3-4/35)

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

Odszkodowanie przysługuje w wysokości wynagrodzenia za okres od 2 tygodni do 3 miesięcy, nie niższej jednak od wynagrodzenia za okres wypowiedzenia (art. 47¹kp).

W niniejszej sprawie strona pozwana zastosowała tryb rozwiązania umowy o pracę dotyczący wypowiedzenia umowy.

Sąd w pełni podziela stanowisko pozwanego, że wypowiedzenie umowy o pracę jest to zwykły sposób rozwiązania umowy o pracę, jakkolwiek nie zwalnia to pracodawcy od wykazania zasadności przyczyn, które zostały wskazane w treści oświadczenia o wypowiedzeniu umowy o pracę.

Sąd orzekający musiał ocenić, czy okoliczności wskazane w treści wypowiedzenia powiodły umowy o pracę istotnie uzasadniały dokonanie wypowiedzenia (były rzeczywiste i wystarczające). Wskazać należy, iż uchybienia w wykonywaniu obowiązków pracowniczych same w sobie nie zawsze stanowią przyczyny uzasadniające rozwiązanie umowy o pracę, a jedynie takie, których ciężar gatunkowy uniemożliwia prawidłowe świadczenie pracy.

W ocenie Sądu orzekającego poczynione w świetle dowodów ustalenia faktyczne w sprawie prowadzą do konstatacji, że wskazane przyczyny wypowiedzenia umowy o pracę nie zostały w sposób należyty skonkretyzowane, nadto obiektywnie nie uzasadniały decyzji o rozwiązaniu stosunku pracy z powodem w rozumieniu art. 45 § 1 k.p.

Przepis art. 45 § 1 k.p., zawierający pojęcie "wypowiedzenie nieuzasadnione", stanowi klauzulę generalną, czyli zawiera sformułowanie ogólne (zwrot niedookreślony), pozostawiając sądowi znaczną swobodę w ocenie, czy dana norma prawna znajduje zastosowanie w konkretnej sprawie.

Sąd miał przy tym na uwadze, że przyczyna wypowiedzenia nie musi mieć szczególnej wagi czy nadzwyczajnej doniosłości, skoro wypowiedzenie jest zwykłym sposobem rozwiązania bezterminowego stosunku pracy, a pracodawca ma prawo doboru pracowników w sposób zapewniający najlepsze wykonywanie jego zadań i efektywne prowadzenie działalności.

W orzecznictwie Sądu Najwyższego prezentowany jest pogląd, że wprowadzenie umowy o pracę zalicza się do umów starannego działania, jednak nie oznacza to, że ocena starannego wykonywania obowiązków pracowniczych odbywa się bez względu na wyniki (efekty) świadczonej pracy. Pracodawca może wypowiedzieć umowę o pracę pracownikowi, który nie osiąga wyników pracy porównywalnych z wynikami pracy innych pracowników zatrudnionych na tych samych stanowiskach, choćby nie było w tym zawinienia, niestaranności lub niesumienności pracownika. Pracodawca nie ma bowiem obowiązku zatrudniania niewydajnego pracownika (por. wyrok z dnia 24 lutego 2015 r., II PK 87/14 i powołane w nim orzeczenia).

Jednocześnie jednak podkreśla się, że uznanie wypowiedzenia umowy za zwykły sposób rozwiązania stosunku pracy nie oznacza przyzwolenia na arbitralne, dowolne, nieuzasadnione lub sprzeczne z zasadami współżycia społecznego wypowiedzenie umowy o pracę. Ocena, czy dana przyczyna uzasadnia wypowiedzenie nie może przy tym ograniczać się do oceny wyizolowanego zdarzenia lub zachowania. Zasadność wypowiedzenia umowy o pracę powinna być bowiem rozważana z uwzględnieniem potrzeb pracodawcy i z poszanowaniem interesów pracownika sumiennie i starannie wykonującego obowiązki pracownicze (por. wyrok Sądu Najwyższego z dnia 17 maja 2016 r., I PK 155/15, LEX nr 2066986 i powołane w nim orzecznictwo).

Pozwala to na sformułowanie stanowiska, że ocena, czy brak oczekiwanej przez pracodawcę efektywności wykonywania obowiązków pracowniczych uzasadnia wypowiedzenie umowy o pracę, nie powinna być dokonywana bez uwzględnienia dotychczasowego sposobu realizacji obowiązków przez pracownika związanego z tym samym pracodawcą przez kilkudziesięcioletni okres zatrudnienia.

