

UZASADNIENIE

Zaskarżonym wyrokiem z dnia 26 czerwca 2014 r. Sąd Rejonowy w Kutnie, IV Wydział Pracy w sprawie z powództwa I. Z. przeciwko Krajowej Spółce (...) spółce akcyjnej w T. Oddział Cukrownia (...) w D. zasądził, w miejsce przywrócenia do pracy, od pozwanego na rzecz powoda kwotę 17.919,00zł tytułem odszkodowania za niezgodne z prawem rozwiązanie umowy o pracę bez wypowiedzenia (pkt 1), oddalił powództwo o przywrócenie do pracy i wynagrodzenie za czas pozostawania bez pracy (pkt 2), zasądził od pozwanego na rzecz powoda kwotę 60,00zł tytułem zwrotu kosztów zastępstwa procesowego (pkt. 3), wyrokowi w punkcie 1 nadał rygor natychmiastowej wykonalności do kwoty 5.973,00 zł (pkt 4), nakazał ściągnąć od pozwanego na rzecz Skarbu Państwa Sądu Rejonowego w Kutnie kwotę 896,00 zł tytułem nieuiszczonych kosztów sądowych.

Powyższe orzeczenie zapadło w oparciu o następujące ustalenia faktyczne.

Powód był zatrudniony u pozwanego na podstawie umowy o pracę na czas nieokreślony od dnia 01 grudnia 1977 roku, ostatnio na stanowisku kierownika D. (...).

Do dyrektora oddziału cukrowni (...) docierały anonimowe informacje związane z podejrzeniem, iż powód sprzedaje paliwo będące własnością pracodawcy, jak również części do maszyn, opony i akumulatory. Do oddziału pozwanej spółki wpłynął również anonim wskazujący, iż w dniu 21 maja 2013 roku powód wywiózł z zakładu trzy beczki oleju z pomocą białego busa.

Powód dysponował telefonem służbowym o numerze 661-666-895. Znane spółce numery telefonów K. A. to 600-674-204 i 606-988-542. Dyrektor oddziału M. G. posługiwał się w celach rozmów numerem (...).

W okresie od dnia 17 kwietnia 2013 roku do 21 maja 2013 roku dyrektor oddziału nie wykonywał połączeń do K. A.. Pierwsze ich połączenie miało miejsce w dniu 27 maja 2013 roku. Powód kontaktował się z K. A. (2) w dniu 20 maja 2013 roku o godzinie 8:47 i w dniu 21 maja 2013 roku o godzinie 12.10.

K. A. (2) otrzymał propozycję zakupu oleju napędowego od powoda, co zgłosił początkowo w formie anonimowej dyrektorowi cukrowni. Następnie poinformował dyrektora również, iż jest w stanie udowodnić mu proceder kradzieży paliwa. Dzwonił do powoda w sprawie możliwości zakupu oleju. Następnie powód oddzwonił do niego informując, iż będzie miał trzy beczki. Ponieważ K. A. nie mógł podjechać sam po beczki wydał polecenie swojemu pracownikowi M. L. (1), który udał się do Cukrowni. Następnie po wywiezieniu beczek zapłacił powodowi około 2000 złotych, pierwszy raz w dniu ich wywozu koło Cukrowni, a następnie drugi raz również około 2000 złotych. Jedna z odzyskanych beczek miała oryginalne plomby. Pieniądze były przekazane powodowi za wiedzą dyrektora oddziału pozwanej spółki (...). G..

W dniu 21 maja 2013 roku na teren oddziału w D. wjechał biały bus kierowany przez M. L. (1). Został on wpuszczony na teren zakładu pracy na polecenie powoda, jako kierownika działu transportu. Następnie do busa zostały załadowane trzy beczki, dwie z olejem napędowym i jedna z olejem hydraulicznym stanowiące własność pracodawcy. Po załadunku powód wsiadł do samochodu marki V. (...) i wyprowadził białego busa z terenu zakładu innym wjazdem, który nie był zabezpieczony bramą. Wyjazd był otwarty i nie pilnowany. Biały bus nie był naprawiany w trakcie wjazdu w dniu 21 maja 2013 roku. M. L. (1) nie kwitował zabrania beczek. Powód osobiście ładował beczki fadromą, zaś kierowca busa wraz z innym pracownikiem ładował je do samochodu.

Jedynie część pracowników działu transportu widziała wjazd białego busa na teren Cukrowni, co potwierdziła złożonymi oświadczeniami pisemnymi. Oświadczenia odebrano od wszystkich pracowników działu powoda.

Wjazd białego busa na teren Cukrowni, jego przejazd do działu transportu, wjazd do garażu po uprzednim wyjechaniu innej maszyny, podjazd ładowarki oraz jego wyjazd razem z samochodem V. (...) zarejestrowały również kamery monitoringu pozwanej spółki. Dyrektor oddziału M. G. informował zastępcę dyrektora do spraw technicznych S.

N. o wjeździe białego busa. Następnie trwały czynności związane z wyjaśnieniem okoliczności zdarzenia z dnia 21 maja 2013 roku. Nagrania z kamer obrazujące przebieg zdarzeń w czasie rzeczywistym zostały zgrane na nośnik elektroniczny bez jakichkolwiek przeróbek w nagraniach. Nagrania były również prezentowane dyrektorowi oddziału.

Służba ochrony odnotowała wjazd białego busa o godzinie 12.50. Pomimo braku wyjazdu tego pojazdu bramą główną, z obawy przed konsekwencjami uczyniono również zapis co do jego wyjazdu o godzinie 14.50.

Oświadczeniem z dnia 11 czerwca 2013 roku powód wyjaśnił, iż w dniu 21 maja 2013 roku zgłosił się do niego M. L. (1) z prośbą o naprawę uszkodzonego samochodu. Powód wyraził na to zgodę i po podniesieniu pojazdu za pomocą pasa zabezpieczającego i ładowarki usterka została zlikwidowana. Przyznał również, iż wyjechał następnie na tzw. plac buraczany, zaś za nim jechał M. L., choć jak twierdził nie znał powodów, dla których wyjechał on za nimi. Na placu spotkał się również z K. A. (2). Podobne okoliczności co do naprawy samochodu wskazywał również w trakcie rozmowy z kontrolerami wewnętrznymi w dniu 12 czerwca 2013 roku, odmawiając jednak podania danych pracowników, którzy naprawiali białego busa.

W związku z wyjaśnieniami powoda pracodawca przeprowadził eksperyment sprawdzający możliwość wykonania naprawy w okolicznościach podawanych przez powoda ustalając, iż nie jest ona możliwa.

Faktycznie naprawa pojazdu wbrew oświadczeniom pisemnym nie była przeprowadzana.

U pozwanego obowiązuje instrukcja ruchu osobowo – kołowego i materiałowego aktualnie od lutego 2013 roku. Zgodnie z punktem II podpunkt 1 jakkolwiek ruch osobowy związany z wchodzeniem i wychodzeniem z terenu Cukrowni w okresie kampanii odbywa się wyłącznie przez portiernię główną. Wskazana instrukcja uchyliła poprzednio obowiązującą od stycznia 2012 roku.

Możliwość wyjazdu przez powoda w dniu 21 maja 2013 roku bramą na tzw. plac buraczany była związana z tym, iż była ona otwarta w związku z pracami polegającymi na wywozie gruzu.

Powód często nie stosował się do obowiązku kontroli przy wjeździe i wyjeździe z terenu Cukrowni. Sytuacje takie były zgłaszane dyrektorowi, który rozmawiał o nich z powodem.

Beczki z olejem napędowym nie były oznakowane. Beczka z olejem hydraulicznym była opieczętowana i oznakowana, co pozwoliło na ustalenie, iż została zakupiona przez spółkę w dniu 22 kwietnia 2010 roku. Wskazane beczki zostały zwrócone na teren zakładu pracy w dniu 10 czerwca 2013 roku.

Paliwo w zakładzie jest wydawane bezpośrednio pracownikom i kwitowane na dokumencie pobrania. Do niektórych maszyn olej jest tankowany bezpośrednio. Jedynie sporadycznie zdarzały się sytuacje, aby powód sam bezpośrednio pobierał olej napędowy. Paliwo nie jest przechowywane w beczkach. Zdarzało się, że beczki z olejem były przywożone łyżką ładowarki, na którą może wejść nawet 5 beczek.

W pozwanym zakładzie zdarzały się również wcześniej kradzieże paliwa. Od kwietnia 2010 roku nie stwierdzono zapisów o wyjeździe beczek z olejem napędowym i hydraulicznym z terenu pozwanego. Do dnia 31 maja 2013 roku nie nastąpiło również zdarzenie gospodarcze obciążające za naprawę samochodów.

Powód, w dacie rozwiązania stosunku pracy, był Przewodniczącym Komisji Zakładowej (...) Sierpień 80 działającej u pracodawcy, wykonując aktywnie swoje obowiązki z tym związane.

Pismem z dnia 07 czerwca 2013 roku pracodawca zawiadomił na podstawie art. 52§3 kodeksu pracy o zamiarze rozwiązania stosunku pracy z powodem wskazując, iż przyczyną uzasadniającą rozwiązanie stosunku pracy jest dokonanie kradzieży oleju hydraulicznego i napędowego w dniu 21 maja 2013 roku. Pismem z dnia 11 czerwca 2013 roku Komisja Zakładowa (...) Sierpień 80 działająca u pozwanego nie wyraziła zgody na rozwiązanie z powodem umowy o pracę w trybie art. 32 ust. 1 ustawy o związkach zawodowych.

W okresie od dnia 10 do 14 czerwca 2013 roku pracodawca prowadził postępowanie wewnętrzne mające na celu wyjaśnienie nieprawidłowości w funkcjonowaniu kierowanego przez powoda D. (...) w świetle otrzymywanych anonimów. Protokół z kontroli został sporządzony w dniu 24 czerwca 2013 roku. Kontrolerzy analizowali między innymi okoliczności związane z przebiegiem zdarzeń w dniu 21 maja 2013 roku, wyjaśnienia powoda związane z zaistniałą sytuacją, nagrania z kamer zakładowych, jak również okoliczności niezwiązane z przyczynami rozwiązania z powodem umowy o pracę, w postaci nieprawidłowości w obrocie zużytych akumulatorów.

