

***Sygn. akt VPa 23/13***

## WYROK

### W IMIENIU RZECZYPOSPOLITEJ POLSKIEJ

***Dnia*** 14 lutego 2013 roku

***Sąd Okręgowy - Sąd Pracy i Ubezpieczeń Społecznych w Legnicy***

***w składzie następującym:***

***Przewodniczący – SSO Andrzej Marek (spr.)***

***Sędziowie: SSO Krzysztof Głowczyński***

***SSO Jacek Wilga***

***Protokolant:*** Ewa Sawiak

***po rozpoznaniu w dniu*** 14 lutego 2013 roku ***w Legnicy***

***na rozprawie***

***sprawy z powództwa*** A. K.

***przeciwko*** (...) Spółce Akcyjnej Oddział w L.

***o*** przywrócenie do pracy

***na skutek apelacji*** powoda i strony pozwanej

***od wyroku*** Sądu Rejonowego - Sądu Pracy i Ubezpieczeń Społecznych w Legnicy

***z dnia*** 21 listopada 2012 roku ***sygn. akt*** IV P 31/12

***I. zmienia zaskarżony wyrok w punkcie I, III, IV w ten sposób, że powództwo oddala, zasądzając od powoda na rzecz strony pozwanej kwotę 857, 10 zł tytułem zwrotu kosztów procesu,***

***II. zasądza od powoda na rzecz strony pozwanej kwotę 4 540, 27 zł tytułem zwrotu spełnionego świadczenia,***

***III. oddala apelację powoda,***

***IV. zasądza od powoda na rzecz strony pozwanej kwotę 173, 25 zł tytułem kosztów procesu za II instancję.***

## UZASADNIENIE

Wyrokiem z dnia 21 listopada 2012r. Sąd Rejonowy w Legnicy zasądził od strony pozwanej (...) Spółki Akcyjnej Oddział w L. na rzecz powoda A. K. kwotę 13.620,81 zł brutto tytułem odszkodowania za niezgodne z prawem rozwiązanie umowy o pracę przez pracodawcę bez wypowiedzenia z winy pracownika, dalej idące powództwo oddalił, koszty procesu wzajemnie zniósł, nakazał stronie pozwanej uiścić na rzecz Skarbu Państwa kwotę 757 zł tytułem opłaty sądowej, od uiszczenia której powód był zwolniony, orzekł, że w pozostałym zakresie nieuiszczone koszty sądowe ponosi Skarb Państwa, wyrokowi w punkcie I nadał rygor natychmiastowej wykonalności do kwoty 4.540,27 zł brutto.

Powyższe rozstrzygnięcie powziął po ustaleniu, że powód A. K. był zatrudniony u strony pozwanej - w (...) S. A. Oddział w L. i u jej poprzedników prawnych od dnia 05 grudnia 1995r. na podstawie umowy o pracę na czas nieokreślony, ostatecznie na stanowisku starszego mistrza ds. warsztatu samochodowego. Nadto Sąd I instancji ustalił, że powód jest członkiem zarządu Związku Zawodowego (...) S.A.(...) i należy do grupy pracowników szczególnie chronionych przed rozwiązaniem stosunku pracy, wskazanych imiennie uchwałą zarządu tego związku. Obowiązujący u strony pozwanej Regulamin pracy w § 3 ust. 8 przewiduje obowiązek przestrzegania zasad współzycia społecznego, § 3 ust. 6 - obowiązek dbania o dobro zakładu pracy, zaś § 3 ust. 1 oraz § 4 ust. 12 - obowiązek przestrzegania Regulaminu pracy. Dyrektorem ds. serwisu w Oddziale strony pozwanej w L. od dnia 24 października 1996 roku jest A. M.. Powód był pracownikiem działu transportu w pionie, który bezpośrednio podlegał A. M.. Przełożonym A. M. był dyrektor (...) Oddziału strony pozwanej M. N.. Bezpośrednim przełożonym powoda był kierownik działu transportu. Od grudnia 2010 roku zatrudniona na tym stanowisku była M. P.. Wcześniej obowiązki kierownika działu transportu pełnił T. G.. Od ok. 2008 -2009 roku między powodem a jego przełożonym A. M. pojawił się konflikt. Dotyczył on m.in. kwestii związanych ze zużyciem paliwa w dziale transportu, w którym pracował powód. Konflikt między powodem a A. M. zaognił się w okolicach lutego 2009 roku, kiedy to w/w dyrektor po otrzymaniu anonimowej telefonicznej informacji, że w warsztacie samochodowym, w którym pracował powód wraz z A. P., wykonywane są tzw. „lewe” naprawy, tj. niewidencjonowane usługi dla osób z zewnątrz, zarządził kontrolę tego warsztatu. Postępowanie przygotowawcze w sprawie nierzetelnego prowadzenia w latach 2008 - 2009 dokumentacji działalności gospodarczej w dziale transportu Oddziału strony pozwanej w L. zostało umorzone wobec braku ustawowych znamion czynu zabronionego. Strona pozwana wówczas wyciągnęła konsekwencje dyscyplinarne wobec pracowników działu transportu. Z pracy zwolniony dyscyplinarnie został A. P., który jednak został przywrócony do pracy, z tym, że otrzymał niższe stanowisko, niż dotychczas zajmowane. Rozważano wówczas również dyscyplinarne zwolnienie powoda, ale zaniechano tego z uwagi na to, iż był chronionym członkiem zakładowej organizacji związkowej i organizacja ta nie wyraziła zgody na jego zwolnienie. Dyrektor Oddziału w L. M. N. powiadomił jednak o swoich podejrzeniach w stosunku do osoby powoda zarząd związku zawodowego, którego powód był członkiem. W piśmie do organizacji związkowej zarządził m.in. że powód fakturując usługi dla podmiotów zewnętrznych stosował bardzo niskie ceny i tym samym działał na szkodę firmy. Postanowieniem z dnia 23 grudnia 2009 roku Prokuratura Rejonowa w L. umorzyła dochodzenie wszczęte z zawiadomienia powoda (zatrudnionego wówczas na stanowisku zastępcy kierownika działu transportu) w sprawie fałszowania w okresie od lutego 2005 roku do 19 maja 2009 roku kart drogowych samochodu służbowego marki O. (...) o nr rej. (...), użytkowanego przez dyrektora ds. serwisu A. M. poprzez fałszowanie zapisów o stanie licznika, niewykazywanie oszczędności w zużyciu paliwa, co skutkowało przywłaszczeniem paliwa na łączną kwotę 32.034 zł. - wobec braku danych dostatecznie uzasadniających podejrzenie popełnienia przestępstwa. Powód pozostawał w konflikcie również z dyrektorem Oddziału M. N.. Konflikt ten pojawił się na tle zastrzeżeń w/w dyrektora do pracy warsztatu samochodowego, w którym pracował powód, w tym do pracy samego powoda. Z początkiem 2009 roku wśród pracowników strony pozwanej, w szczególności pracowników działu transportu, zaczęło narastać niezadowolenie w związku z działaniami dyrekcji zakładu. Związki zawodowe alarmowały, że sytuacja w Oddziale jest zła, że załoga pracuje w stresie, jest zastraszana, a nawet że występują przejawy mobbingu. Zarząd strony pozwanej uchwałą z dnia 15 kwietnia 2009 roku postanowił udzielić dyrektorowi Oddziału w L. M. N. kary nagany za brak skutecznego nadzoru nad działalnością podległego mu oddziału, zobowiązał go do przedstawienia „programu działań naprawczych”, który doprowadzi do uspokojenia nastrojów społecznych oraz przywróci prawidłowe relacje interpersonalne w oddziale w L.. Od dnia 8 kwietnia 2009 roku, po wydarzeniach związanych z kontrolą warsztatu, powód podjął leczenie w Poradni (...) w L.. Zastosowano wobec niego leczenie farmakologiczne. Powód przez okres ok. 6 miesięcy przebywał na zwolnieniu lekarskim. Po powrocie ze zwolnienia lekarskiego powód został oddelegowany na okres 3 miesięcy - do końca grudnia 2009 roku do innego działu w tym samym pionie serwisu - tj. do działu przygotowania rozliczeń. Dostał tam zadanie wykonania analiz dotyczących transportu za kilka poprzednich lat. Po oddelegowaniu powód wrócił na poprzednio zajmowane stanowisko, ale został pozbawiony wszelkich uprawnień i obowiązków w zakresie nadzorowania warsztatu samochodowego. Ponadto miał obowiązek zdawania przełożonemu - p.o. kierownika działu transportu T. G. codziennych raportów z tego, co wykonał w danym dniu. Polegało to na tym, że miał przychodzić do kierownika rano o godz. 7:00 i przekazywać mu, co będzie robił w danym dniu, a przed godz. 15:00 przekazywać, co wykonał w danym dniu. Na powoda jako jedyne z działu nałożono taki obowiązek.