Oceniając treść zgromadzonego w sprawie materiału dowodowego, w szczególności treść złożonego wypowiedzenia umowy o pracę, Sąd podziela stanowisko strony powodowej, że w pierwszej kolejności uznać należy, że przyczyny, które zostały podane przez pracodawcę nie były przyczynami konkretnymi.

Słusznie zauważyła strona powodowa, że pracodawca w toku prowadzonego postępowania starał się uszczegółowić treść tych przyczyn, powołując na powyższe okoliczności liczne dowody.

Pracodawca formułując powyższe nie wskazał w zasadzie na żadne konkretne sytuacje, których zarzuty objęte wypowiedzeniem dotyczą.

W ocenie Sądu jedynie okoliczność związana z proponowaniem przez powoda niebezpiecznego rozwiązania, jak również brakiem poszanowania pracy wykonanej przez innych pracowników mogła być dla pracownika zrozumiała odnośnie zakresu sformułowanego w tym przedmiocie zarzutu. W pozostałym zaś zakresie zarzucenie powodowi braku przestrzegania zasad bezpieczeństwa eksploatacji urządzeń elektrycznych, czy umiejętności współpracy w innymi pracownikami, lekceważenie ich uwag i prośb nie wskazuje na konkretne zarzuty do pracownika, co czyni powyższe całkowicie niekonkretnymi, a co za tym idzie niezrozumiałymi dla adresata.

Sąd w toku procedowania dopuścił szereg dowodów, zarówno w postaci zeznań świadków, został dopuszczony dowód z opinii biegłych sądowych, przy czym powyższe nie potwierdziły jakichkolwiek nieprawidłowości w pracy powoda.

Sąd pragnie zauważyć i to zostało podniesione również przez biegłego sądowego M. J. oraz M. H., iż powód z racji posiadanych uprawnień, jak również zajmowanego stanowiska (elektryka- konserwatora) nie był osobą uprawnioną do proponowania jakichkolwiek rozwiązań elektrycznych.

Materiał dowodowy potwierdził jedynie, iż że powód w luźnej rozmowie wskazał na określone rozwiązanie, jednak powyższe nie może być oceniane w kategorii jakiegokolwiek wiążącej propozycji. Powyższe może być jedynie poczytane jako sugestia zgłoszona w tym przedmiocie przez pracownika, bez jakichkolwiek skutków sprawczych. Jak to zostało wskazane wyżej kompetencje w zakresie wymiany, dostosowania bezpiecznika, czy też przekroju przewodu należały do przełożonego powoda, ewentualnie do projektanta. Okoliczności te zostały również potwierdzone w zeznaniach świadków powołanych wyżej.

Istotne jest również to, że biegły M. J. wskazał, że nie można tak kategorycznie powiedzieć, że wymiana bezpiecznika bez wymiany przewodu elektrycznego jest niewłaściwa, bowiem konieczne są w tym zakresie dodatkowe informacje i pomiary, aby ocenić prawidłowość zaproponowanego rozwiązania. Biegły wnioskował sporządzając opinię o przekazanie mu do wglądu również tabliczki znamionowej urządzenia, która jednak z zgodnie z oświadczeniem P. N. (1) zaginęła, a co za tym idzie nie można kategorycznie i jednoznacznie ocenić prawidłowości zaproponowanego przez powoda rozwiązania.

Jak to zostało jednak wskazane wyżej, powyższe stanowi okoliczność całkowicie marginalną, albowiem zgodnie z twierdzeniami biegłych sądowych, które Sąd w niniejszej sprawie całkowicie podziela, powód jako elektryk – konserwator nie miał w zakresie obowiązków oraz uprawnień jakiegokolwiek możliwości proponowania rozwiązań elektrycznych. W tym zakresie zakres obowiązków przypisanych powodowi na zajmowanym przez niego stanowisku prawa do powyższych w żadnej mierze uprawniał.

Strona pozwana wskazywała, że nieprawidłowość działania powoda polegała również na tym, że zamontował on gniazdo zasilające poza szafą teleinformatyczną.

Z zeznań świadków powołanych wyżej wynika natomiast jednoznacznie, że na terenie (...)znajduje się wiele takich szaf teleinformatycznych, które mają zamontowane gniazda poza szafą.