W czerwcu 2013 roku sporządzano również spis z natury akumulatorów służbowych gdzie stwierdzono, iż część z nich nie posiada oznaczeń pozwalających na ich identyfikację. Innych nieprawidłowości nie stwierdzono. Pracodawca analizował również zakupy i utylizację tych akumulatorów. Nie stwierdzono również, aby powód dopuścił się w tym zakresie jakichkolwiek nieprawidłowości. Już po zwolnieniu powoda analizowano również zakupy i dysponowanie oponami do ładowarek.

Współpraca dyrektora oddziału cukrowni w D. ze związkami zawodowymi układała się w pełni prawidłowo. Zdarzało się, że na organizowane spotkania, pomimo zaproszeń organizacja, które przewodniczącym był powód nie wysyłała swojego delegata.

Oświadczeniem z dnia 14 czerwca 2013 roku pracodawca rozwiązał z powodem umowę o pracę bez zachowania okresu wypowiedzenia wskazując jako przyczynę uzasadniającą decyzję ciężkie naruszenie podstawowych obowiązków pracowniczych dbania o dobro zakładu pracy i ochrony jego mienia poprzez dokonanie kradzieży oleju hydraulicznego i napędowego stanowiącego własność pracodawcy w dniu 21 maja 2013 roku.

Średnie wynagrodzenie powoda z ostatnich trzech miesięcy zatrudnienia, liczone jak ekwiwalent za niewykorzystany urlop wypoczynkowy, wyniosło kwotę 5.973zł.

Analizując zebrany w sprawie materiał dowodowy za niewiarygodne Sąd Rejonowy uznał zeznania powoda (k: 392-394) oraz świadka P. S. (k: 347 odwrót – 348).

W ocenie Sądu zeznania powoda w przeważającej mierze, w oczywisty sposób nastawione były na obronę własnego interesu procesowego, w związku z zarzutami kierowanymi pod jego adresem, a stanowiącymi podstawę do rozwiązania umowy o pracę. Sąd I instancji podniósł, iż prezentując swoją wersję wydarzeń w trakcie zeznań powód wskazał między innymi, iż w dniu 21 maja 2013 roku dwukrotnie kontaktował się z K. A. (2) telefonicznie w sprawie wjazdu białego busa (k: 392). Tymczasem z przedstawionego wykazu połączeń (biling k: 214) wynika, iż w tym dniu taki kontakt był tylko jeden, co z kolei potwierdza wersje świadka K. A., iż powód zadzwonił do niego raz informując, iż będzie miał wskazywany wcześniej olej napędowy. Ponadto w trakcie swoich zeznań powód przedstawił zupełnie odmienną wersję zdarzeń niż we wcześniejszych oświadczeniach z dnia 11 i 12 czerwca 2013 roku, składanych na potrzeby kontroli, gdzie wjazd białego busa uzasadniał potrzebą jego naprawy. Tymczasem w trakcie zeznań powód zaprzeczył tym okolicznościom wskazując, iż wcześniej celowo wprowadził w błąd kontrolera G. N., wobec braku szacunku dla jego osoby (k: 392 odwrót i 393). W ocenie Sądu, wskazana sprzeczność nie może zostać wyjaśniona w żaden racjonalny i logiczny sposób w szczególności, niechęcią wobec G. N. ze strony powoda. Zdaniem Sądu Rejonowego w trakcie wyjaśnień w czerwcu 2013 roku, powód celowo prezentował inną wersję wydarzeń, w związku chęcią uniknięcia odpowiedzialności za skutki zdarzeń z dnia 21 maja 2013 roku. Nie można abstrahować od faktu, iż zeznania powoda były składane już po zebraniu całego materiału dowodowego, ale również po przeprowadzeniu eksperymentu procesowego przez pracodawcę, który wykluczył możliwość dokonania naprawy w okolicznościach podawanych wcześniej przez powoda. Ponadto w ocenie Sądu I instancji twierdzenia powoda, iż spodziewał się prowokacji i celowo zeznał nieprawdę (k: 394), są sprzeczne z zasadami logiki i doświadczenia życiowego. Osoba, wobec której formułuje się określone zarzuty zmierza bowiem racjonalnie do natychmiastowego wykazania swojej niewinności przy ich popełnieniu, a nie celowo zeznaje nieprawdę i oczekuje na proces sądowy w celu wykazania „swoich racji” dopiero przed sądem, jako podmiotem uprawnionym do analizy tego rodzaju sytuacji. W związku z powyższym, zdaniem Sądu Rejonowego, zeznania powoda w powyższym zakresie są nacechowane sprzecznościami, które nie pozwalają, w powiązaniu z oczywistym interesem procesowym, na uwzględnienie jego

zesań jako wiarygodnych w zakresie zaprzeczania kradzieży mienia pracodawcy i braku udziału w tym zdarzeniu, jak również chęci przerzucania odpowiedzialności na celowe działanie pracodawcy zmierzające do pozbycia się jego osoby.

Świadek P. S. wskazał natomiast, iż naprawa miała być przeprowadzana, jednakże ostatecznie do niej nie doszło. Następnie wskazał, iż to on wyjeżdżał z powodem samochodem V. (...) na plac buraczany, a jednak nie widział żadnego wyjeżdżającego za nimi białego busa. W ocenie Sądu zeznania te przeczą nawet zeznaniom samego powoda, który jednoznacznie stwierdził, iż widział, że biały bus wyjeżdża za nimi. Nie ma również podstaw do uznania jako wiarygodnych zesań świadka, iż do busa nie ładowano żadnych beczek. Zeznania te pozostają w oczywistej sprzeczności z zeznaniami samego powoda, który wskazał, że od razu widział jak biały bus przejeżdża za nimi i opuszcza plac buraczany. Zdaniem Sądu I instancji zwrócić należy uwagę, iż P. S. był – poza powodem i M. L. – jedynym bezpośrednim świadkiem całego zdarzenia, łącznie z tym co działo się w garażu po wjeździe białego busa. Był zatem świadkiem kradzieży i mógł brać w niej udział wspólnie z powodem. Biorąc te okoliczności pod uwagę, Sąd Rejonowy uznał, że zeznania również zmierzają do ochrony pozycji procesowej powoda, a pośrednio swojej własnej skoro potwierdzenie kradzieży mogłoby prowadzić również do negatywnych dla świadka konsekwencji pracowniczych związanych ze zwolnieniem z pracy.

W ocenie Sądu I instancji sprzeczność w zeznaniach powoda i świadka, co do niewiedzy na temat wyjazdu białego busa za nimi na plac buraczany, skutkuje niemożnością uznania zesań obu osób za wiarygodne. Sąd dostrzegł także, iż z materiału dowodowego wynikało, że powodowi nie wolno było wyjeżdżać z terenu zakładu pracy wskazaną bramą. To, że była ona w dniu 21 maja 2013 roku otwarta, wynikało z innych prac wykonywanych na terenie cukrowni w postaci wywozu gruzu. Zdaniem Sądu powód wykorzystał ten fakt wyprowadzając niejako białego busa inną bramą wiedząc, iż będzie on poddany kontroli na portierni, a ponadto spotkał się tam z K. A., który jak zeznał przekazał powodowi od razu pierwszą część spłaty za wywiezione beczki. Również ta okoliczność w ocenie Sądu Rejonowego mogła rzutować na niewiarygodność zesań świadka P. S., jak również powoda, co do braku wywozu beczek.

Za niewiarygodne Sąd uznał również zeznania świadka T. J. (k: 389) w zakresie w jakim wskazał, iż w dniu 21 maja 2013 roku na placu działu technicznego była tylko jedna ładowarka, która on odjechał od garażu i nie było tam innych tego typu maszyn. Zeznania w tym zakresie pozostawały w oczywistej sprzeczności z nagraniami odtworzonymi z zapisów z monitoringu, gdzie wyraźnie widać, że w momencie przyjechania białego busa najpierw odjeżdża maszyna, wjeżdża bus i ta maszyna z powrotem do niego podjeżdża, a następnie kolejne urządzenie wyjeżdża i zasłania częściowo widok z kamer (k: 320). Zdaniem Sądu Rejonowego, w związku z odtworzonymi nagraniami zeznania świadka należy uznać za niewiarygodne i nastawione na obronę interesu powoda.

Biorąc pod uwagę niewiarygodność powyższych zesań zarówno powoda, jak i wskazanych świadków, w ocenie Sądu I instancji nie ma jednocześnie podstaw do uznania zesań świadków K. A. i M. L. za niewiarygodne. Zeznania wskazanych osób są spójne, logiczne i konsekwentne oraz wzajemnie się uzupełniają, zaś stronie powodowej w żaden sposób nie udało się podważyć wiarygodności ich zesań.