Powód w niektórych okresach współpracował z W. B.. Od 2010 roku w jednym pokoju z powodem pracował A. P., który niejednokrotnie wyrażał głośno swoje niezadowolenie m.in. ze sposobu traktowania pracowników, w tym i jego samego przez kadrę kierowniczą strony pozwanej. Narzekania A. P.zrobiły się bardziej intensywne na początku 2011r., w okolicach lutego -marca. A. P.swoje niezadowolenie wyrażał nie tylko w obecności współpracownika z pokoju, tj. A. K., ale też innych osób, w tym pracowników strony pozwanej, przyjeżdżających na warsztaty. Często powtarzał, że sytuacja jest zła, że trzeba coś z tym zrobić, że może by tak np. zastraszyć dyrektorów, że może on się tym zająć. Przez okres pierwszych 2 -3 tygodni marca 2011 roku A. P.zaczął coraz intensywniej opowiadać o potrzebie zastraszenia dyrektorów, czy nawet pobicia ich. Mówił, że czas z tym skończyć, że trzeba dyrektorom porządnie wpięprzyć, jednak ze względu na jego stan zdrowia, a w szczególności kręgosłupa, chciał to komuś zlecić. A. P.opowiadał o tym w obecności powoda. Powód słysząc, jak A. P.mówi o zamiarze zlecenia pobicia dyrektorów, początkowo traktował jego słowa obojętnie. Zdarzało się, że traktował je jako żart. Najczęściej jednak powód na słowa A. P.nie reagował. Gdy powód spotkał się z W. B.zapytał go, czy ten coś wie na tematy, o których mówi A. P.. W. B.odpowiedział mu, że nic nie wie, wtedy powód powiedział mu o zasłyszonym od A. P.zamiarze pobicia dyrektorów. A. P.chciał, aby powód przyłączył się do jego planów zastraszenia dyrektorów. Mówił też powodowi, żeby porozmawiał z W. B., żeby i tamten przyłączył się do zlecenia. Powód powiedział A. P., że takie działanie jest nielegalne i niezgodne z prawem, A. P.jednak nie zniechęcił się. Odpowiedział mu, że i tak to zrobi, z powodem, czy bez niego. Powód przekazywał W. B.informacje zasłyszane od A. P.. Powiedział mu, że A. P.poszukuje osób, które finansowo wsparły by to zadanie. Powodowi powiedział to A. P., który liczył na to, że ktoś wspólnie z nim złoży się na zlecenie. W/w rozmowa pomiędzy powodem a W. B.odbyła się na placu manewrowym, „w przelocie", podczas krótkiego przypadkowego spotkania powoda i W. B.. Po tej rozmowie do pokoju W. B.przyszedł A. P.i przykleił mu na biurku karteczkę z napisaną na niej kwotą. W. B.tę karteczkę podarł i wyrzucił. Po kilku dniach powód powiedział W. B., że A. P.wpłacił zaliczkę zleceniobiorcom za pobicie dyrektorów i że pobicie ma nastąpić w ciągu 2 -3 tygodni. Taką informację powód miał od A. P.. Powód powiedział mu także, że A. P.był bliski znalezienia osób w związku z realizacją planu zastraszenia dyrektorów. W. B., po tej rozmowie, wystraszył się, że A. P.może swoje plany rzeczywiście zrealizować. Jako, że nie miał pewności, czy A. P.zrealizuje swój zamiar, postanowił ostrzec dyrektorów za pośrednictwem anonimowych wiadomości sms. A. M.i M. N.po otrzymaniu sms-ów od nieznanej osoby potraktowali je jako groźby pobicia i zgłosili sprawę na policję. Powód nie potraktował słów A. P.poważnie. Nie wystraszył się, że A. P.może swoje plany zrealizować i że dyrektorom grozi jakieś niebezpieczeństwo. Zachowanie A. P.odczytywał jako prowokację w stosunku od swojej osoby. W okresie, kiedy A. P.mówił o planach pobicia dyrektorów, tj. wiosną 2011 roku powód nie podjął żadnych kroków w celu ich ostrzeżenia. A. P.ostatni raz na temat planowanego zlecenia rozmawiał z powodem w kwietniu 2011 roku. Wówczas to powiedział powodowi, że wszystko „spaliło na panewce", gdyż nie ma wykonawcy zlecenia. O tym, że A. P.faktycznie nie zrezygnował z realizacji swoich planów powód dowiedział się 3.06.2011r. - w dniu zatrzymania go przez policję po pobiciu A. M.przez wynajętych przez A. P.sprawców. Sąd I instancji ustalił, że w dniu 3 czerwca 2011 roku doszło do pobicia A. M., na zlecenie A. P.. W toku postępowania karnego przedstawiciel strony pozwanej, jako pokrzywdzony, uzyskał z akt postępowania przygotowawczego informacje, które - w jego ocenie - świadczyły o związku pracowników strony pozwanej A. K.i W. B.ze zleceniem pobicia dyrektorów, dokonany przez A. P.. Strona pozwana kilkakrotnie zwracała się do Prokuratury Rejonowej w G. oraz do Sądu Okręgowego w Legnicy o wyrażenie zgody na przekazanie informacji, które sama jako pokrzywdzony uzyskała z akt postępowania przygotowawczego, a mianowicie o treści zeznań świadków A. K.i W. B., zakładowym organizacjom związkowym, celem uzyskania ich zgody na rozwiązanie umów o pracę z powodem i W. B.. Prokuratura Rejonowa w G.każdorazowo odmawiała zgody stronie pozwanej na przekazanie informacji z akt sprawy karnej podmiotom niebędącym stroną w sprawie, tj. zakładowym organizacjom związkowym działającym u strony pozwanej. W dniu 25 października 2011 roku do Sądu Okręgowego w Legnicy wpłynął akt oskarżenia przeciwko A. P., Ł. N., T. N.i J. F., oskarżonym o to, że w dniu 3 czerwca 2011 roku w W., działając wspólnie i w porozumieniu dopuścili się rozboju na osobie A. M.w ten sposób, że posługując się podobnie do noża i broni palnej niebezpiecznym narzędziem w postaci metalowej, gumowej oraz drewnianej pałki, użyli względem niego przemocy w ten sposób, że uderzali go pałką po całym ciele, powodując liczne obrażenia naruszające czynności narządów ciała na okres powyżej 7 dni, po czym zabrali w celu przywłaszczenia laptop marki H.o wartości 4.500 zł, stanowiący własność (...) S.A.w L., tj. o czyn z art. 280 § 2 kk. Odczytanie aktu oskarżenia nastąpiło na pierwszej rozprawie głównej w dniu 1 grudnia 2011 roku. Pismem z dnia 7 grudnia 2011 roku pozwany pracodawca powiadomił przewodniczącego ZOZ (...) S.A.I (...)przy Oddziale w L.o zamiarze rozwiązania z powodem

stosunku pracy bez wypowiedzenia i wniósł o wyrażenie zgody przez zarząd ww. organizacji związkowej na rozwiązanie umowy o pracę z powodem w tym trybie. W ww. piśmie pozwany wskazał, iż zamierza rozwiązać z powodem umowę o pracę w oparciu o przepis art. 52 § 1 pkt 1 i 2 k.p. W odpowiedzi na ww. pismo pracodawcy, organizacja związkowa nie wyraziła zgody na rozwiązanie umowy o pracę z powodem. W dniu 28 grudnia 2011 roku powód otrzymał pismo o rozwiązaniu z nim umowy o pracę bez wypowiedzenia na podstawie art. 52 § 1 pkt 1 Kodeksu pracy. Jako przyczynę rozwiązania umowy pozwany pracodawca wskazał ciężkie naruszenie podstawowych obowiązków pracowniczych:

- a. obowiązku przestrzegania zasad współżycia społecznego ( § 3 ust. 8 Regulaminu pracy w zw. z art. 100 § 2 pkt 6 k.p. ),
- b. obowiązku dbania o dobro zakładu pracy ( § 3 ust. 6 Regulaminu pracy w zw. z art. 100 § 2 pkt 4 k.p. ),
- c. a wobec powyższych zarzutów - także obowiązku przestrzegania Regulaminu pracy ( § 3 ust. 1 Regulaminu Pracy w zw. z art. 100 § 2 pkt 2 k.p. oraz § 4 ust. 12 Regulaminu Pracy).

Strona pozwana w uzasadnieniu w/w oświadczenia wskazała, że według informacji powziętej przez nią w związku ze sprawą karną toczącą się przed Sądem Okręgowym w Legnicy ( sygn. akt III K 122/11 ) powód od marca 2011 roku wiedział o tym, że A. P. dąży do zlecenia komuś pobicia A. M. i M. N., będących przełożonymi powoda. A. P. proponował powodowi udział w tym „zleceniu”. Pozwany pracodawca zarzucił, że powód posiadając powyższe informacje nie zawiadomił o planowanym przestępstwie organów ścigania, pracodawcy, bezpośredniego przełożonego ani osób, których życie i zdrowie znajdowało się w niebezpieczeństwie i zaniechanie to przyczyniło się do tego, że w dniu 3 czerwca 2011 roku A. M. został dotkliwie pobity przez osoby nakłonione do tego przez A. P.. Nadto Sąd Rejonowy ustalił, że wyrokiem Sądu Okręgowego w Legnicy z dnia 28 czerwca 2012 roku A. P., Ł. N., T. N. i J. F. zostali skazani za pobicie A. M., każdy stosownie do swojego udziału w ww. procederze przestępczym.