Istotne jest tylko to, aby te gniazda nie znajdowały się w zasięgu osób trzecich.

Natomiast zgodnie ze stanowiskiem biegłego sądowego M. J. złożonym w toku rozprawy, jak i wyrażonym w treści opinii pisemnej, sam fakt zainstalowania gniazda poza szafą teleinformatyczną nie jest działaniem nieprawidłowym. Powyższe może jedynie wpływać na estetykę montażu.

W związku z powyższym uznać należało, iż także tenże zarzut nie mógł się ostać jako zasadny wobec pracownika.

Przechodząc dalej, strona pozwana wskazywała na wielokrotne, niedbałe wykonywanie przez powoda obowiązków służbowych. Jednakże materiał dowodowy nie potwierdził w żadnej mierze wielokrotnego, niedbałego wykonywania obowiązków służbowych przez powoda.

Podnoszony przez pracodawcę zarzut braku poszanowania pracy wykonanej przez innych pracowników, tj. zabrudzenie ściany, również nie mógł zostać uznany za zasadny.

W tym zakresie strona pozwana załączyła do akt zdjęcie potwierdzające powyższe.

Natomiast w ocenie Sądu nie sposób ustalić, kiedy owo zdjęcie zostało wykonane, nie można ustalić też jednoznacznie w jakich okolicznościach doszło do zabrudzenia ściany, jak również czy było to działanie celowe powoda. Te okoliczności zresztą – zabrudzenie ścian przy dokonywaniu określonych czynności związanych z malowaniem, czy też montażem instalacji elektrycznych jest sytuacją możliwą do zaistnienia, w żadnej mierze nie jest to działanie na tyle

naganne, które mogłyby skutkować postawieniem pracownikowi zarzutu uzasadniającego wypowiedzenie umowy o pracę.

W zakresie zarzutu niezamykania rozdzielnic, wskazać w pierwszej kolejności należy, iż bezsprzecznie jest to działanie nieprawidłowe. Natomiast na gruncie przedmiotowej sprawy istotne jest to, że powód pracował w określonych godzinach, pracę zaś na terenie budynku były wykonywane również po tych godzinach, ponadto dostęp do rozdzielnic posiadały również inne podmioty, osoby trzecie, firmy remontujące. Nadto rozdzielnice były zamykane kluczem uniwersalnym, a tym samym dostęp do nich nie był w żaden sposób ograniczony. Trudno również jednoznacznie ustalić kiedy te rozdzielnice były niezamykane, kiedy to powód nie zamykał tych rozdzielnic, czy w istocie to on za to odpowiadał, czy też inne firmy, czy osoby.

Zdaniem Sądu jest to zarzut całkowicie niekonkretny, a nadto został sprecyzowany dopiero w toku prowadzonego postępowania.

Zarzut braku umiejętności współpracy powoda z innymi pracownikami oraz lekceważenie ich uwag i próśb, zdaniem Sądu również nie znalazł potwierdzenia.

W toku postępowania nie wykazano jakie uwagi, czy też próśby pracowników powód ignorował. Okoliczność czy jeden, czy też drugi pracownik chciał, czy też nie chciał pracować z powodem i jakie były tego przyczyny, zdaniem Sądu nie zostało w tym postępowaniu w żaden sposób wykazane. Natomiast jest to kolejna z przyczyn wypowiedzenia również niekonkretnych.

Ponownie podkreślić należy, iż przyczyna wypowiedzenia umowy o pracę powinna być tak sformułowana, aby pracownik wiedział i rozumiał, z jakiego powodu pracodawca dokonuje wypowiedzenia. Obowiązek pracodawcy, o którym mowa w art. 30 § 4 k.p. (w związku z art. 45 § 1 k.p.), wynika z tego, że ewentualne pozbawienie pracownika możliwości dokonania oceny w zakresie, czy zastosowane względem niego kryteria doboru do zwolnienia były słuszne i właściwe, "wymuszały" na pracowniku wszczęcie procesu sądowego w celu poznania konkretnej i rzeczywistej przyczyny, która uzasadniała wypowiedzenie umowy o pracę (wyrok Sądu Najwyższego z 2 czerwca 2017r., III PK 114/16)

Wskazać także w tym miejscu należy, iż oceniając prawdziwość i zasadność przyczyn wypowiedzenia, jak również wypowiedzenia zmieniającego Sądy mogą brać pod uwagę jedynie przyczyny wskazane przez pracodawcę w wypowiedzeniu, choćby w sposób ogólny, jeżeli są one oczywiste lub były znane pracownikowi (wyrok Sądu Najwyższego z dn. 8 marca 2017r., II PK 404/15).