Zdaniem Sądu za niewiarygodne uznać należy również zeznania przedstawiciela pozwanego M. G. w zakresie, w jakim zaprzeczył on, iż sytuacja z dnia 21 maja 2013 roku nie była celowo przeprowadzoną prowokacją w celu zwolnienia powoda z pracy (k: 395). Sąd podkreślił, iż okoliczność ta była podnoszona przez stronę powodową w toku procesu (vide głos do protokołu k: 379-383). Otóż z zesań złożonych w charakterze strony wynika, iż w dniu 21 maja 2013 roku dyrektor oddziału był poza zakładem pracy na szkoleniu i miał wyłączony telefon. Gdy w przerwie zobaczył kilka nieodebranych połączeń między innymi od K. A. oddzwonił do niego i w trakcie tej rozmowy został poinformowany, że dziś K. A. udowodni mu kradzież w zakładzie pracy dokonywane przez powoda. Tak przedstawione zeznania rzeczywiście przeczyłyby tezie o prowokacji i nakazywały uznać, iż cała sytuacja była zainspirowana wyłącznie przez osobę trzecią. Tezie tej przeczy jednak wykaz połączeń z telefonu dyrektora oddziału (k: 357-368), z którego wynika, iż nie wykonywał on żadnych połączeń do K. A. aż do 27 maja 2013 roku. Tymczasem z zesań chociażby S. N. (k: 283) wynika, iż w dniu zdarzenia dyrektor przekazywał mu informację, iż dojdzie do kradzieży paliwa, zaś na teren zakładu wjeździe podejrzany biały bus. Skoro zatem dyrektor w okresie do 27 maja 2013 roku nie dzwonił do K. A., w szczególności w dniu 21 maja 2013 roku, to powstaje pytanie skąd wiedział o tym, że w tym dniu dojdzie do określonych

zdarzeń wykazujących nieprawidłowości w zachowaniach powoda. Oczywiście można byłoby przypuszczać, iż M. G. był o tym informowany właśnie przez K. A.. Skoro jednak dyrektor zeznał, iż osobiście dzwonił w tej sprawie w dniu 21 maja 2013 roku, a tezie tej przeczy wykaz rozmów telefonicznych, to w ocenie Sądu I instancji nie ma innej możliwości niż pośrednie ustalenie, na podstawie powyższych okoliczności, iż cała sytuacja była zaplanowana dużo wcześniej i była właśnie działaniem prowokacyjnym wobec powoda. Twierdzenie to należy wyciągnąć na podstawie przeprowadzonej analizy, przy oczywistym zaprzeczeniu ze strony pozwanej spółki.

Na tle powyższego ustalenia, co do zaistniałej prowokacji powoływanej również przez stronę powodową Sąd Rejonowy podkreślił, iż zaprzeczenie powoda dokonania kradzieży nie może być uwzględnione nie tylko ze względu na swoją niewiarygodność, ale również sprzeczność z powyższym stanowiskiem. Trudno bowiem zakładać, aby na prowokację powoływała się osoba, która nie uczestniczyła w zdarzeniu do którego doszło na skutek prowokacji. Skoro jednak powód uznał, iż doszło do prowokacji, to tym samym pośrednio przyznał niejako, iż brał udział w kradzieży w dniu 21 maja 2013 roku, co również potwierdza przebieg zdarzeń powoływany przez stronę pozwaną i wzmacnia jednocześnie moc dowodów przez nią prezentowanych (art. 233§1 kpc), niwelując jednocześnie wiarygodność zeznań powoda i świadków, którzy potwierdzali jego wersję wydarzeń (P. S., T. J.).

Sąd Rejonowy pominął zeznania świadków B. L. (k: 326 odwrot – 327) oraz M. N. (k: 348 odwrot – 349) jako zbędne dla rozstrzygnięcia sprawy, gdyż nie zawierały żadnych okoliczności, które pozwoliłyby na ustalenie stanu faktycznego.

Sąd I instancji oddalił wnioski strony pozwanej o dopuszczenie dowodu z opinii biegłego z zakresu informatyki, przesłuchanie świadka N. K. (k: 391 odwrot) oraz o przeprowadzenie wizji lokalnej i eksperymentu procesowego (k: 397), jako zbędne dla rozstrzygnięcia sprawy w świetle całokształtu zebranego już w sprawie materiału dowodowego. W szczególności podkreślić należy, iż strona powodowa nie kwestionowała autentyczności nagrań z monitoringu, co uzasadniałoby przeprowadzenie dowodu z opinii biegłego informatyka i wizji lokalnej, zaś w świetle zeznań powoda, iż naprawa białego busa nie była przeprowadzana, nie było potrzeby dopuszczenia dowodu z eksperymentu procesowego. Zdaniem Sądu wobec obszerności materiału dowodowego w postaci osobowych źródeł informacji i możliwości ustalenia pełnego stanu faktycznego, nie było również zasadnym odraczenie rozprawy w celu przesłuchania N.K., gdyż jedynie przedłużyłoby to całe postępowanie.

Pozostały materiał dowodowy nie budzi wątpliwości i nie był kwestionowany przez strony postępowania. Sąd wskazał, iż faktycznie bezpośredni materiał dowodowy potwierdzający rzeczywistość przyczyny rozwiązania z powodem umowy o pracę opierał się na zeznaniach K. A. i M. L., a więc osób spoza zakładu pracy, w powiązaniu z nagraniami z monitoringu pozwanego. Pozostałe przesłuchane w sprawie osoby wiedzę w powyższym zakresie czerpały z innych źródeł niż bezpośrednia obserwacja, a więc oglądanych nagrań, rozmów czyli okoliczności strictly pośrednich. Część świadków w ogóle nie miała natomiast wiedzy, co do najbardziej istotnych okoliczności faktycznych w sprawie.

W oparciu o tak ustalony stan faktyczny Sąd Rejonowy uznał, iż powództwo jest zasadne, jednakże wyłącznie poprzez przyznanie na rzecz powoda odszkodowania w związku z niezgodnym z prawem rozwiązaniem umowy o pracę bez wypowiedzenia, przy braku podstaw do jego przywrócenia do pracy.

Mając na uwadze treść art. 52§1 pkt 1 kp i wszelkie obostrzenia z niego wynikające, analizując zebrany w sprawie materiał dowodowy, Sąd Rejonowy doszedł do przekonania, iż pracodawca wykazał zgodnie z ciężącym na nim obowiązkiem dowodowym (art. 6 kc w zw. z art. 300 kp), iż powód w sposób ciężki, umyślnie dokonał kradzieży mienia pracodawcy w postaci oleju napędowego i hydraulicznego. Swoim zachowaniem polegającym na poinformowaniu K. A. o możliwości sprzedaży oleju, wpuszczeniu na teren zakładu pracy pojazdu, który wywiózł beczki z olejem (pod pretekstem jego naprawy), a następnie przyjęciu pieniędzy za mienie pracodawcy, w ocenie Sądu I instancji naruszył jeden z podstawowych obowiązków pracowniczych, jakim jest dbanie o mienie zakładu pracy i jego ochrona (art. 100§2 p. 4 kp). Materiał dowodowy zebrany w sprawie potwierdza, iż beczki z olejem skradzionym z zakładu należały do pracodawcy. Jedna z nich była oryginalnie opieczętowana i zakupiona przez pozwaną spółkę w roku 2010 (olej hydrauliczny), zaś dwie wywiezione z terenu zakładu pracy z olejem napędowym, który był również w taki sposób przechowywany i dowożony do określonych maszyn pozwanego. Jednocześnie powód nie wykazał takich

okoliczności, które mogłyby rzutować na ocenę, iż ewentualnie beczki z olejem napędowym, choć znajdowały się na terenie pracodawcy, nie stanowiły własności zakładu. Miejsce jego przechowywania i załadunku przemawiają natomiast za uznaniem, iż były one własnością pracodawcy, co skutkuje uznaniem, iż powód dopuścił się kradzieży mienia zakładu pracy.

Zdaniem Sądu takie zachowanie powoda, wykorzystujące jego pozycję w zakładzie, jako kierownika działu transportu z pewnością pozwalało pracodawcy na rozwiązanie z nim stosunku pracy w trybie art. 52§1 p. 1 kp przy bezspornym zachowaniu miesięcznego terminu wynikającego z art. 52§2 kp. Oświadczenie pracodawcy zawiera zatem rzeczywistą i uzasadnioną przyczynę rozwiązania stosunku pracy z powodem.

W ocenie Sądu I instancji złożenie oświadczenia z dnia 14 czerwca 2013 roku nastąpiło jednak z naruszeniem przepisów prawa, gdyż pozwany zakład pracy naruszył art. 32 ust. 1 p. 1 ustawy z dnia 23 maja 1991 roku o związkach zawodowych (tekst jednolity Dz. U. nr 79 z 2001 poz. 854 z późn. zm.). Zgodnie z treścią cytowanego przepisu pracodawca nie może rozwiązać bez zgody zarządu zakładowej organizacji związkowej stosunku pracy z imiennie wskazanym uchwałą zarządu jego członkiem lub innym pracownikiem będącym członkiem danej zakładowej organizacji związkowej, upoważnionym do reprezentowania tej organizacji wobec pracodawcy albo organu lub osoby dokonującej za pracodawcę czynności w sprawach z zakresu prawa pracy. Z materiału dowodowego wynika przede wszystkim, iż pracodawca w ogóle o taką zgodę do organizacji reprezentującej powoda się nie zwrócił. Świadczy o tym jednoznacznie treść pisma z dnia 07 czerwca 2013 roku, z którego wynika, iż pracodawca zawiadomił jedynie organizację związkową o zamiarze rozwiązania z powodem umowy o pracę podając podstawę prawną, jako art. 52§3 kp, a więc przepis wyłącznie o charakterze konsultacyjnym. Zdaniem Sądu Rejonowego okoliczność ta nie ma jednak większego znaczenia dla rozstrzygnięcia sprawy, albowiem odpowiadając na wskazane zawiadomienie, organizacja związkowa pismem z dnia 11 czerwca 2013 roku nie wyraziła i tak zgody na rozwiązanie z powodem umowy o pracę powołując się właśnie na art. 32 ustawy o związkach zawodowych. W tych okolicznościach faktycznych Sąd I instancji nie uznał, iż doszło do naruszenia prawa pracy w rozumieniu tego, iż pracodawca nie zwrócił się o wyrażenie zgody na rozwiązanie stosunku pracy. Znamiennym jest natomiast fakt, iż organizacja zgody w tym zakresie nie wyraziła, a pomimo tego pozwany rozwiązał z powodem stosunek pracy.

W związku z powyższym Sąd Rejonowy doszedł do przekonania, iż pracodawca wskazał rzeczywistą i uzasadnioną przyczynę rozwiązania z powodem umowy o pracę, jednakże naruszył przepis art. 32 ust. 1 ustawy o związkach zawodowych.