Mając powyższe na uwadze Sąd uznał, że powództwo o przywrócenie do pracy w związku z naruszeniem przez stronę pozwaną przepisów o rozwiązywaniu umów o pracę przez pracodawcę bez zachowania okresu wypowiedzenia z winy pracownika jest częściowo zasadne. W ocenie Sądu Rejonowego, na podstawie zebranego w sprawie materiału nie można stronie pozwanej postawić skutecznie zarzutu, że nie zachowała terminu do złożenia powodowi oświadczenia o rozwiązaniu z nim umowy o pracę bez wypowiedzenia, gdyż oficjalnie jako pracodawca dowiedziała się o okolicznościach stanowiących jej zdaniem podstawę do rozwiązania umowy o pracę z powodem w trybie dyscyplinarnym dopiero w dniu odczytania aktu oskarżenia, tj. 1.12.2011r. Wcześniej posiadała informacje z akt sprawy karnej, jednakże były to informacje pozyskane przez jej dyrektorów jako pokrzywdzonych w sprawie i nie mogła ich ujawnić innym osobom, nie będącym stroną w postępowaniu karnym. Zapytanie o wyrażenie zgody strona pozwana skierowała do związku zawodowego w dniu 7 grudnia 2011 roku, a doręczenie powodowi oświadczenia o rozwiązaniu z nim umowy o pracę bez wypowiedzenia nastąpiło w dniu 28 grudnia 2011 roku, a więc z zachowaniem jednomiesięcznego terminu do dokonania tej czynności, o którym mowa w art. 52 § 2 kp. W niniejszej sprawie bezsporne było to, że powód A. K. jest członkiem zarządu zakładowej organizacji związkowej wskazanym imiennie uchwałą zarządu tej organizacji jako pracownik szczególnie chroniony. Bezsporne było również to, że reprezentująca powoda zakładowa organizacja związkowa nie wyraziła zgody na rozwiązanie z powodem stosunku pracy bez wypowiedzenia, zaś strona pozwana stosunek ten - mimo braku zgody związku zawodowego- rozwiązała. Rozwiązanie z powodem umowy o pracę przez pracodawcę bez zachowania okresu wypowiedzenia z winy pracownika zostało zatem – w ocenie Sądu Rejonowego - dokonane z naruszeniem przepisu art. 52 § 3 kp w zw. z art. 32 ust. 1 pkt 1 ustawy o związkach zawodowych. W toku procesu strona pozwana powoływała się na art. 8 kp, wskazując, że objęcie w tym przypadku powoda ochroną związkową stanowiło nadużycie prawa w rozumieniu w/w przepisu i w związku z tym nie zasługuje na przyznanie ochrony. W ocenie Sądu I instancji nie można w sposób jednoznaczny i niebudzący wątpliwości stwierdzić, żeby zachowanie powoda wyczerpało ustawowe przesłanki uzasadniające rozwiązanie z nim stosunku pracy bez wypowiedzenia z winy pracownika na podstawie art. 52 § 1 pkt 1 kp. Stosowanie tego trybu rozwiązania uzasadnia tylko ciężkie naruszenie i to podstawowych obowiązków pracowniczych. W ocenie Sądu, przyczyny wskazane powodowi w piśmie doręczonym dnia 28 grudnia 2011 r. stanowiłyby uzasadnione przyczyny wypowiedzenia umowy o pracę, nie uzasadniały jednak zastosowania art. 52 § 1 pkt 1 kp, przy jednoczesnym braku zgody właściwej organizacji związkowej, której szczególną ochroną był objęty powód. Sąd Rejonowy podkreślał, że

z zebranego w sprawie materiału dowodowego, a w szczególności zeznań świadka A. P., wynika, że powód słysząc o jego planach zastraszenia - pobicia dyrektorów A. M. i M. N., nie dał mu do zrozumienia, że jest zainteresowany tymi planami, czy że chce w nich w jakikolwiek sposób uczestniczyć. A. P. już na etapie postępowania karnego przygotowawczego, tak jak i w tej sprawie, zeznawał, że to on chciał, aby powód i W. B. przyłączyli się do jego planów pobicia dyrektorów i złożyli się na to zlecenie, jednakże oni nie podzielali jego planów i nie partycypowali w kosztach realizacji zlecenia. Z przesłuchania powoda oraz z zeznań świadków A. P. i W. B. wynika, że A. P. o swoich zamiarach zastraszenia –pobicia dyrektorów mówił także do innych pracowników strony pozwanej, którzy przyjeżdżali na warsztat, np. kierowców, monterów. Jak wynika z zeznań świadka A. P., powód odnosił się do jego planów pobicia dyrektorów obojętnie, nie reagował na jego zaczepki, a później z planów tych żartował. Powód uważał, że A. P., skoro mówi o swoim zamiarze tak otwarcie i publicznie, nie mówi poważnie. Powód zeznał, że zachowania A. P. traktował raczej jako prowokację ze strony dyrektora A. M. pod adresem jego osoby. Przeprowadzone dowody przekonują – zdaniem Sadu I instancji - że powód nie miał wiedzy odnośnie szczegółowych planów A. P.. Słyszał, że A. P. coś planuje, ale nie wiedział tak naprawdę co i nie mógł zdawać sobie sprawy ze skutków podejmowanych przez niego działań. Nie można również przyjąć, że powód chciał lub godził się na wyrządzenie szkody majątkowej pracodawcy, gdyż godząc się na pobicie A. M. godził się też, że strona pozwana poniesie koszty jego nieobecności w pracy. Powód w ogóle nie rozważał sprawy w takich kategoriach. Trudno przy tym postawić powodowi skutecznie zarzut, że o zasłyszanych od A. P. planach nie poinformował bezpośrednio dyrektorów A. M. i M. N.. Z zebranego materiału dowodowego wynika bowiem, że pomiędzy powodem a dyrektorami A. M. i M. N. od przynajmniej 2009 roku istniał konflikt. Wątpliwości budzi przy tym to, jaka byłaby ewentualna reakcja przełożonych na informację powoda o planach A. P. i czy jej przekazanie faktycznie mogło by zapobiec pobiciu A. M., czy też przyczyniłoby się do dalszego pogłębienia konfliktu w dziale transportu. Sąd Rejonowy podkreślał, że sama bezprawność zachowania pracownika nie uzasadnia rozwiązania z nim umowy o pracę bez wypowiedzenia w trybie art. 52 § 1 pkt 1 kp, jeżeli stosunek psychiczny pracownika do skutków postępowania określony jego świadomością nie wskazuje ani na winę umyślną, ani na rażące niedbalstwo (por. wyrok SN z dnia 7 lutego 2008 roku, II PK 162/07, OSNP 2009/7-8/98). W przedmiotowej sprawie natomiast - zdaniem Sądu I instancji - stosunek psychiczny powoda do skutków jego postępowania określony jego świadomością nie wskazywał ani na winę umyślną, ani na rażące niedbalstwo. Mając na względzie powyższe okoliczności Sąd przyjął, że nie sposób uznać, że powód naruszył swoje obowiązki pracownicze, do których pozwany pracodawca w oświadczeniu o rozwiązaniu stosunku pracy zaliczył także: obowiązek przestrzegania zasad współżycia społecznego, obowiązek dbania o dobro zakładu pracy i obowiązek przestrzegania Regulaminu pracy, w stopniu uzasadniającym uchylenie przysługującej powodowi ochrony związkowej i uznanie, że skorzystanie z tej ochrony przez powoda stanowi nadużycie prawa. Sąd uznał, że w stanie faktycznym niniejszej sprawy nie ma podstaw do oddalenia roszczenia powoda w całości, z powołaniem na art. 8 kp. O ile budzi wątpliwości okoliczność, czy z uwagi na konflikt pomiędzy powodem a przedstawicielami pracodawcy można czynić powodowi zarzut, że o treści rozmów z A. P. nie powiadomił samych zainteresowanych, o tyle dziwi i na usprawiedliwienie nie może zasługiwać okoliczność, że powód nie wspomniał o słowach A. P. (nawet wypowiedzianych w formie żartu, ale jednak dość często) także swoim współpracownikom z zakładowej organizacji związkowej, zwłaszcza, że powód utrzymywał, że aktywnie działał w związku zawodowym i że z tego m.in. powodu narastał jego konflikt z dyrektorami (...) Oddziału strony pozwanej, a według powoda słowa A. P., który również był członkiem tego samego związku zawodowego, stanowiły prowokację wymierzoną w jego osobę. W takim stanie rzeczy, mając na uwadze treść art. 8 kp Sąd uznał, iż za uzasadnione przyznanie powodowi odszkodowania za niezgodne z prawem rozwiązanie umowy o pracę przez pracodawcę bez wypowiedzenia z winy pracownika, stanowiącego równowartość trzymiesięcznego wynagrodzenia powoda. Natomiast dalej idące powództwo – w zakresie w jakim zmierzało do przywrócenia powoda do pracy- Sąd oddalił, jako nieuzasadnione w świetle normy art. 8 kp.