Konkludując powyższe w ocenie Sądu brak było jakichkolwiek podstaw do wypowiedzenia powodowi umowy o pracę.

Mając powyższe na uwadze Sąd na podstawie art. 45 § 1 k.p. przywrócił powoda do pracy na stanowisko i warunkach obowiązujących przed wypowiedzeniem mu umowy o pracę. (punkt I wyroku)

Zgodnie z treścią art. 47 k.p. pracownikowi, który podjął pracę w wyniku przywrócenia do pracy, przysługuje wynagrodzenie za czas pozostawania bez pracy, nie więcej jednak niż za 2 miesiące, a gdy okres wypowiedzenia wynosił 3 miesiące - nie więcej niż za 1 miesiąc.

W tym miejscu należy przytoczyć wyrok Sadu Najwyższego z dnia 25 maja 2010 r. w sprawie PK 213/09, iż roszczenie o wynagrodzenie za czas pozostawania bez pracy z art. 47 k.p. ma charakter odrębny i niezależny od roszczeń wynikających z art. 45 k.p. Jedynie w praktyce jurysdykcyjnej dopuszcza się orzekanie jednym wyrokiem o przywróceniu do pracy na poprzednich warunkach na podstawie art. 45 § 1 k.p. i zasądzeniu wynagrodzenia za czas pozostawania bez pracy na podstawie art. 47 k.p., które zostaje wszakże obwarowane warunkiem uprzedniego podjęcia pracy w wyniku przywrócenia do pracy. Przyznanie takiego "warunkowego" wynagrodzenia za czas pozostawania bez pracy wymaga zgłoszenia przez pracownika przywróconego do pracy gotowości jej wykonywania. Taki obowiązek powstaje dopiero do daty uprawomocnienia się wyroku przywracającego do pracy.

W uzasadnieniu tego orzeczenia Sąd Najwyższy podniósł, że przyznanie takiego "warunkowego" wynagrodzenia za czas pozostawania bez pracy wymaga zgłoszenia przez pracownika przywróconego do pracy gotowości jej wykonywania. Taki obowiązek powstaje dopiero do daty uprawomocnienia się wyroku przywracającego do pracy. Oznacza to, że obowiązek pracodawcy zapłaty wynagrodzenia za czas pozostawania bez pracy, także zasądzonego warunkowo w wyroku przywracającym pracownika do pracy, jest uzależniony od materialnoprawnej przesłanki zgłoszenia przez pracownika przywróconego do pracy gotowości do jej świadczenia po uprawomocnieniu się wyroku o przywróceniu do pracy.

Mając powyższe na uwadze Sąd zasądził od pozwanego na rzecz powoda kwotę 2.896,60 zł brutto tytułem wynagrodzenia za czas pozostawania bez pracy pod warunkiem podjęcia pracy przez pracownika. (punkt II wyroku)

Podstawę prawną orzeczenia Sądu o kosztach zastępstwa procesowego stanowił art. 98 kpc w zw. z art. 108 § 1 kpc w zw. z § 11 ust. 1 Rozporządzenia Ministra Sprawiedliwości z dnia 28 września 2002 roku w sprawie opłat za czynności radców prawnych oraz ponoszenia przez Skarb Państwa kosztów pomocy prawnej udzielonej przez radcę prawnego ustanowionego z urzędu (Dz. U. z 2002 roku Nr 163 poz. 1349 ze zmianami)

W tym zakresie Sąd miał również na uwadze treść § 21 Rozporządzenia Ministra Sprawiedliwości z dnia 22 października 2015 roku w sprawie opłat za czynności radców prawnych (Dz.U. 2015 poz. 1804 ze zm.), zgodnie z którym do spraw wszczętych i niezakończonych przed dniem wejścia w życie Rozporządzenia stosuje się przepisy dotychczasowe do zakończenia postępowania w danej instancji.