Na podstawie wskazanych okoliczności Sąd rozważył zarzut pozwanego, iż powoływanie się przez powoda na szczególną ochronę przed rozwiązaniem stosunku pracy jest nadużyciem prawa i nie powinno korzystać z ochrony na podstawie art. 8 kp. Zdaniem Sądu ugruntowany w orzecznictwie Sądu Najwyższego jest pogląd, iż w pewnych sytuacjach faktycznych korzystanie przez działacza związkowego ze szczególnej ochrony przed rozwiązaniem stosunku pracy może stanowić nadużycie prawa. Wzmocniona ochrona w tym zakresie ma bowiem zagwarantować przedstawicielowi związku zawodowego prowadzenie działalności związkowej bez żadnych ograniczeń i ewentualnych negatywnych działań pracodawcy. Nie może jednak dojść do sytuacji, gdy przedstawiciel związku dopuszcza się ciężkiego naruszenia podstawowych obowiązków pracowniczych w sposób rażący, mogący wpływać demoralizująco na pozostałych pracowników i próbuje zwalczać słuszną merytorycznie decyzję pracodawcy jedynie korzystaniem ze szczególnej ochrony przed rozwiązaniem umowy o pracę. Wszystko zależy zatem od okoliczności faktycznych danej sprawy. Stanowisko powyższe jest wielokrotnie prezentowane w orzeczeniach Sądu Najwyższego w tym w wyroku z dnia 08.03.2013r OSNP nr 21-22 z 2013 poz. 252, z dnia 04.04.2012r I PK 123/11 niepubl., z dnia 08.03.2012r. III PK 52/11 niepubl., z dnia 19.05.2011r OSNP nr 17-18 z 2012 poz. 216, z dnia 10.03.2011r II PK 241/10 niepubl., z dnia 02.12.2010r II PK 131/10 niepubl., z dnia 07.01.2010r II PK 159/09 niepubl., z dnia 30.01.2008r M.P.Pr. nr 5 z 2008 s. 226, z dnia 10.03.2005r II PK 242/04 niepubl.

Zdaniem Sądu Rejonowego, pozwany mógłby w niniejszej sprawie skorzystać z zarzutu nadużycia przez powoda norm współżycia społecznego, co teoretycznie mogłoby prowadzić nawet do oddalenia powództwa w całości. Przemawiają za tym okoliczności faktyczne sprawy, a więc przede wszystkim popełniony czyn w postaci kradzieży mienia pracodawcy,

przy wykorzystaniu zajmowanego stanowiska kierownika działu transportu. Nie budzi wątpliwości, iż czyn powoda należy uznać za rażąco naganny i nie powinien on korzystać z ochrony. Sąd I instancji podkreślił, że w toku niniejszego procesu powód powoływał się na swoją działalność związkową, dążenie do napiętnowania negatywnych zdarzeń na terenie zakładu pracy, jak również budzącą wątpliwości postawę pracodawcy, przy ich wyjaśnianiu i zabezpieczeniu mienia zakładu pracy. Z jednej strony zatem I. Z. dążył do wykazania nieprawidłowości w działalności pozwanego, a z drugiej dopuścił się jednak czynu zabronionego na szkodę zakładu pracy w celu osiągnięcia korzyści majątkowych. W ocenie Sądu Rejonowego takie zachowania powoda uznać należy za wyjątkowo naganne i fakt, że organizacja związkowa nie wyraziła zgody na rozwiązanie z powodem stosunku pracy może być uznane za nadużycie prawa, nie korzystające z ochrony w rozumieniu art. 8 kp.

Sąd Rejonowy podkreślił, że nie można jednak zapominać, że na zasady współzycia społecznego może powoływać się jedynie podmiot, który swym postępowaniem sam ich nie narusza. Jak wskazał Sąd Najwyższy w wyroku z dnia 07.04.2011r I PK 239/10 niepubl., „z powołania się na zasady współzycia społecznego nie może korzystać ten, kto sam te zasady narusza w sposób świadomy i rażąco. Ochronę przed wypowiedzeniem w świetle zasad współzycia społecznego można stosować jedynie do pracowników wypełniających nienagannie swoje obowiązki, bowiem ich nie dopełnienie przez pracownika uchybia nie tylko prawu, ale również zasadom współzycia społecznego”. Podobnie w wyroku z dnia 20.01.2011r I PK 135/10 Sąd Najwyższy wyraził pogląd, iż „nie może powoływać się na naruszenie zasad współzycia społecznego osoba, która sama zasady te (lub przepisy prawa) narusza. Takiej osobie nie przysługuje ochrona z art. 8 kp. Reguła ta nie może być jednak stosowana mechanicznie, ani nie może prowadzić do uproszczeń. W szczególności fakt naruszenia zasad współzycia społecznego przez jedną stronę stosunku prawnego, nie usprawiedliwia zaniechania przez sąd rozpoznający sprawę dokładnego ustalenia wszystkich istotnych okoliczności sprawy oraz porównania, rozważenia i oceny zachowania się obu stron i wyprowadzenia stąd wniosków, co do zasadności postawienia przez tę stronę zarzutu nadużycia prawa podmiotowego wynikającego z naruszenia zasad współzycia społecznego przez drugą z nich”.

Sąd I instancji rozpoznający niniejszą sprawę podzielił oba powyższe poglądy. Na ich tle wskazał, iż przy uzyskaniu podstaw do rozwiązania stosunku pracy z powodem pracodawca posłużył się prowokacją wykorzystując do tego celu osobę trzecią w osobie K. A. (2). Materiał dowodowy zebrany w sprawie potwierdzał w tym zakresie zarzuty powoda, iż kupno oleju napędowego od powoda nastąpiło tylko i wyłącznie na skutek działań K. A., za zgodą i wiedzą pracodawcy. Oczywiście, zdaniem Sądu, nie można odmówić pracodawcy podejmowania wszelkich działań zmierzających do udaremnienia lub wykrycia negatywnych zdarzeń na szkodę zakładu pracy, jak zakładanie monitoringu, różnego rodzaju ochrony mienia pracodawcy czy prowadzenie różnych postępowań wyjaśniających. W ocenie Sądu Rejonowego pozwany nie miał jednak żadnych podstaw do prowadzenia działań prowokacyjnych i to przy udziale osób zupełnie spoza zakładu pracy. Sąd podkreślił, iż nawet w postępowaniu karnym wykorzystywanie metod prowokacyjnych jest ściśle określone pod względem formalnym i obwarowane różnego rodzaju procedurami, jak również zastrzeżone dla określonych podmiotów. Organy publiczne są jednak zobowiązane do bezwzględnego przestrzegania procedur określonych w sposób bardzo szczegółowy jak chociażby w Rozporządzeniu Ministra Spraw Wewnętrznych i Administracji z dnia 07 czerwca 2011 r. w sprawie sposobu przeprowadzania i dokumentowania przez Policję czynności operacyjno-rozpoznawczych polegających na dokonaniu w sposób niejawnym nabycia, zbycia lub przejęcia przedmiotów pochodzących z przestępstwa, ulegających przepadkowi albo których wytwarzanie, posiadanie, przewożenie lub którymi obrót są zabronione, a także na przyjęciu lub wręczeniu korzyści majątkowej, oraz sposobu przekazywania, przetwarzania i niszczenia materiałów uzyskanych podczas stosowania tych czynności (Dz. U. nr 121 poz. 694).

Pracodawca nie ma zatem żadnych prawnych możliwości posługiwania się prowokacją, celem sprawdzenia lojalności swoich pracowników i ich działań pod względem zgodności z prawem. Po pierwsze nie ma ku temu żadnych podstaw prawnych, a po drugie nie ma również żadnych norm, jakie miałyby go w takich sytuacjach obowiązywać. Takie zachowanie zakładu pracy, polegające na tworzeniu dowodów zmierzających do wykazania popełnienia przestępstwa, może również stanowić samo w sobie przestępstwo określone art. 235 kodeksu karnego. Tym samym działanie

pozwanego, które może mieć charakter czynu zabronionego może być uznane jak najbardziej za naruszające normy współżycia społecznego.

Zdaniem Sądu Rejonowego wątpliwości budzi również fakt, iż pomimo dyscyplinarnego zwolnienia powoda w dniu 14 czerwca 2013 roku, pozwany nadal poszukiwał pewnych dowodów na negatywne zachowania powoda, jak chociażby nieprawidłowości w obrocie zużytymi akumulatorami i oponami. Nie można oprzeć się w tym miejscu wrażeniu, iż działania pracodawcy zmierzały do wykrycia wielu różnego rodzaju nagannych zachowań powoda, które mogłyby zostać później, na etapie ewentualnego procesu ocenione teoretycznie, jako obiektywne i niezwiązane z zastosowaną prowokacją. Okoliczność ta znajduje potwierdzenie chociażby w stanowisku procesowym prezentowanym przez pozwanego i prowadzonych dowodach. W ocenie Sądu I instancji wskazane powyżej okoliczności uzasadniają twierdzenie, iż pracodawca przy rozwiązaniu stosunku pracy z powodem również naruszył normy współżycia społecznego, a zatem nie powinien mieć możliwości powoływania się na dobrodziejstwa wynikające z art. 8 kp na etapie niniejszego procesu.

Na podstawie powyższych okoliczności Sąd Rejonowy uznał, iż przyczyna rozwiązania z powodem umowy o pracę była rzeczywista i uzasadniona, pozwany naruszył przepisy prawa pracy w postaci art. 32 ust. 1 ustawy o związkach zawodowych, natomiast obie strony naruszyły wobec siebie zasady współżycia społecznego w związku z oświadczeniem z dnia 14 czerwca 2013 roku. W takich okolicznościach rozważył zatem, jakim z powyższych wydarzeń należy nadać prym przy rozstrzygnięciu sprawy. W ocenie Sądu decydujące znaczenie w tych okolicznościach faktycznych winno mieć jednak to, iż powód w sposób ciężki naruszył swoje podstawowe obowiązki pracownicze, dopuścił się kradzieży mienia pracodawcy, w celu osiągnięcia korzyści majątkowych. Taki czyn, pomimo zastosowanej prowokacji, nie powinien mieć miejsca, biorąc pod uwagę przede wszystkim stanowisko zajmowane przez powoda w strukturze pracodawcy, jak również pełnioną funkcję w związku zawodowym. Od powoda należałoby oczekiwać pełnego poszanowania mienia pracodawcy, które winien ochraniać i dążyć swoimi działaniami do jego pełnego poszanowania. Postępowanie powoda nie ma również nic wspólnego z ustawową działalnością przedstawiciela związku zawodowego.