W apelacji od powyższego wyroku powód wskazał, że zaskarża go w całości i zarzuca mu naruszenie przepisów prawa materialnego tj.

a) przepisu art. 45 § 2 i 3 kp w zw. z art. 32 ust 1 pkt 1 ustawy o związkach zawodowych z dnia 23 maja 1991 r. w zw. z art. 56 § 2 kp, art. 8 kp oraz w zw. z art. 477<sup>1</sup> kpc poprzez ich błędną wykładnię polegającą na zasądzeniu na rzecz

powoda odszkodowania zamiast przywrócenia powoda do pracy pomimo że brak jest podstawy prawnej do zasądzenia odszkodowania w miejsce przywrócenia do pracy, a ponadto przywrócenie powoda do pracy było możliwe i celowe;

b) przepisu art. 52 § 2 kp poprzez przyjęcie, iż pracodawca zachował miesięczny termin do rozwiązania umowy o pracę w trybie art. 52 § 1 kp pomimo, że akt oskarżenia w sprawie pobicia A. M. wpłynął do Sądu w dniu 25.10.2012r., wcześniej pokrzywdzeni zapoznawali się z aktami sprawy, a z całą pewnością po terminie końcowego zaznajomienia oskarżonych w sprawie karnej- czyli przed datą wpływu aktu oskarżenia do Sądu- pracodawca wiedział o rzekomej podstawie rozwiązania umowy o pracę i mógł te informacje ujawniać.

Wnosił o zmianę skarżonego wyroku przez przywrócenie powoda do pracy na warunkach pracy i płacy przed wręczeniem pisma z dnia 15.12.2011r. zawierającego oświadczenie pracodawcy o rozwiązaniu umowy o pracę bez wypowiedzenia otrzymanym przez powoda w dniu 28.12.2011r. oraz o zasądzenie od strony pozwanej na rzecz powoda kosztów postępowania przed Sądem I instancji, w tym kosztów zastępstwa adwokackiego według norm przypisanych,

W uzasadnieniu wskazał, że w niniejszej sprawie nie zachodzą żadne okoliczności, które przesądzałyby za uznaniem iż przywrócenie do pracy jest niemożliwe lub niecelowe. Stanowisko powoda nadal istnieje, a ocena pracy powoda jako dobrego fachowca pozwala uznać, iż świadczenie pracy jest możliwe. Wskazywał na brak spójności uzasadnienia, a w zasadzie sprzeczne ze sobą twierdzenia. Na stronie 14 uzasadnienia Sąd Rejonowy wskazuje „z uwagi na stan jego świadomości i woli, powodowi nie można skutecznie postawić zarzutu ciężkiego naruszenia podstawowych obowiązków pracowniczych” Następnie już w uzasadnieniu dla zastosowania przepisu art. 8 kp Sąd Rejonowy przyjmując, iż przywrócenie powoda do pracy jest niecelowe, oparł się na ustaleniu całkowicie odmiennym, że zachowanie powoda polegające na tym, że całkowicie zignorował zapowiedzi współpracownika A. P. odnośnie zamiaru zlecenia pobicia dyrektorów i nikomu poza W. B.- nie dał znać o tych zamiarach, aczkolwiek nie stanowiło podstawy do rozwiązania umowy o pracę w trybie art. 52 § 1 pkt 41 kp, mogło być sprzeczne z zasadami współżycia społecznego. Ponadto zdaniem skarżącego, strona pozwana dowiedziała się o fakcie posiadania przez powoda informacji dotyczących pobicia A. M. nie podczas rozprawy w sprawie karnej o sygn. akt II K 122/11 w dniu 01.12.2011r., lecz w czerwcu 2011r.

Apelację złożyła także strona pozwana wnosząc o zmianę zaskarżonego wyroku w pkt I poprzez orzeczenie o oddaleniu roszczeń powoda w całości, o zmianę wyroku w pkt III poprzez orzeczenie o zasądzeniu od powoda na rzecz pozwanego kosztów procesu w postępowaniu przed Sądem I instancji, zgodnie z wnioskiem pozwanego zawartym w spisie kosztów złożonym na rozprawie w dniu 21.11.2012r., o zmianę wyroku w pkt IV poprzez orzeczenie, że opłatę sądową w wysokości 757 zł, od której powód był zwolniony, ponosi Skarb Państwa, o zmianę wyroku w pkt VI poprzez orzeczenie o zwrocie przez powoda na rzecz pozwanego świadczenia spełnionego przez pozwanego, tj. kwoty 4.540,27 zł, która została wypłacona w związku z nadaniem przez Sąd I instancji rygoru natychmiastowej wykonalności do tej kwoty, o zasądzenie od powoda na rzecz pozwanego zwrotu kosztów procesu przed Sądem II instancji, w tym opłaty od apelacji w wysokości 30zł oraz kosztów zastępstwa procesowego w postępowaniu przed Sądem II instancji, w wysokości wskazanej w spisie kosztów, jaki zostanie przedłożony na rozprawie; ewentualnie o uchylenie zaskarżonego wyroku w całości i przekazanie sprawy do ponownego rozpoznania Sądowi I instancji wraz z orzeczeniem o kosztach postępowania.

Zaskarżonemu wyrokowi zarzucała naruszenie przepisów prawa procesowego, w szczególności w zakresie ustaleń faktycznych, co miało wpływ w sposób oczywisty na proces subsumpcji. Podkreślała, że nawet gdyby przyjąć, że ustalony stan faktyczny jest prawidłowy, to doszło ponadto do naruszenia prawa materialnego wskutek jego błędnej wykładni. Wskazywała na naruszenie przepisów prawa procesowego, tj. :

1) art. 328 § 2 kpc, poprzez sporządzenie uzasadnienia wyroku w taki sposób, że niemożliwa jest kontrola ustaleń faktycznych, poczynionych co do istotnych faktów i grupowo przywołuje dowody, w szczególności na str. 4-7 uzasadnienia;

2) art. 232 kpc w zw. z art. 217 kpc, poprzez niedopuszczenie jako dowodów w sprawie:

- protokołów zeznań złożonych bezpośrednio po pobiciu A. M. w postępowaniu przygotowawczym przez powoda, W. B., A. P., a także inne osoby, w warunkach braku możliwości wzajemnego porozumiewania się i uzgadniania zeznań; treść zeznań złożonych bezpośrednio po 3.06.2011r., szczególnie w dniu 5.06.2011r., ma istotne znaczenie w sprawie, albowiem:

a) zachodzą sprzeczności pomiędzy tymi zeznaniami, a zeznaniami składanymi przez te osoby w późniejszym okresie,

b) pracodawca składając oświadczenie woli o rozwiązaniu umowy o pracę z powodem czerpał wiedzę o faktach właśnie z zeznań złożonych przez te osoby w warunkach pełnej świadomości odpowiedzialności za fałszywe zeznania w postępowaniu przygotowawczym,

c) pozwany, z uwagi na brak stosownych postanowień dowodowych, wskazał szczegółowo, przed ostatnim posiedzeniem Sądu, dokumenty, jakie zostały wskazane na rozprawie w dniu 30.03.2012r. jako „odczytane” i wniosł o ich dopuszczenie; Sąd na rozprawie w dniu 21.11.2012r. wskazał, że nie dopuszcza tych dowodów z uwagi na zasadę bezpośredniości, natomiast „akta innych spraw mogą mieć wpływ na ocenę materiału dowodowego zebranego w sprawie”; wyjaśnienie to jest o tyle niekonsekwentne, że Sąd I instancji dopuścił dowody z „akt sprawy” wnioskowane przez powoda w piśmie z dnia 30.03.2012r., złożonym na rozprawie w dniu 30.03.2012r. - na tej samej rozprawie dowód z akt sprawy toczącej przez SR w Legnicy IV P 238/11; następnie dowód z akt 4 Ds. 563/09 i 4 Ds. 340/09 na rozprawie w dniu 19.09.2012r.; tym samym nie dopuszczenie jako dowodów w sprawie dokumentów, znajdujących się w aktach innej sprawy - postępowania karnego, w którym powód stał jako świadek, miało istotny wpływ na wynik niniejszej sprawy,

d) pomimo wskazanych wyżej wyjaśnień Sądu, z uzasadnienia wyroku nie wynika, aby Sąd w jakimkolwiek zakresie rozważył treść przywołanych na rozprawie w dniu 30.03.2012r. dokumentów, znajdujących się w aktach postępowania przygotowawczego, przy ocenie wiarygodności innych dowodów, zebranych w niniejszej sprawie, albowiem w uzasadnieniu skarżonego wyroku brak jakiegokolwiek wzmianki w tym zakresie, a poczynione ustalenia oparte są wyłącznie na zeznaniach złożonych przed Sądem Pracy, bez uwzględnienia sprzeczności z zeznaniami składanymi w dniach 5-7.06.2011r.;