W powyższym zakresie na uwagę zasługiwało postanowienie Sądu Najwyższego z dnia 12 maja 2011 roku (I PZ 8/11), iż podstawę obliczenia opłaty z tytułu zastępstwa procesowego strony w sprawie o przywrócenie do pracy i łącznie z nim dochodzone wynagrodzenie za czas pozostawania bez pracy stanowi stawka minimalna określona w § 11 ust. 1 pkt 1 Rozporządzenia z dnia 28 września 2002 roku w sprawie opłat za czynności radców prawnych oraz ponoszenia przez Skarb Państwa kosztów pomocy prawnej udzielonej przez radcę prawnego ustanowionego z urzędu (Dz. U. Nr 163, poz. 1349).

Powyższe stanowisko pozostaje również jak najbardziej aktualne na gruncie obecnie obowiązujących w tym przedmiocie przepisów prawa.

O powyższym orzeczono w punkcie III wyroku.

Ponadto zgodnie z treścią art. 13 ustawy z dnia 28 lipca 2005 roku o kosztach sądowych w sprawach cywilnych (Dz.U. Nr 167, poz. 1398 z zm.) opłatę stosunkową pobiera się w sprawach o prawa majątkowe; wynosi ona 5 % wartości przedmiotu sporu lub przedmiotu zaskarżenia, jednak nie mniej niż 30 złotych i nie więcej niż 100.000 złotych.

Natomiast zgodnie z art. 35 ust 1 zdanie drugie cytowanej ustawy w sprawach z zakresu prawa pracy w których wartość przedmiotu sporu przewyższa kwotę 50.000 złotych pobiera się od wszystkich podlegających opłacie pism procesowych opłatę stosunkową.

W myśl natomiast art. 113 ust. 1 kosztami sądowymi, których strona nie miała obowiązku uiścić lub których nie miał obowiązku uiścić kurator lub prokurator, sąd w orzeczeniu kończącym sprawę w instancji obciąża przeciwnika, jeżeli istnieją ku temu podstawy, przy odpowiednim zastosowaniu zasad obowiązujących przy zwrocie kosztów procesu.

W zakresie określenia wpisu sądowego w sprawie Sąd miał na uwadze, iż zgodnie z uchwałą Sądu Najwyższego z dnia 5 marca 2007 roku Sąd w orzeczeniu kończącym sprawę z zakresu prawa pracy, w której wartość przedmiotu sporu nie przewyższa 50.000 złotych obciąża pozwanego pracodawcę na zasadach określonych w art. 113 ust. 1 ustawy z dnia 28 lipca 2005 roku o kosztach sądowych w sprawach cywilnych (Dz. U. Nr 167, poz. 1398 ze zmianami) kosztami sądowymi, których nie miał obowiązku uiścić pracownik wnoszący powództwo lub odwołanie do sądu, w wyłączeniu opłat od pism wymienionych w art. 35 ust.1 zd.1 powołanej ustawy. A zatem mając powyższe na uwadze

pozwanego obciąża obowiązek uregulowania należności tytułem wpisu sądowego w zakresie uwzględnionego przez Sąd powództwa.

Mając na uwadze, fakt iż strona pozwana przegrała proces w zakresie roszczeń objętych punktem I – II wyroku, Sąd na mocy art. 98 kpc w zw. z art. 108 § 1 kpc oraz art. 35 ust. 1 zdanie 2 w zw. z art. 113 ust. 1 cyt. ustawy nakazał ściągnąć od pozwanego na rzecz Skarbu Państwa Kasy Sądu Rejonowego (...) wG. **kwotę 1.738 złotych** tytułem nieuiszczonego wpisu sądowego w sprawie (5% z kwoty 34.760 złotych- k. 16)

W niniejszym postępowaniu na podstawie art. 2 ust. 1 w zw. z art. 5 ust 1 pkt 3 ustawy z dnia 28 lipca 2005 roku o kosztach sądowych w sprawach cywilnych rozliczenia wymagały również należności z tytułu wynagrodzenia biegłych sądowych (postanowienia z dnia 29 czerwca 2017r. - **1.360,38 złotych** oraz z dnia 28 listopada 2017r.- **1.108,11 zł** tj. w łącznej **kwocie 2.468,49 złotych**).

W zakresie powyższych opinii Sąd uznał, iż ich koszty powinny w całości obciążać pozwanego, jako stronę przegrywającą proces.

O powyższym orzeczono w punkcie IV wyroku.