Sąd Rejonowy nadmienił również, iż wbrew zarzutom powoda nie ma żadnych podstaw do uznania, iż rozwiązanie z nim stosunku pracy miało jakikolwiek związek z jego działalnością w związku zawodowym, jak również, iż pozwany naruszał w jakikolwiek sposób prawa związków zawodowych działających w zakładzie pracy. Z materiału dowodowego wynika bowiem, iż pracodawca poprzez osobę dyrektora M. G. współpracował z każdą z organizacji związkowych, nie pomijał ani nie dyskryminował związku (...), zaś ewentualny brak uczestnictwa jego przedstawicieli w spotkaniach z pracodawcą wynikał z decyzji samego związku, nie zaś bezprawnych działań pozwanego.

W tych okolicznościach, pomimo naruszenia zasad współżycia społecznego przez pracodawcę, zastosowania prowokacji i dalszego postępowania celem ujawnienia dodatkowych zawińnięć powoda na użytek niniejszego procesu, Sąd Rejonowy nie znalazł podstaw do przywrócenia powoda do pracy. Charakter dokonanego naruszenia, stanowiska zajmowanego przez powoda w zakładzie przy przywróceniu do pracy, mogłyby mieć negatywne odzwierciedlenie w świadomości innych pracowników i powodować odczucie, iż powód został przywrócony do pracy nie dlatego, że nie popełnił czynu zabronionego, ale tylko dlatego, że był działaczem związkowym. Zdaniem Sądu Rejonowego taka sytuacja jest niedopuszczalna, czyni przywrócenie powoda do pracy całkowicie niecelowym (art. 56§2 kp w zw. z art. 45§2 kp) i skutkuje przyznaniem na jego rzecz odszkodowania w wysokości trzymiesięcznego wynagrodzenia za pracę na podstawie art. 58 kp, a więc w łącznej kwocie 17.919zł. Jednocześnie oddaleniu podlega powództwo o przywrócenie do pracy i zasądzenie wynagrodzenia za czas pozostawiania bez pracy.

Sąd nadał wyrokowi rygor natychmiastowej wykonalności do kwoty jednomiesięcznego wynagrodzenia powódki na podstawie art. 477²§1 kpc do kwoty 5.973zł.

O kosztach procesu Sąd Rejonowy orzekł na podstawie art. 98§1 kpc w zw. z §11 ust. 1 p. 1 rozporządzenia Ministra Sprawiedliwości z dnia 28 września 2002 roku w sprawie opłat za czynności radców prawnych (Dz. U. nr 163 poz. 1349 z późn. zm.) zasądzać na rzecz powoda kwotę 60zł tytułem zwrotu kosztów zastępstwa procesowego.

O nieuiszczonych kosztach sądowych Sąd orzekł na podstawie art. 113 ust. 1 Ustawy z dn. 28 lipca 2005r. o kosztach sądowych w sprawach cywilnych (Dz. U. Nr 167, poz. 1398 ze zm.) i nakazał ściągnąć od pozwanego na rzecz Skarbu Państwa Sądu Rejonowego w Kutnie kwotę 896 złotych tytułem nieuiszczonej opłaty stosunkowej od pozwu w części uwzględniającej powództwo.

Apelację od powyższego orzeczenia wniósł powód.

Zaskarżonemu wyrokowi zarzucił

Wyrokowi temu zarzucam:

1. naruszenie prawa materialnego tj. przepisu art. 45 § 2 kp w związku z art. 56 § 2 kp, poprzez ich błędne zastosowanie i w konsekwencji zasądzenie na rzecz powoda odszkodowania zamiast przywrócenia go do pracy pomimo, iż takiej możliwości nie przewiduje przepis art. 45 § 3 kp w związku z art. 32 ust 1 pkt 1 ustawy z dnia 23 maja 1991 r. o związkach zawodowych oraz w sytuacji, gdy brak jest podstaw do uznania, iż przywrócenie powoda do pracy jest niemożliwe lub niecelowe,

2. naruszenie prawa procesowego tj. art. 233 kpc poprzez brak wszechstronnego rozważenia zebranego w sprawie materiału dowodowego, a w tym odmowę wiarygodności wyjaśnieniom powoda, jak również zeznaniom świadków P. S. i T. J., w sytuacji gdy zeznania te są spójne i mają odzwierciedlenie w zebranych materiale dowodowym i w konsekwencji uznanie, iż powód dopuścił się kradzieży na szkodę pracodawcy,

3. błąd w ustaleniach faktycznych przyjętych za podstawę rozstrzygnięcia polegający na przyjęciu, iż:

- powód dokonał kradzieży na szkodę pracodawcy w sytuacji gdy pozwany nie wykazał w przeprowadzonym postępowaniu dowodowym, iż powód dopuścił się przedmiotowego czynu,
- działalność związkowa powoda nie miała żadnego wpływu na rozwiązanie z powodem umowy o pracę,
- przywrócenie powoda do pracy jest niemożliwe i niecelowe, w sytuacji gdy pozwany w trakcie prowadzonego postępowania dowodowego w żaden sposób tej okoliczności nie wykazała, a nawet nie próbował wykazywać i nie podnosił kwestii niecelowości i niemożliwości przywrócenia powoda do pracy.

Z uwagi na powyższe skarżący wniósł o zmianę zaskarżonego wyroku poprzez przywrócenie powoda do pracy na dotychczasowych warunkach pracy i płacy, ewentualnie zaś o uchylene zaskarżonego wyroku i przekazanie sprawy Sądowi I instancji do ponownego rozpoznania, nadto o zasądzenie od pozwanego na rzecz powoda kosztów postępowania za obie instancje, w tym kosztów zastępstwa procesowego według norm przepisanych

W odpowiedzi na powyższe pełnomocnik strony pozwanej wniósł o oddalenie apelacji powoda jako bezzasadnej i zasądzenie od powoda na rzecz strony pozwanej zwrotu kosztów procesu, w tym kosztów zastępstwa procesowego według norm przepisanych.

Sąd Okręgowy w Łodzi zważył, co następuje:

Apelacja nie zasługuje na uwzględnienie, bowiem orzeczenie Sądu Rejonowego jest prawidłowe i znajduje oparcie zarówno w zgromadzonym w sprawie materiale dowodowym, jak i w obowiązujących przepisach prawa.

Brak jest uzasadnionych podstaw do uwzględnienia zarzutu naruszenia przez Sąd pierwszej instancji prawa procesowego poprzez przekroczenie granic swobodnej oceny dowodów i dokonanie sprzecznych ustaleń z treścią zebranego w sprawie materiału dowodowego.

Art. 233 § 1 k.p.c. stanowi, iż sąd ocenia wiarygodność i moc dowodów według własnego przekonania, na podstawie wszechstronnego rozważenia zebranego materiału. Sąd dokonuje oceny wszystkich dowodów przeprowadzonych

w postępowaniu, jak również wszelkich okoliczności towarzyszących przeprowadzaniu poszczególnych dowodów, mających znaczenie dla ich mocy i wiarygodności (tak np. Sąd Najwyższy w uzasadnieniu orzeczenia z 11 lipca 2002 roku, IV CKN 1218/00, LEX nr 80266). Ramy swobodnej oceny dowodów są określone wymaganiami prawa procesowego, doświadczenia życiowego, regułami logicznego myślenia oraz pewnym poziomem świadomości prawnej, 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 (tak też Sąd Najwyższy w licznych orzeczeniach, np. z dnia 19 czerwca 2001 roku, II UKN 423/00, OSNP 2003/5/137). Poprawność rozumowania sądu powinna być możliwa do skontrolowania, z czym wiąże się obowiązek prawidłowego uzasadniania orzeczeń (art. 328 § 2 k.p.c.).

Skuteczne postawienie zarzutu naruszenia przez sąd art. 233 § 1 k.p.c. wymaga zatem wykazania, iż sąd uchybił zasadom logicznego rozumowania lub doświadczenia życiowego. Natomiast zarzut dowolnego i fragmentarycznego rozważenia materiału dowodowego wymaga dla swej skuteczności konkretyzacji, i to nie tylko przez wskazanie przepisów procesowych, z naruszeniem których apelujący łączy taki skutek, lecz również przez określenie, jakich dowodów lub jakiej części materiału zarzut dotyczy, a ponadto podania przesłanek dyskwalifikacji postępowania sądu pierwszej instancji w zakresie oceny poszczególnych dowodów na tle znaczenia całokształtu materiału dowodowego oraz w zakresie przyjętej podstawy orzeczenia.

W ocenie Sądu Okręgowego dokonana przez Sąd Rejonowy ocena zgromadzonego w postępowaniu materiału dowodowego jest – wbrew twierdzeniom apelującego – prawidłowa. Zarzuty skarżącego sprowadzają się w zasadzie jedynie do polemiki ze stanowiskiem Sądu i interpretacją dowodów dokonaną przez ten Sąd i jako takie nie mogą się ostać. Apelujący przeciwstawia bowiem ocenie dokonanej przez Sąd pierwszej instancji swoją analizę zgromadzonego materiału dowodowego.