- dowodów zgłoszonych w piśmie procesowym z 8.11.2011r.;

- dowodu zgłoszonego na rozprawie w dniu 21.11.2012r. na okoliczność, iż powód posiadał dostęp do intranetu, wewnętrznego systemu informatycznego;

3) naruszenie prawa procesowego, określane w doktrynie jako error facti in iudicando poprzez niedokonanie oceny dowodów, wskutek czego ustalenia faktyczne poczynione przez Sąd I instancji, nie odpowiadają zebranemu materiałowi, w szczególności:

- naruszenie art. 233 § 1 kpc, poprzez brak prawidłowej i pełnej oceny wiarygodności osobowych środków dowodowych; z treści przyjętych ustaleń pozwany wnioskuje, że zeznania złożone w niniejszym postępowaniu Sąd uznał za zasługujące w pełni na uznanie za wiarygodne, wobec czego Sąd nie wziął pod uwagę m.in. poniższych okoliczności:

(1) że zeznania powoda i W. B., złożone podczas zatrzymania 5.06.2011r., bezpośrednio po 3.06.2011r., w warunkach braku możliwości porozumiewania się między tymi osobami, różnią się w istotny sposób w stosunku do zeznań złożonych później przez te osoby, to jest wówczas, gdy wiedziały, że nie postawiono im żadnych zarzutów karnych oraz, że doszło do rozwiązania z nimi umowy o pracę;

(2) że o przebiegu rozmów pomiędzy powodem a A. P. (1) A. P. i W. B., czy powodem a W. B. miały wiedzę tylko te dwie zainteresowane osoby, ponieważ nikt inny w nich nie uczestniczył, co powoduje, że wystarczyło porozumienie 2 zainteresowanych osób, by zeznawać inną niż rzeczywista treść rozmowy;

(3) że świadek A. P. składał zeznania w toku niniejszej sprawy w dacie 30.03.2012r., gdy wiedział jakiego rodzaju zarzut karny został mu postawiony,

4) że świadka A. P. skazano za popełnienie przestępstwa podżegania do pobicia (art. 18 § 2 kk w zw. z art. 158 § 2 kk) na karę bezwzględnego pozbawienia wolności przez sąd I instancji (28.06.2012r.); wyrok ten został podtrzymany przez sąd II instancji (6.11.2012r.); tym samym okoliczność ta winna mieć wpływ na ocenę wiarygodności jego zeznań, składanych w sprawie przed wydaniem wyroku karnego;

5) że równolegle do niniejszej sprawy w Sądzie I instancji toczyła się sprawa z powództwa świadka W. B. przeciwko pozwanemu, w której również ten świadek domagał się przywrócenia do pracy, a w której powód i świadek A. P. stawali jako świadkowie w dniu 14.03.2012r., (fakt notoryjnie znany); tym samym np. świadek W. B. był zainteresowany odpowiednią treścią zeznań w sprawie, zarówno niniejszej, jak i równolegle toczącej się własnej,

6) że świadkowi W. B. i powodowi postawiono zarzuty składania fałszywych zeznań w postępowaniu karnym, zatem w dacie orzekania nie były to już osoby o nieposzlakowanej opinii i istniały poważne wątpliwości co do ich wiarygodności,

4) naruszenie art. 233 § 1 kpc. poprzez dokonanie ustaleń sprzecznych z materiałem dowodowym. Wskazywał na treść zeznań powoda i W. B. z dnia 5.06.2011r., które były spójne i wynikało z nich jednoznacznie, że powód doskonale wiedział, że chodzi o pobicie obu dyrektorów, że wiedział o tym z rozmów z A. P. w cztery oczy, przeprowadzanych przez okres co najmniej miesiąca, począwszy od połowy marca, a z nie rzucanych luźno uwag w obecności innych osób; powód nie traktował słów powoda „obojętnie”, z zachowania powoda i treści wypowiedzi wynikała postawa popierająca wobec planów pobicia; na prośbę A. P. rozmawiał z W. B., próbując wprowadzić go w błąd co do tego, że sam wpłacił A. P. zaliczkę; to, że powód nie wpłacił A. P. pieniędzy, nie jest równoznaczne z potępieniem zamiaru; powód nie wykazał żadnego zachowania wobec A. P., nakierowanego na powstrzymanie go, odwiedzenie od pomysłu zlecenia pobicia; W. B. próbował wciągnąć w zlecenie, a potem pod koniec kwietnia, żeby „odkręcić” sprawę zaliczki, gdy W. B. go spytał, skłamał, że P. mu ją oddał, choć nigdy jej nie wpłacał; zachowanie powoda wskazuje, że popierał sposób rozwiązania problemu, jaki widział A. P. - przez pobicie dyrektorów; sam przyznał, że nie oponował, „umyśl ręce”, pomimo tego, że posiadał bardzo dużą wiedzę o stopniu determinacji A. P., wiedział o wpłaceniu zaliczki; powód wiedział, że jest już wyznaczona cena za pobicie jednego człowieka – 4.000zł, a tym samym, musiał, a co najmniej powinien zdawać sobie sprawę z tego, że musiało już dojść do rozmów z potencjalnymi wykonawcami zlecenia, bo przecież nie istnieje ogólnodostępny „cennik” tego typu „usług”, że nadal zlecenie obejmuje 2 osoby, skoro jest mowa o kwocie 8.000zł, że chodzi o pobicie, a nie zastraszenie, że udział powoda ma polegać na wpłacie 2600zł, ponadto z tych zeznań jasno wynika, że w obecności innych osób niż powód, P. milczał o zleceniu pobicia i kwotach jakie trzeba za to zapłacić, a zatem powód był dla A. P. zaufaną osobą, wtajemniczoną; swoim zachowaniem powód dawał A. P. poczucie, że pochwała zamiar i współdziałała z nimi, skoro zachowywał uzyskiwane informacje przez cały okres, pomimo tego, że pod koniec kwietnia wiedział, że P. wpłacił zaliczkę; nie oponował przed dalszym informowaniem go, nie sprzeciwiał się zamiarom, o których był informowany, nie informował, że nie będzie w tym brał udziału, nie odżegnywał się wobec niego od tego zamiaru; powód wprost zeznał, że nie zaprzeczał, że będzie partycypował w kosztach; ustalenia Sądu I instancji pomijają w/w zeznania,

5) naruszenie art. 233 § 1 kpc w zw. z art. 227 kpc, poprzez pominięcie faktów istotnych dla rozstrzygnięcia sprawy, wynikających z materiału dowodowego (niekompletność ustaleń), co do:

(1) funkcjonowania u pozwanego programu dobrowolnych odejść w latach 2010-2011, na zasadach ustalonych w całej spółce,

(2) zachowania powoda i jego stosunku do wykonywania zadań, albowiem sąd ustalił, że powód miał obowiązek przychodzić „do przełożonego G. i zdawać raporty z tego co wykonał w danym dniu”, pominął jednak wyjaśnienia byłego przełożonego T. G. p.o. kierownika transportu od maja 2009r. (k.206 odwrót i 207), z których wynika, że powód miał obowiązek zdawania mu codziennie raportów z tego co wykonywał w danym dniu, ale że było to jego polecenie, wynikające z jego inicjatywy.



(3) tego, że powód, jako członek związku nie brał udziału w negocjacjach z dyrektorami oddziału, (k.243 odwrot); ta okoliczność jest istotna, skoro powód powołuje się na ochronę jego stosunku pracy z racji zajmowanych funkcji w organizacji związkowej;

6) naruszenie art. 316 § 1 kpc, poprzez pominięcie obowiązującego stanu prawnego w dacie orzekania, a mianowicie treści obowiązujących przepisów prawa karnego, mających wpływ na zakres odpowiedzialności A. P. (1) w zależności od zakresu współpracy, wiedzy innych osób o planach zlecenia pobicia, co miało wpływ na ocenę wiarygodności świadków i powoda;

7) naruszenie przepisów prawa materialnego:

a) art. 52 § 1 pkt 1 kp w zw. z art. 100 kp, poprzez:

- błędną wykładnię i niezastosowanie, tj. przyjęcie, że:

(1) zaniechanie obowiązku przestrzegania zasad współzycia społecznego i dbałości o dobro zakładu pracy, nie może stanowić ciężkiego naruszenia podstawowych obowiązków pracowniczych;

(2) nie doszło do rażącego naruszenia jednej z zasad współzycia społecznego - zasady wykazywania troski i podejmowania działań w celu ochrony zdrowia i życia drugiego człowieka.