Zauważyć należy, że w apelacji zostały przytoczone wybrane fragmenty twierdzeń powoda oraz zgłoszonych przez niego świadków, w szczególności P. S. oraz T. J., jak i poszczególne okoliczności o treści dla niego korzystnej. Jest to jednak potraktowanie zebranego w sprawie materiału dowodowego w sposób wybiórczy, to jest z pominięciem pozostałego - niewygodnego lub nieodpowiadającego wersji zdarzeń przedstawionych przez stronę powodową. Fragmentaryczna ocena materiału nie może zaś dać pełnego obrazu zaistniałych zdarzeń. Zadaniem Sądu Rejonowego – prawidłowo przez Sąd wykonanym – było przeprowadzenie całościowej oceny zebranego w sprawie materiału, ponieważ tylko taka mogła dać pełny obraz spornych okoliczności.

W szczególności nie sposób przyjąć, jak chce strona skarżąca, iż Sąd Rejonowy w sposób nieuprawniony nie dał wiary zeznaniom powoda oraz powołanych świadków, podczas gdy te były spójne znajdowały odzwierciedlenie w zgromadzonym w sprawie materiale dowodowym i w konsekwencji błędnie uznał, iż powód dopuścił się kradzieży na szkodę pracodawcy.

Powyższe twierdzenie nie znajduje żadnego odzwierciedlenia w rzeczywistości.

Przede wszystkim brak jest jakichkolwiek podstaw do uznania, iż zeznania świadka P. S. mogły stanowić źródło dowodowe będące podstawą rzetelnych ustaleń w sprawie. Zaznaczyć należy – co dostrzegł także Sąd I instancji - że co do spornych okoliczności wskazany świadek składał zupełnie odmienne wyjaśnienia, nadto jego zeznania nie pokrywały się nawet z zeznaniami samego powoda. Podkreślić należy, iż w toku postępowania wyjaśniającego przeprowadzonego przez pracodawcę świadek wskazywał, iż praktycznie nie pamięta żadnych szczegółów zdarzenia. Nie pamięta, kiedy bus wjechał na teren zakładu, nie pamięta celu jego wjazdu ani faktu załadowywania na niego oleju. Nie pamięta też faktu napraw przy busie. Wskazywał też, iż M. L. (1) jest mu nieznany /k.104/. Tymczasem składając zeznania w trakcie postępowania przed Sądem I instancji generalnie odnosił się do wszystkich szczegółów wyżej wskazanych. Wiedział, iż w dniu 21 maja 2013 r. na dział transportu wjechał biały bus. Wskazywał, iż miał on być naprawiany, ale ostatecznie nie był. Wskazał, iż kierowcę znał z widzenia. Podniósł, że wraz z kierownikiem pojechał oglądać prace poza ogrodzeniem - prowadził wówczas kierownik. Nie zauważył czy auto (bus) pojechało za nimi. Podawał, iż wyjechali bramą na splawy, na plac buraczany, dalej pojechali na plac wysłodkowy i na taki plac,

gdzie był wywożony odpad od wapna. Wskazał, iż wrócili tą sama drogą i później już tego białego auta nie było. /k. 347 v i 348/.

W ocenie Sądu Okręgowego już w świetle tych faktów trudno było uznać zeznania świadka za wiarygodne. Zgodnie z zasadami logicznego rozumowania trudno bowiem wyjaśnić dlaczego pierwotnie świadek niczego istotnego nie pamiętał, pomimo bliskości czasowej zdarzeń i wysłuchania, następnie zaś w toku postępowania sądowego składał szczegółowe wyjaśnienia co do spornych okoliczności. Należy mieć także na względzie, iż świadek zapytany o wskazane rozbieżności nie umiał ich w żaden sposób wytłumaczyć. Ponadto nadmienić należy, iż zeznania świadka były nie tylko wewnętrznie sprzeczne, ale i - wbrew twierdzeniom apelacji - nie korespondowały z pozostałym zgromadzonym w sprawie materiałem dowodowym. Sam bowiem powód potwierdził, iż widział jak biały bus jechał za nimi na plac buraczany. Ponadto z nagrań monitoringu wynika wprost, iż WV Passat którym jechał powód wraz ze świadkiem wrócił na teren transportu już po ok. 15 min bramą główną. Nie sposób więc uznać za wiarygodne twierdzeń świadka w zakresie w jakim twierdził, iż pojechał wraz z kierownikiem oglądać prace budowlane i wrócił tą sama drogą, skoro w świetle nagrania monitoringu ww. osoby wróciły już po kwadransie bramą główną. Zdaniem Sądu II instancji ocena Sądu Rejonowego co do tego, iż zeznania wskazanego świadka jako niewiarygodne nie mogły stanowić podstawy ustaleń w sprawie, były zatem ze wszech miar prawidłowe.

W ocenie Sądu Okręgowego także twierdzenia skarżącego, iż zeznania T. J. jako niewiarygodnie, całkowicie zostały pominięte przez Sąd Rejonowy przy czynieniu ustaleń w sprawie, są nieuprawnione. Zaznaczyć należy, iż Sąd odmówił im wiary tylko w zakresie tego, że na placu była tylko jedna ładowarka, co było oczywiście sprzeczne z nagraniem monitoringu. Wnioski apelacji w tym zakresie są zatem zbyt daleko idące.

Wbrew twierdzeniom apelacji także zeznania powoda nie mogły zostać uznane za kluczowe dla rozstrzygnięcia. Zgodzić należy się z oceną Sądu Rejonowego, iż w przeważającej mierze, w oczywisty sposób były one nastawione na obronę interesu procesowego powoda.

W świetle złożonych do sprawy bilingów rozmów całkowicie nieuprawnionymi są twierdzenia powoda, iż w dniu 21 maja 2013 roku dwukrotnie kontaktował się z K. A. (2) informując o uszkodzeniu samochodu przez M. L. /k: 392 oraz biling k: 214). Znamionym jest też, iż powód nie tylko w postępowaniu wyjaśniającym przeprowadzonym przez pracodawcę, w złożonych oświadczeniach z dnia 11 i 12 czerwca 2013 roku, wjazd białego busa uzasadniał faktem dokonania jego naprawy. Trzeba podkreślić z dużym naciskiem, że również w samym pozwie kierowanym do sądu, powód również wskazywał na taki właśnie przebieg wypadków. Natomiast już w swych zeznaniach przed Sądem powód zmienił wersję wydarzeń i wskazał, iż wcześniej celowo wprowadził w błąd kontrolera G. B., wobec braku szacunku dla jego osoby /k: 392 odwrót i 393/. Na okoliczność, iż M. L. chciał się dostać na teren zakładu celem wykonania rzekomej naprawy samochodu, po czym już po przyjeździe konieczność naprawy odwołał, wskazał dopiero w czasie przesłuchania go w charakterze strony. W ocenie Sądu Okręgowego powyższe, w świetle zasad logicznego rozumowania i doświadczenia życiowego, jest całkowicie niewytłumaczalne. Nawet bowiem, jeśli powód uważał, iż G. N. nie jest osobą uprawnioną do odbierania od niego jakichkolwiek wyjaśnień, a prawdę powiedzieć powinien w Sądzie, to niejasnym jest dlaczego nie uczynił tego już na samym wstępie czyli w pozwie (w którym podtrzymywał wersję przedstawioną w postępowaniu przed pracodawcą), a dopiero po przeprowadzeniu w całości postępowania dowodowego /k.394/, kiedy to powód znał już wyniki przeprowadzonej przez pracodawcę symulacji, z której jasno wynikało, że nie jest możliwym dokonanie naprawy w okolicznościach i czasie wskazywanym przez powoda. Skarżący w żaden sposób tej rozbieżności pomiędzy treścią pozwu i swych kolejnych twierdzeń nie wytłumaczył. Z tych też względów prawidłowym było uznanie przez Sąd, iż wersja spornych zdarzeń podawana przez powoda, miała na celu tylko i wyłącznie uzyskanie w procesie korzystnego dla niego rozstrzygnięcia.

Odnosząc się do twierdzeń apelacji wskazujących na niewłaściwą ocenę zgromadzonego w sprawie materiału dowodowego, poprzez danie wiary twierdzeniom strony pozwanej i powołanych przez nią świadków, przy całkowitym zignorowaniu twierdzeń strony powodowej i świadków przez nią wskazanych wskazać należy, że jeżeli w sporze dwie grupy świadków lub strony zeznają odmiennie bądź poszczególne dokumenty wskazują na odmienne okoliczności, to do Sądu meriti należy ocena, którzy świadkowie, strona i dlaczego zeznają wiarygodnie, oraz które

dokumenty zasługują na uwzględnienie. Danie wiary jednym, a nie przyznanie wiary drugim świadkom, stronie bądź dokumentom, samo przez się nie narusza zasady z art. 233 § 1 kpc, a stanowi właśnie o istocie sędziowskiej oceny dowodów, która opiera się na odpowiadającym zasadom logiki powiązaniu ujawnionych w postępowaniu dowodowym okoliczności w całość zgodną z doświadczeniem życiowym.

Sąd I instancji nie przekroczył granic swobodnej oceny dowodów logicznie argumentując, z jakich względów i w jakim zakresie zeznań powoda oraz powołanych przez niego świadków zwłaszcza P. S. nie podzielił, oraz wskazując, w jakim zakresie uznał za wiarygodne zeznania strony pozwanej i świadków przez nią wskazanych zwłaszcza K. A. i M. L.. Skarżący natomiast polemizując w apelacji z oceną Sądu Rejonowego, co do merytorycznej wartości poszczególnych dowodów, sugerując, iż Sąd działał w sposób stronnicy, nadto przedstawiając swój pogląd na sprawę i własną ocenę dowodów nie wykazał, iż materiał dowodowy w sprawie był niekompletny, a wnioski Sądu I instancji, co do zasadności przyczyny leżącej u podstaw rozwiązania z powodem umowy o pracę, nielogiczne i wewnętrznie sprzeczne. Z tych też względów podniesiona przez apelującego argumentacja nie mogła przynieść spodziewanych przez niego skutków procesowych. Ponadto podnieść należy, że jeżeli z określonego materiału dowodowego sąd wyprowadza wnioski logicznie poprawne i zgodne z doświadczeniem życiowym, to dokonana ocena nie narusza reguł swobodnej oceny dowodów i musi się ostać, choćby w równym stopniu, na podstawie tego materiału dowodowego można było wysnuć wnioski odmienne (post SN z 23.01.2001 r. IV CKN 970/00, niepubl. wyrok SN z 27.09.2002 r. II CKN 817/00).

W ocenie Sądu II instancji znajduje zatem oparcie w materiale sprawy ocenionym logicznie ustalenie, iż powód w sposób ciężki naruszył swoje podstawowe obowiązki pracownicze dbania o dobro zakładu pracy i ochrony jego mienia, poprzez dokonanie kradzieży oleju hydraulicznego i napędowego stanowiącego własność pracodawcy w dniu 21 maja 2013 roku. Z tych też względów podana powodowi przyczyna rozwiązania stosunku pracy była w pełni merytorycznie uzasadniona.

Chybionym jest też apelacyjny zarzut wskazujący na naruszenie prawa materialnego, tj. przepisu art. 45 § 2 kp w związku z art. 56 § 2 kp poprzez ich błędne zastosowanie i w konsekwencji zasądzenie na rzecz powoda odszkodowania, zamiast przywrócenia go do pracy, pomimo iż takiej możliwości nie przewiduje przepis art. 45 § 3 kp w związku z art. 32 ust 1 pkt 1 ustawy z dnia 23 maja 1991 r. o związkach zawodowych oraz w sytuacji, gdy brak jest podstaw do uznania, iż przywrócenie powoda do pracy jest niemożliwe lub niecelowe.

Zgodnie z art. 56 § 1 kp pracownikowi, z którym rozwiązano umowę o pracę bez wypowiedzenia z naruszeniem przepisów o rozwiązywaniu umów o pracę w tym trybie, przysługuje roszczenie o przywrócenie do pracy na poprzednich warunkach albo o odszkodowanie. O przywróceniu do pracy lub odszkodowaniu orzeka sąd pracy. Przepisy art. 45 § 2 i 3 stosuje się odpowiednio. (§ 2 tego artykułu).

W myśl art. 45 § 2 i 3 kp Sąd pracy może nie uwzględnić żądania pracownika uznania wypowiedzenia za bezskuteczne lub przywrócenia do pracy, jeżeli ustali, że uwzględnienie takiego żądania jest niemożliwe lub niecelowe; w takim przypadku sąd pracy orzeka o odszkodowaniu. Przepisu § 2 nie stosuje się do pracowników, o których mowa w art. 39 i 177, oraz w przepisach szczególnych dotyczących ochrony pracowników przed wypowiedzeniem lub rozwiązaniem umowy o pracę, chyba że uwzględnienie żądania pracownika przywrócenia do pracy jest niemożliwe z przyczyn określonych w art. 41¹; w takim przypadku sąd pracy orzeka o odszkodowaniu.

W myśl art. 32 ust. 1 pkt. 1 ustawy z dnia 23 maja 1991 r. o związkach zawodowych pracodawca bez zgody zarządu zakładowej organizacji związkowej nie może wypowiedzieć ani rozwiązać stosunku pracy z imiennie wskazanym uchwałą zarządu jego członkiem lub z innym pracownikiem będącym członkiem danej zakładowej organizacji związkowej, upoważnionym do reprezentowania tej organizacji wobec pracodawcy albo organu lub osoby dokonującej za pracodawcę czynności w sprawach z zakresu prawa pracy.

Na gruncie rozpoznawanej sprawy bezsprzecznie rozwiązując z powodem stosunek pracy, z uwagi na udowodnione mu ciężkie naruszenie obowiązków pracowniczych, pracodawca naruszył ww. przepis, bowiem nie otrzymał na dokonanie tej czynności zgody zarządu zakładowej organizacji związkowej, której powód był przewodniczącym. Rozwiązanie z

powodem stosunku pracy było więc formalnie nieprawidłowe. Wobec stawianych w apelacji zarzutów, rozstrzygnięcia jednak wymaga czy w okolicznościach sprawy, zgodnie z art. 8 kp art. 45 § 2 i 3 kp w związku z art. 56 § 2 kp, brak przywrócenia powodowa do pracy zgodnie z jego żądaniem i przyznanie mu roszczenia alternatywnego tj. odszkodowania, było uprawnione.

Odnosząc się do powyższego wskazać należy, iż związanie sądu żądaniem pracownika dotyczącym skutków wadliwego wypowiedzenia umowy o pracę na czas nieokreślony bądź rozwiązania jej bez wypowiedzenia, zachowuje walor aktualności w odniesieniu do pracowników, o których mowa w art. 39 i art. 177 k.p. oraz w przepisach szczególnych dotyczących ochrony pracowników przed wypowiedzeniem lub rozwiązaniem umowy o pracę w tym w ustawie o związkach zawodowych. Jedynym wyjątkiem od tej zasady związania żądaniem jest niemożliwość uwzględnienia żądania pracownika przywrócenia do pracy z przyczyn określonych w art. 41¹ k.p., a więc ogłoszenia upadłości i likwidacji pracodawcy. W takim przypadku sąd pracy orzeka o odszkodowaniu. Wyłączenie stosowania § 2 komentowanego przepisu do wskazanych wyżej pracowników, objętych ochroną szczególną nie musi jednak oznaczać, że tylko w razie ogłoszenia upadłości lub likwidacji pracodawcy może zostać zasądzone odszkodowanie, mimo żądania przywrócenia do pracy. Zgłaszane przez nich żądania mogą być badane także pod kątem zgodności z zasadami współzycia społecznego i społeczno-gospodarczego przeznaczenia prawa. Jeśli są z nimi sprzeczne, wybrane przez pracownika, na podstawie art. 45 § 1 k.p. a także 56 § 2 kp, roszczenie o przywrócenie do pracy, może być uznane za sprzeczne ze społeczno-gospodarczym przeznaczeniem prawa i w jego miejsce sąd może zasądzić odszkodowanie na podstawie art. 477¹ k.p.c., jako roszczenie alternatywne, mimo że pracownik nie zgłosił takiego żądania (Wyroki SN: z dnia 18 marca 2008 r., II PK 258/07, (...) 2007, nr 8, s. 425; z dnia 27 lutego 1997 r., I PKN 17/97, OSNP 1997, nr 21, poz. 417; por. też motywy wyroku z dnia 22 kwietnia 2010 r., III PK 70/09, OSNP 2011, nr 19-20, poz. 253, LEX 602058).

Zgodnie bowiem z powołanym przepisem, jeśli pracownik dokonał wyboru jednego z przysługujących mu alternatywnie roszczeń, a zgłoszone roszczenie okaże się nieusprawiedliwione, **sąd może z urzędu** uwzględnić inne roszczenie alternatywne. Warto podkreślić, że poza pracownikami objętymi szczególną ochroną w stosunku, do których stosowanie art. 45 § 2 k.p. zostało wyłączone, art. 477¹ k.p.c. nie znajduje też zastosowania do pracowników, którzy są objęci dyspozycją wskazanego przepisu kodeksu pracy. Jak podkreślił Sąd Najwyższy, kodeksowe roszczenia pracownika z tytułu bezprawnego rozwiązania umowy o pracę nie mają charakteru roszczeń alternatywnych w rozumieniu art. 477¹ k.p.c., bowiem przepis ten umożliwia sądowi uwzględnienie z urzędu innego roszczenia alternatywnego tylko wtedy, gdy wybrane przez pracownika jedno z przysługujących mu alternatywnie roszczeń okaże się nieuzasadnione. Tymczasem sąd pracy orzeka o przywróceniu do pracy albo o odszkodowaniu, tylko w przypadku uznania zasadności zarzutów dotyczących bezprawności dokonanego rozwiązania umowy o pracę i zasądza jedno z tych roszczeń (odszkodowanie zamiast przywrócenia do pracy) na podstawie przepisu kodeksowego (jeśli przywrócenie do pracy jest niemożliwe lub niecelowe), bez potrzeby odwoływania się do dyspozycji art. 477¹ k.p.c. (Wyrok SN z dnia 25 lutego 2009 r., II PK 181/08, LEX nr 736728).

Mając powyższe na uwadze wskazać należy, iż na gruncie rozpoznawanego przypadku Sąd Rejonowy słusznie doszedł do przekonania, iż mimo naruszenia przez pracodawcę powołanego art. 32 ust. 1 pkt. 1 ustawy z dnia 23 maja 1991 r. o związkach zawodowych, w świetle art. 8 kp żądanie powoda przywrócenia do pracy, wobec ciężkiego naruszenia przez niego podstawowych obowiązków pracowniczych, było sprzeczne ze społeczno – gospodarczym celem tego prawa i nie mogło korzystać z ochrony.

Zgodnie z art. 8 kp nie można czynić ze swego prawa użytku, który byłby sprzeczny ze społeczno-gospodarczym przeznaczeniem tego prawa lub zasadami współzycia społecznego. Takie działanie lub zaniechanie uprawnionego nie jest uważane za wykonywanie prawa i nie korzysta z ochrony.

Klauzule "zasad współzycia społecznego" i "społeczno-gospodarczego przeznaczenia prawa" wyznaczają stronom stosunków pracy granice w ramach, których dopuszczalne jest korzystanie w stosunkach pracy z praw podmiotowych zagwarantowanych przepisami prawa pracy. Z istoty nadużycia prawa podmiotowego wynika, że dokonuje go

strona, która wykonując swoje prawo, czyni to niezgodnie z zasadami współzycia społecznego lub społeczno-gospodarczym przeznaczeniem prawa (wyr. SN z 20.1.2011 r., I PK 135/10, MoPr 2011, Nr 9, s. 475). Artykuł 8 kp umożliwia dokonanie oceny organowi stosującemu prawo, a także sądowi pracy, czy korzystanie przez uprawnionego z zagwarantowanego mu przepisami prawa pracy prawa podmiotowego mieści się, czy też wykracza poza granice zasad współzycia społecznego i społeczno-gospodarczego przeznaczenia prawa (wyr. SN z 17.9.1997 r., I PKN 273/97, OSNAPiUS 1998, Nr 13, poz. 394). W judykaturze ukształtował się pogląd, określany jako „zasada czystych rąk”, zgodnie z którym nie może powoływać się na naruszenie zasady współzycia społecznego osoba, która narusza przepisy prawa lub zasady współzycia społecznego. (wyr. SN z 6.3.1998 r., I PKN 552/97, OSNP 1999, Nr 4, poz. 124; wyr. SN z 8.6.1999 r., I PKN 96/99, OSNP 2000, Nr 16, poz. 615).