Strona pozwana podkreślała, że zachowanie powoda - nawet przy wadliwie ustalonym stanie faktycznym - spełnia co najmniej przesłanki rażącego niedbalstwa, natomiast przy uwzględnieniu okoliczności wskazanych w apelacji, wskazuje na zaniechanie ewidentnie zawinione. Tym samym - w świetle całego materiału dowodowego - wniossek, iż powód akceptował to, że może dojść do pobicia dyrektorów i uważał to za sprawiedliwą odpłatę, za - w jego subiektywnej ocenie - niewłaściwe postępowanie dyrektorów jako przełożonych jest w pełni uzasadniony. Powód, członek organizacji związkowej, którego stosunek pracy był objęty ochroną, pomimo konkretnej wiedzy o - co najmniej niepokojącym - zachowaniu współpracownika, nie podzielił się swoimi spostrzeżeniami z członkami władz związku zawodowego, nie podjął żadnych działań, aby -nawet jeżeli jego obawy byłyby na wyrost - zapobiec popełnieniu przestępstwa przez A. P. odwieść go od realizacji planów, samodzielnie lub przez rozmowy innych osób mających autorytet w zakładzie pracy z człowiekiem, w jakimś sensie niepokojąco zdeterminowanym;

8) naruszenie art. 32 § 1 ustawy o związkach zawodowych w zw. z art. 8 k.p. w zw. z art. 4771 kpc, poprzez jego błędną wykładnię, tj. przyjęcie że w niniejszej sprawie należy zasądzić na rzecz powoda odszkodowanie, w miejsce przywrócenia do pracy, bowiem powoływanie się przez powoda na szczególną ochronę jego stosunku pracy przed rozwiązaniem z racji sprawowania funkcji związkowych nie stanowi nadużycia prawa i zgodne jest z zasadami współzycia społecznego; zasądzenie na rzecz powoda odszkodowania, będzie potwierdzeniem, że dopuszczalne jest zachowanie pracownika, polegające na beczynności i tajeniu wiedzy o długotrwałym planowaniu popełnienia przestępstwa, skierowanego przeciwko zdrowiu współpracownika, nawet pomimo sprawowania funkcji we władzach związku zawodowego, czyli powołania do troski o relacje między pracownikami.

9) naruszenie art. 56 § 1 kp, poprzez jego błędną wykładnię i przyjęcie, że przepis ten ma zastosowanie w sprawie, jako podstawa do zasądzenia na rzecz pracownika odszkodowania, pomimo rażącego naruszenia przez powoda podstawowego obowiązku pracowniczego.

Pozwany wnosił o orzeczenie - na podstawie art. 338 § 1 kpc - o zwrocie przez powoda na rzecz pozwanego świadczenia spełnionego przez pozwanego, tj. kwoty 4.540,27 zł, która została wypłacona powodowi w dniu 27.11.2012r., w związku z nadaniem przez Sąd I instancji rygoru natychmiastowej wykonalności do tej kwoty i przedłożył dowód wykonania przelewu na rzecz powoda.

W odpowiedzi na apelację strony pozwanej powód wnosił o jej oddalenie oraz zasądzenie od strony pozwanej na rzecz powoda kosztów postępowania odwoławczego, w tym kosztów zastępstwa adwokackiego według norm przypisanych.

W odpowiedzi na apelację powoda strona pozwana wносиła o jej oddalenie w całości.

### **Sąd Okręgowy zważył, co następuje:**

Na uwzględnienie zasługuje apelacja strony pozwanej, natomiast apelacja powoda jest bezzasadna.

W ocenie Sądu Okręgowego, Sąd Rejonowy prawidłowo zgromadził materiał dowodowy, jednak jego ocena powinna - zdaniem sądu odwoławczego – prowadzić do innych wniosków, aniżeli przyjęte przez Sąd I instancji.

W pierwszej kolejności należy się odnieść się do zarzutu powoda dotyczącego naruszenia terminu do zastosowania przez pracodawcę trybu rozwiązania umowy o pracę określonego w przepisie art. 52 § 1 kp. Zgodnie z treścią art. 52 § 2 kp, rozwiązanie umowy o pracę przez pracodawcę bez wypowiedzenia z winy pracownika nie może nastąpić po upływie 1 miesiąca od uzyskania przez pracodawcę wiadomości o okoliczności uzasadniającej rozwiązanie umowy. Jak słusznie wskazał Sąd Rejonowy, dopiero po ujawnieniu informacji o okolicznościach stanowiących podstawę do rozwiązania z powodem umowy o pracę na jawnej rozprawie w postępowaniu karnym, gdzie oskarżonymi byli sprawcy pobicia A. M., tj. odczytaniu aktu oskarżenia w dniu 1 grudnia 2011r. strona pozwana uzyskała informacje, które mogła powołać w uzasadnieniu wniosku skierowanego do organizacji związkowej (której powód był członkiem zarządu) o wyrażenie zgody na rozwiązanie z nim umowy o pracę, bez narażenia osób przekazujących te informacje na odpowiedzialność karną za przekazanie osobie trzeciej, nie będącej stroną postępowania karnego, informacji pochodzących z akt tego postępowania. Zgodnie z art. 241 § 1 k.k. kto bez zezwolenia rozpowszechnia publicznie wiadomości z postępowania przygotowawczego, zanim zostały ujawnione w postępowaniu sądowym podlega grzywnie, karze ograniczenia wolności albo pozbawienia wolności do lat 2. Zatem osoby działające za pracodawcę bez narażenia się na zarzut popełnienia przestępstwa, nie mogły w czasie prowadzenia postępowania przygotowawczego – mimo posiadania określonej wiedzy - przekazać przedstawicielom związków zawodowych informacji o przyczynach rozwiązania z powodem stosunku pracy do czasu ujawnienia tych informacji w postępowaniu sądowym lub uzyskania zgody organu prowadzącego postępowanie przygotowawcze, a tym samym rozpocząć procedury rozwiązania z powodem stosunku pracy. Należy przy tym zaznaczyć, że w literaturze wskazuje się, że za moment „ujawnienia” informacji w postępowaniu sądowym przyjmuje się chwilę otwarcia rozprawy głównej. Dopiero bowiem rozprawy sądowe są publiczne i jawne (art. 355-357 k.p.k.). Tym samym nie są uzasadnione twierdzenia powoda, stosownie do których pozwany mógł rozpocząć procedurę rozwiązywania z powodem stosunku pracy już z chwilą przekazania do sądu aktu oskarżenia, a tym bardziej w chwili zapoznania się z materiałami postępowania przygotowawczego lub w czerwcu 2011r. Skoro pozwany - pomimo kilkukrotnych starań - nie uzyskał zgody organu prowadzącego postępowanie przygotowawcze na ujawnienie zebranych w jego toku informacji, to termin wskazany w przepisie art. 52 § 2 kp rozpoczął swój bieg w dniu otwarcia rozprawy głównej (1 grudnia 2012r.), a tym samym oświadczenie o rozwiązaniu z powodem stosunku pracy doręczone mu w dniu 28 grudnia 2011r. dotarło do niego przed upływem terminu określonego w tym przepisie.

W oświadczeniu o rozwiązaniu z powodem umowy o pracę bez wypowiedzenia pracodawca jako przyczynę swojej decyzji wskazał ciężkie naruszenie przez powoda podstawowych obowiązków pracowniczych:

- a. obowiązku przestrzegania zasad współżycia społecznego ( § 3 ust. 8 Regulaminu pracy w zw. z art. 100 § 2 pkt 6 k.p. ),
- b. obowiązku dbania o dobro zakładu pracy ( § 3 ust. 6 Regulaminu pracy w zw. z art. 100 §2 pkt 4 k.p. ),
- c. a wobec powyższych zarzutów - także obowiązku przestrzegania Regulaminu pracy ( § 3 ust. 1 Regulaminu Pracy w zw. z art. 100 § 2 pkt 2 k.p. oraz § 4 ust. 12 Regulaminu Pracy).

Strona pozwana w uzasadnieniu w/w oświadczenia wskazała, że powód od marca 2011 roku wiedział o tym, że A. P. dąży do zlecenia komuś pobicia A. M. i M. N., będących przełożonymi powoda. A. P. proponował powodowi udział w tym „zleceniu”. Pozwany pracodawca zarzucił, że powód posiadając powyższe informacje nie zawiadomił o planowanym przestępstwie organów ścigania, pracodawcy, bezpośredniego przełożonego ani osób, których życie i

zdrowie znajdowało się w niebezpieczeństwie i zaniechanie to przyczyniło się do tego, że w dniu 3 czerwca 2011 roku A. M. został dotkliwie pobity przez osoby naklonione do tego przez A. P..

Sąd Rejonowy uznał, że nie można w sposób jednoznaczny i budzący wątpliwości stwierdzić, że zachowanie powoda wyczerpywało ustawowe przesłanki uzasadniające rozwiązanie z nim stosunku pracy bez wypowiedzenia. W ocenie Sądu I instancji wskazana przyczyna wypowiedzenia nie stanowi podstawy do rozwiązania umowy o pracę w trybie art. 52 § 1 pkt 1 kp jednakże mając na uwadze treść art. 8 kp Sąd uznał za uzasadnione przyznania A. K. odszkodowania w miejsce żadanego przywrócenia do pracy.