Podkreślenia wymaga, iż pracownikom na stanowiskach kierowniczych i samodzielnych stawiane są wyższe wymagania niż pozostałym. W szczególności pracownicy ci powinni wykazywać się większą inicjatywą i operatywnością, gdyż przede wszystkim ci pracownicy realizują zadania zakładu pracy wymienione przykładowo w art. 94 k.p. Pracownicy ci, ze względu na zajmowane stanowiska, powinni dawać przykład należytej wykonywanej pracy i właściwej postawy. Odpowiadają oni także za brak efektów komórki organizacyjnej, którą kierują. Dlatego też ich zachowanie musi być oceniane według ostrzejszych kryteriów, co należy również odnieść do jednorazowych drobnych uchybień (patrz teza VI uchwały SN z dnia 27 czerwca 1985 r., III PZP 10/85, OSNCP 1985, nr 11, poz. 164). W rozpoznawanym przypadku, jak wynika ze zgromadzonego w sprawie materiału dowodowego, powód pełniąc funkcje kierownicze nie dopuścił się drobnych uchybień, a w sposób zawiniony, kradnąc mienie pracodawcy, sprzeniewierzył się jednemu ze swoich podstawowych obowiązków - dbania o jego interesy. Powyższe nie miało nic wspólnego z prowadzoną przez niego działalnością związkową. Dlatego prawidłowym było uznanie, iż wobec naruszenia przez pracodawcę art. 32 ust. 1 pkt. 1 ustawy o związkach zawodowych, powoływanie się przez niego na ochronę związkową stanowiło nadużycie prawa i stąd też jego żądanie przywrócenia do pracy (także wobec negatywnych skutków, jakie mogłyby powstać w świadomości innych pracowników co do bezkarności kierownika, tylko z uwagi na jego przynależność do struktur związkowych) nie mogło zostać uwzględnione.

Nie sposób zgodzić się też z apelującym, iż wobec naruszenia powołanych przepisów przez pozwanego pracodawcę roszczenie to było zasadne, bowiem także pozwany stosując prowokację mającą na celu zwolnienie z pracy powoda naruszył zasady współzycia społecznego.

W tym zakresie Sąd Okręgowy stwierdza, iż poczynione przez Sąd Rejonowy ustalenia co do zastosowania przez pozwanego, nie tylko niezgodnej z prawem, ale i zasadami współzycia społecznego prowokacji, są co najmniej wątpliwe.

Podkreślić należy, iż pozwany od samego początku (od odpowiedzi na pozew) konsekwentnie stał na stanowisku, iż dnia 21 maja (...). Dyrektor Oddziału Cukrownia (...) w D. pan M. G. (2), podczas rozmowy telefonicznej z Panem K. A. (2), właścicielem firmy transportowej dowiedział się, że Pan M. L. (1) ma tego dnia wjechać na teren Oddziału Cukrowni (...), w celu odebrania beczek z olejem napędowym i hydraulicznym należącego do Krajowej Spółki (...) S.A. /k. 43/. W swych zeznaniach natomiast świadek K. A. (2) wskazywał, iż wskazany zakup oleju sam zorganizował, tym samym potwierdził twierdzenia strony pozwanej o braku jakiegokolwiek prowokacji ze strony pracodawcy w tym zakresie. W szczególności podnosił, iż dyrektor nie wierzył jego twierdzeniom, że powód handluje olejami, w związku z tym postanowił tą okoliczność udowodnić. Poniósł też, że zanim jeszcze jego pracownik (M. L. (1)) wjechał na teren pozwanego, on zadzwonił do dyrektora, że będziemy wjeżdżać na cukrownię. /k. 281/. W ocenie Sądu Okręgowego tezie o braku celowej prowokacji nie przeczy podniesiona przez Sąd Rejonowy okoliczność, iż dyrektor zeznał, że oddzwonił do świadka A. – czego w istocie nie potwierdziły bilingi - i wówczas dowiedział się o planowanym wjeździe brusa na teren pozwanego zakładu. Przy potwierdzonym przez zarówno świadka, jak i dyrektora fakcie rozmowy w dniu 21 maja 2013 r., okoliczność czy Dyrektor oddzwonił do K. A. czy odebrał od niego telefon miała charakter nieistotny, co do której dyrektor mógł się pomylić. W konsekwencji powiadomienie S. N. przez dyrektora po odbytej rozmowie ze świadkiem K. A., iż dojdzie do kradzieży paliwa, zaś na teren zakładu wjedzie podejrzanym biały bus znajduje w okolicznościach sprawy logiczne uzasadnienie. Ponadto podnieść należy, iż stwierdzenie świadka K. A., że dyrektor wiedział od samego początku, że taki zakup zostanie dokonany /k.281/ nie może być tłumaczone w ten

sposób, iż ww. brał udział w przygotowaniu prowokacji mającej na celu zwolnienie powoda. Z całości zeznań świadka i ich kontekstu wynika bowiem tylko z pewnością to, iż podczas rozmowy z dyrektorem ten ostatni nie wierzył w podnoszoną przez świadka nieuczciwą działalność powoda i w związku z tym K. A. powiadomił go, że mu to udowodni. Wobec tego świadek A. zeznał, iż dyrektor wiedział o tym że zakup zostanie dokonany, jednocześnie stwierdzając, że konkretnie o wjeździe busa na teren cukrowni zawiadomił dyrektora dopiero w rozmowie telefonicznej w dniu 21 maja 2013 r. Ponadto wskazać należy, iż zeznania świadka K. A. były spójne, wyczerpujące, a ich charakter wskazuje na to, iż świadek w istocie niczego nie zatajał. Gdyby zatem w istocie uczestniczył we wcześniej przygotowywanej przez pozwaną lub przy jej współudziale prowokacji, mającej na celu weryfikację rzetelności wykonywania przez powoda obowiązków pracowniczych, na tą okoliczność wskazał by wprost w swoich zeznaniach.

Tym samym w ocenie Sądu Okręgowego uznać należało, iż pozwana przy zwolnieniu powoda z pracy, poza naruszeniem wskazanych przepisów ustawy o związkach zawodowych, nie zorganizowała rzekomej prowokacji i nie sprzeniewierzyła się zasadom współżycia społecznego. Z tych też względów powołanie się przez nią na art. 8 kc było w pełni uprawnione.

Na marginesie zgodzić należy się z Sądem Rejonowym, że nawet gdyby uznać, iż sporna prowokacja miała miejsce, przywrócenie powoda do pracy byłoby niecelowe. Jak wyżej bowiem podniesiono za niedopuszczalne uznać należy zasłanianie się przez powoda działalnością związkową i wykorzystanie w tym celu przysługującej mu ochrony, w sytuacji gdy w sposób tak ciężki i rażący narusza podstawowe obowiązki pracownicze. (por powoływane już przez Sąd Rejonowy orzeczenia SN z dnia 08.03.2013r OSNP nr 21-22 z 2013 poz. 252, z dnia 04.04.2012r I PK 123/11 niepubl., z dnia 08.03.2012r. III PK 52/11 niepubl., z dnia 19.05.2011r OSNP nr 17-18 z 2012 poz. 216, z dnia 10.03.2011r II PK 241/10 niepubl., z dnia 02.12.2010r II PK 131/10 niepubl., z dnia 07.01.2010r II PK 159/09 niepubl., z dnia 30.01.2008 r M.P.Pr. nr 5 z 2008 s. 226, z dnia 10.03.2005r II PK 242/04 niepubl.). W niniejszym stanie faktycznym przywrócenie do pracy powoda, tylko z uwagi na naruszenia formalne dokonanego rozwiązania umowy o pracę, spowodowałoby niewłaściwy odbiór społeczny całej sytuacji, doprowadzający do przekonania, że szczególnie chroniony członek związku zawodowego nie może w świetle przepisów prawa pracy, ponieść żadnych konsekwencji swoich niedopuszczalnych i sprzecznych z prawem zachowań, jeżeli tylko sprzeciwi się temu związek zawodowy. Niewątpliwie takie rozstrzygnięcie byłoby również niewłaściwe, z uwagi na odbiór wskazanej sytuacji przez pracowników strony pozwanej.

Poza tym, należy podkreślić, że przy przyjęciu wskazywanej prowokacji, umknęło uwadze apelanta, że Sąd Rejonowy powoływał się w tym zakresie na nadużycie prawa przez wykorzystywanie przez powoda żądania przywrócenia do pracy w sposób niegodny z jego społeczno – gospodarczym przeznaczeniem, a nie na naruszenie zasad współżycia społecznego.

Zasądzenie na rzecz powoda odszkodowania za niezgodne z prawem rozwiązanie stosunku pracy w miejsce dochodzonego żądania przywrócenia do pracy, nie naruszało zatem obowiązujących przepisów prawa.

Biorąc powyższe pod uwagę, Sąd Okręgowy zgodnie z treścią art. 385 kpc oddalił apelację strony powodowej jako bezzasadną.

O zwrocie kosztów zastępstwa procesowego za II instancję orzeczono zgodnie z art. 98 k.p.c. a także § 12 ust. 1 pkt 1 oraz § 11 ust. 1 pkt 1 rozporządzenia Ministra Sprawiedliwości z dnia 28 września 2002 r. w sprawie opłat za czynności radców prawnych oraz ponoszenia przez Skarb Państwa kosztów pomocy prawnej udzielonej przez radcę prawnego ustanowionego z urzędu (Dz. U. 2013 r., poz. 490 j.t.).