Sąd Okręgowy nie podziela oceny Sądu Rejonowego, iż z uwagi na stan świadomości i woli, powodowi nie można skutecznie postawić zarzutu ciężkiego naruszenia podstawowych obowiązków pracowniczych, w rozumieniu art. 52 § 1 pkt 1 kp. Przepis art. 100 § 2 kp zawierający katalog przykładowych obowiązków pracownika, które ten obowiązany jest w szczególności przestrzegać wskazuje m.in. na obowiązek przestrzegania regulaminu pracy i ustalonego w zakładzie pracy porządku, dbania o dobro zakładu pracy, ochronę jego mienia oraz na obowiązek przestrzegania w zakładzie pracy zasad współżycia społecznego.

W świetle zgromadzonych w sprawie dowodów, Sąd II instancji uznał za uzasadnione wskazane w treści apelacji strony pozwanej zarzuty dotyczące nie rozważenia przez Sąd Rejonowy treści przywołanych na rozprawie w dniu 30.03.2012r. dokumentów, znajdujących się w aktach postępowania przygotowawczego (protokołów przesłuchań powoda, W. B. i A. P., przy ocenie wiarygodności innych dowodów, zebranych w niniejszej sprawie oraz dokonania ustaleń wyłącznie w oparciu o zeznania złożone w postępowaniu toczącym się w niniejszej sprawie bez uwzględnienia licznych sprzeczności w porównaniu z zeznaniami składanymi w dniach 5-7.06.2011r. w postępowaniu przygotowawczym. Zwrócić należy uwagę, że Sąd I instancji słusznie kierował się zasadą bezpośredniości w przeprowadzeniu dowodów (art. 235 § 1 kpc), tj. mimo dostępu do protokołów przesłuchania w szczególności: A. K., W. B. A. P. znajdujących się w aktach postępowania przygotowawczego prowadzonego przez Prokuraturę Rejonową w L.ponownie w toku niniejszego postępowania, przeprowadził dowód z ich przesłuchania, jednakże - co słusznie zarzuciła strona pozwana - nie dokonał analizy i porównania treści tychże zeznań, które zawierają wiele sprzeczności co do faktów mających zasadnicze znaczenie dla oceny postępowania powoda A. K.. Sąd Rejonowy w żaden sposób nie odniósł się do sprzeczności zawartych w tych zeznaniach, a z treści ustaleń faktycznych wskazanych w uzasadnieniu wyroku wynika, że uznał za w pełni wiarygodne wyłącznie zeznania złożone w niniejszym postępowaniu. Mając na względzie całokształt zgromadzonego w niniejszej sprawie materiału dowodowego, treść przesłuchania powoda w toku niniejszego postępowania należało uznać za wiarygodną jedynie częściowo, tj. w zakresie w jakim jest ona zgodna z treścią jego zeznań złożonych w toku postępowania przygotowawczego, bezpośrednio po zdarzeniu (pobicie A. M.), zaś różnice i sprzeczności zawarte w treści przesłuchania przeprowadzonego ponad rok później w toku postępowania sądowego należało ocenić jako przyjętą przez powoda linię obrony. Podkreślić należy, że przesłuchanie to, poza faktem upływu czasu było przeprowadzone w zasadniczo innych okolicznościach niż przesłuchanie w toku postępowania przygotowawczego, kiedy to zarówno powód, jak i świadek W. B. zeznawali w warunkach braku możliwości porozumienia między sobą i z innymi osobami, w obliczu grożącej im odpowiedzialności karnej za przestępstwo oraz pozostając w stosunku pracy ze stroną pozwaną. W dacie przesłuchania przed Sądem I instancji sytuacja była zgoła odmienna. Świadomość braku postawienia zarzutu popełnienia przestępstwa, skierowanie tegoż zarzutu wyłącznie przeciwko A. P. i bezpośrednim sprawcom pobicia, a także rozwiązanie stosunku pracy w trybie dyscyplinarnym wpłynęły na odmienną, a często sprzeczną z poprzednimi zeznaniami (w postępowaniu przygotowawczym) treść przesłuchania w niniejszym postępowaniu. Wątpliwości co do wiarygodności zeznań złożonych przed Sądem I instancji budzi fakt, iż zawierają one więcej szczegółów niż te złożone bezpośrednio po zdarzeniu (zasady doświadczenia życiowego wskazują na tendencję odwrotną – zacieranie się szczegółów zdarzeń w pamięci). Sąd Okręgowy dokonując oceny zasadności roszczenia będącego przedmiotem niniejszego postępowania opierał się zatem w jedynie częściowo na przesłuchaniu powoda i zeznaniach świadków W. B. i A. P. przeprowadzonych w niniejszym postępowaniu, tj. przyjmując je za wiarygodne w kształcie uwzględniającym różnice i sprzeczności z zeznaniami złożonymi w toku postępowania przygotowawczego z pierwszeństwem dla zeznań złożonych w postępowaniu przygotowawczym. Tym samym uznał, że powód miał świadomość, iż A. P. nie zaniechał realizacji planu

pobicia dyrektorów, w tym A. M. że wiedział o tym z rozmów z A. P., przeprowadzanych przez okres co najmniej miesiąca, poczynawszy od połowy marca, a z nie rzucanych luźno uwag w obecności innych osób, że z zachowania powoda i treści jego wypowiedzi wynikała postawa popierająca wobec planów pobicia. Powód nie podjął żadnych działań wobec A. P., nakierowanych na powstrzymanie go, odwiedzenie od pomysłu zlecenia pobicia. Zwrócić należy uwagę, że A. K. posiadał bardzo dużą wiedzę o stopniu determinacji A. P., wiedział o wpłaceniu zaliczki, o wysokości ceny za pobicie, a tym samym, musiał, a co najmniej powinien zdawać sobie sprawę z tego, że musiało już dojść do rozmów z potencjalnymi wykonawcami zlecenia. W ocenie Sądu Okręgowego - swoim zachowaniem powód dawał A. P. poczucie, że pochwała zamiar i współdziała z nimi, skoro zachowywał uzyskiwane informacje przez cały okres, nie oponował przed dalszym informowaniem go o szczegółach „zlecenia”, nie sprzeciwiał się zamiarom, o których był informowany, nie informował, że nie będzie w tym brał udziału, powód wprost zeznał, że nie zaprzeczał, że będzie partycypował w kosztach. W każdym razie z całokształtu zeznań powoda i świadków złożonych w postępowaniu przygotowawczym wynika, że powód co najmniej milcząco akceptował, a nawet w pewien sposób wspierał słownie zamiar pobicia pracownika strony pozwanej.

Z tych względów Sąd uznał, że po stronie pracodawcy istniały jak najbardziej uzasadnione podstawy do zastosowania trybu rozwiązania umowy o pracę w oparciu o treść przepisu art. 52 § 1 pkt 1 kp. Niewątpliwie swoim zachowaniem powód dopuścił się ciężkiego naruszenia podstawowych obowiązków pracowniczych wymienionych w art. 100 § 2 kp, tj. przestrzegania zasad współżycia społecznego (konkretnie zasady ochrony zdrowia i życia ludzkiego) oraz dbałości o dobro zakładu pracy. Podkreślić należy, że do naruszenia takiego obowiązku może dojść zarówno poprzez działanie, jak i zaniechanie pracownika. Naruszenie tych obowiązków nastąpiło poprzez zaniechanie A. K. powiadomienia o zamiarze pobicia współpracownika, dyrektora w zakładzie pracy.

W okolicznościach niniejszej sprawy w ocenie sądu okręgowego są podstawy do tego aby zachowaniu powoda naruszającym podstawowe (wskazane wyżej) obowiązki pracownicze przypisać winę umyślną w formie zamiaru ewentualnego. Powód bowiem co najmniej godził się z tym, że dojdzie do pobicia dyrektorów, a zatem godził się z możliwością wystąpienia negatywnego skutku w postaci realizacji zamiaru A. P.. W każdym razie z pewnością jego zaniechaniu można przypisać cechy rażącego niedbalstwa, tj. zachowania jaskrawo sprzecznego z porządkiem prawnym ocenianego według określonego wzorca – w niniejszej sprawie wzorca pracownika, który nie tylko prawidłowo (sumiennie) wykonuje swoje obowiązki na danym stanowisku pracy, ale także pracownika, który przestrzega w zakładzie pracy zasad współżycia społecznego - w niniejszej sprawie zasady ochrony zdrowia i życia współpracowników, w tym również takich, z którymi dana osoba pozostaje w konflikcie. Powód przy zachowaniu minimum staranności powinien ocenić, że działania A. P. zostaną zrealizowane i podjąć działania w celu zapobieżenia ich realizacji (zawiadomić Policję, czy nawet – z racji pełnionych funkcji w organizacji związkowej - członków związku zawodowego o zamiarze pobicia dyrektorów), czego nie uczynił.

Mając powyższe na uwadze, w świetle uznania, że istniały podstawy do rozwiązania z powodem umowy o pracę w trybie art. 52 § 1 pkt 1 kp, należało ocenić zasadność roszczenia A. K. o przywrócenie do pracy. Bezspornie powód – jako członek zarządu organizacji związkowej – formalnie był osobą objętą szczególną ochroną związkową, o jakiej mowa w art. 32 ust. 1 ustawy o związkach zawodowych. Przepis ten stanowi, że 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. Niesporny jest również fakt, że organizacja związkowa nie wyraziła zgody na rozwiązanie z powodem umowy o pracę. Jednakże, w ocenie Sądu II instancji, powyższe nie wykluczało możliwości rozwiązania z powodem umowy o pracę bez wypowiedzenia ze względu na dyrektywy zawarte w treści art. 8 kp. Przepis ten stanowi, że nie można czynić ze swego prawa użytku, który byłby sprzeczny ze społeczno-gospodarczym przeznaczeniem tego prawa lub zasadami współżycia społecznego. Takie działanie lub zaniechanie uprawnionego nie jest uważane za wykonywanie prawa i nie korzysta z ochrony. Szczególna ochrona stosunku pracy działaczy związkowych nie jest celem samym w sobie i nie może być wykorzystywana w sposób dowolny, ale służyć powinna ochronie działaczy związkowych przed ponoszeniem ujemnych następstw z powodu

wykonywanych przez nich funkcji związkowych (art. 32 w zw. z art. 3 ustawy o związkach zawodowych). W konkretnej sytuacji faktycznej może się okazać, że korzystanie z tego prawa oznaczałoby naruszenie (wykroczenie poza granice) zasad współżycia społecznego. Dotyczy to w szczególności także sytuacji, gdy objęty szczególną ochroną stosunku pracy działacz związkowy, który rażąco naruszył swoje podstawowe obowiązki pracownicze, zamierza uniknąć konsekwencji swego nagannego postępowania, powołując się na brak zgody zarządu zakładowej organizacji związkowej na rozwiązanie stosunku pracy za wypowiedzeniem (por. wyrok SN z dnia 17 września 1997 roku, I PKN 273/97, OSNP 1998/13/394). W wyroku z dnia 10 marca 2011r. [II PK 241/10, LEX nr 817524] Sąd Najwyższy orzekł, iż oddalenie na podstawie art. 8 kp roszczenia o przywrócenie do pracy pracownika "podlegającego szczególnej ochronie przed rozwiązaniem z nim stosunku pracy, gdy rozwiązanie to w sposób oczywisty narusza prawo (art. 32 ust. 1 ustawy z 1991 r. o związkach zawodowych) może mieć miejsce tylko wyjątkowo, w okolicznościach szczególnie rażącego naruszenia obowiązków pracowniczych lub obowiązujących przepisów prawa. W ocenie Sądu Najwyższego, zachowanie pracownika w przypadku rozwiązania z nim umowy o pracę w trybie art. 52 kp nie tylko musi stanowić ciężkie naruszenie podstawowych obowiązków pracowniczych, ale także cechować się szczególnymi cechami w płaszczyźnie podmiotowej lub przedmiotowej, pozwalającymi na ocenę, że przywrócenie do pracy pozostawałoby w sprzeczności z celem realizacji takiego roszczenia (wyrok SN z dnia 26 marca 1998 roku, I PKN 571/97, OSNP 1999 nr 5, poz. 168 ). W ocenie Sądu Okręgowego w niniejszej sprawie istniały przesłanki do uznania, że ciężkie naruszenie podstawowych obowiązków pracowniczych przez powoda uzasadniało ocenę, że uwzględnienie jego roszczenia o przywrócenie do pracy pozostawałoby w sprzeczności z celem realizacji takiego roszczenia. Podkreślić należy, że zachowanie powoda rażąco naruszało zasadę współżycia społecznego polegającą na obowiązku wykazywania troski i podejmowania działań w celu ochrony zdrowia i życia drugiego człowieka. Natomiast brak zgody związku zawodowego na rozwiązanie umowy o pracę z powodem był – w ocenie Sądu Okręgowego – sprzeczny z zasadami współżycia społecznego i stanowił nadużycie wolności związkowej w sytuacji, w której o zamierzonym pobiciu współpracownika powód nie powiadomił nikogo, a od osoby będącej członkiem zarządu związku zawodowego ze względu na pełnione funkcje wymaga się więcej niż od zwykłego pracownika. Podkreślić należy, że związek zawodowy jest organizacją pracowniczą powołaną do reprezentowania i obrony praw, interesów zawodowych i socjalnych pracowników. Swoim zachowaniem (zaniechaniem ) powód z pewnością powyższych celów nie realizował. Poza tym zwrócić należy uwagę, że celem ochrony przewidzianej w treści art. 32 ustawy o związkach zawodowych jest w szczególności uchronienie działacza związkowego od negatywnych konsekwencji jego działań podejmowanych w związku z przynależnością do tej organizacji lub z jego działalnością w tej organizacji. Taka sytuacja nie miała miejsca w przypadku powoda. Z tych względów powództwo A. K. było niezasadne.

Sąd nie znalazł także podstaw do zasądzenia na rzecz powoda odszkodowania. Podkreślić należy, że w sytuacji, gdy wybrane przez pracownika (...) roszczenie o przywrócenie do pracy zostanie uznane za sprzeczne ze społeczno-gospodarczym przeznaczeniem prawa (art. 8 k.p.), sąd pracy może zasądzić odszkodowanie na podstawie art. 477<sup>1</sup> k.p.c. Jest to uprawnienie Sądu, z którego nie musi skorzystać (tak: Sąd Najwyższy w wyroku z dnia 23 stycznia 2008r., . II PK 124/07). Sąd okręgowy wziął w tym zakresie pod uwagę szczególnie naganne zachowanie powoda, rodzaj naruszonego przez niego obowiązku pracowniczego (brak dbałości o zdrowie i życie człowieka) oraz przynależność do organu zarządzającego związku zawodowego, co powinno wiązać się nie tylko z określonymi uprawnieniami ale także dodatkowymi obowiązkami wobec współpracowników dla których – wobec stosowania do działacza związkowego wyższego miernika staranności - powinien być wzorem.

Z tych względów apelację powoda Sąd oddalił jako bezzasadną na podstawie art. 385 kpc, a uwzględniając apelację strony pozwanej na podstawie art. 386 § 1 kpc zmienił zaskarżony wyrok w ten sposób, że powództwo oddalił oraz zasądził od powoda na rzecz strony pozwanej kwotę 857,10zł tytułem zwrotu kosztów procesu. Orzekając o kosztach procesu Sąd opierał się na treści przepisów art. 98 § 1 i 3 kpc w zw. z § 11 ust. 1 pkt 1 rozporządzenia Ministra Sprawiedliwości z dnia 28 września 2002r. w sprawie opłat za czynności radców prawnych oraz ponoszenia przez Skarb Państwa kosztów pomocy prawnej udzielonej przez radcę prawnego ustanowionego z urzędu mając na względzie spis kosztów przedstawiony przez stronę pozwaną na rozprawie w dniu 21 listopada 2012r. (k. 313). Na zasądzoną kwotę składa się: wynagrodzenie radcy prawnego – 60zł, zwrot wydatków poniesionych przez stronę (opłaty za odpisy protokołów z rozpraw – 35zł), zwrot kosztów dojazdów pełnomocnika na rozprawę – 719,50zł (zgodnie z uchwałą SN

z dnia 12 czerwca 2012r., III PZP 4/12 ) oraz zwrot kosztów korespondencji pocztowej – 42,60zł. Sąd nie uwzględnił roszczenia o zasądzenie wynagrodzenia pełnomocnika w stawce wyższej niż minimalna mając na względzie niezbędny nakład pracy pełnomocnika, charakter sprawy i wkład pracy pełnomocnika w przyczynienie się do jej wyjaśnienia i rozstrzygnięcia. Nie uwzględniono również kosztu poniesionej opłaty skarbowej uiszczonej od pełnomocnictwa, gdyż zgodnie z art. 2 ust. 1 pkt 1 ppkt f ustawy z dnia 16 listopada 2006r. o opłacie skarbowej złożenie dokumentu stwierdzającego udzielenie pełnomocnictwa w sprawach zatrudnienia nie podlega opłacie skarbowej.

Orzeczenie w przedmiocie zasądzenia od powoda na rzecz strony pozwanej kwoty 4.540,27zł tytułem zwrotu spełnionego świadczenia Sąd wydał na podstawie art. 338 § 1 kpc.

O kosztów procesu za II instancję orzeczono na podstawie art. 98 § 1 i 3 kpc w zw. z § 11 ust. 1 pkt 1 i § 12 ust. 1 rozporządzenia Ministra Sprawiedliwości z dnia 28 września 2002r. w sprawie opłat za czynności radców prawnych oraz ponoszenia przez Skarb Państwa kosztów pomocy prawnej udzielonej przez radcę prawnego ustanowionego z urzędu mając na względzie spis kosztów przedstawiony przez stronę pozwaną na rozprawie w dniu 14 lutego 2013r. Na zasądzoną kwotę składa się: wynagrodzenie radcy prawnego – 60zł, zwrot kosztów dojazdu pełnomocnika na rozprawę – 79,15zł oraz zwrot kosztów korespondencji pocztowej – 4,10zł oraz zwrot opłaty za apelację ( art. 35 ust. 1 ustawy z 28 lipca 2005r. o kosztach sądowych w sprawach cywilnych).