

Sygn. akt III Pa 4/14

WYROK W IMIENIU RZECZYPOSPOLITEJ POLSKIEJ

Dnia 7 kwietnia 2014 r.

Sąd Okręgowy w Łomży III Wydział Pracy i Ubezpieczeń Społecznych

w składzie:

Przewodniczący : SSO Sławomir Bagiński

Sędziowie : SSO Janusz Wyszyński (spr.)

SSO Jolanta Pardo

Protokolant : st. sekr. sąd. Agata Fronc

po rozpoznaniu 31 marca 2014 r. w Ł.

sprawy z powództwa J. K. (1)

przeciwko Przedsiębiorstwu (...) Sp. z o.o.

o przywrócenie do pracy i wynagrodzenie za okres pozostawania bez pracy

na skutek apelacji wniesionej przez J. K. (1)

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

z 20 listopada 2013 r., sygn. akt IV P 230/12

I. zmienia zaskarżony wyrok:

1) w pkt I. a) w ten sposób, że przywraca powoda J. K. (1) do pracy na dotychczasowych warunkach wynikających z umowy o pracę z dnia 1.07.1994 r. i porozumienia z dnia 5.11.2012 r.;

2) w pkt III. w ten sposób, że podwyższa wymienioną w nim kwotę do 1.140 (jeden tysiąc sto czterdzieści) złotych;

II. oddala w całości apelację pozwanego;

III. zasądza od pozwanego Przedsiębiorstwa (...) sp. z o. o. w Ł. na rzecz powoda J. K. (1) 90 (dziewięćdziesiąt) złotych tytułem zwrotu kosztów zastępstwa procesowego za II instancję.

UZASADNIENIE

Powód J. K. (2) po ostatecznym sprecyzowaniu powództwa żądał przywrócenia do pracy w pozwanym Przedsiębiorstwie (...) spółce z ograniczoną odpowiedzialnością na dotychczasowych warunkach wynikających z umowy o pracę z dnia 1 lipca 1994r. i porozumienia z dnia 5 listopada 2012r. zmieniającego tę umowę , zasądzenia wynagrodzenia za okres pozostawania bez pracy od dnia 5 grudnia 2012r. do dnia 30 czerwca 2013r. w kwocie 21.235,56z złotych i zasądzenia zwrotu kosztów zastępstwa procesowego w kwocie 1850zł.

W uzasadnieniu pozwu powód podał, że w pozwanym (...) sp. z.o.o. był zatrudniony od 1 lipca 1994r. na podstawie umowy o pracę na czas nieokreślony, od dnia 5 listopada 2012r. na stanowisku starszego rewizora. W dniu 05.12.2012r. pozwany doręczył jemu oświadczenie o rozwiązaniu umowy o pracę bez wypowiedzenia wskazując jako

podstawę ciężkie naruszenie podstawowych obowiązków pracowniczych. Podniósł, że pozwany w swoim oświadczeniu rozwiązującym umowę o pracę zarzucił jemu szereg zachowań, które miałyby uzasadniać rozwiązanie dyscyplinarne, lecz żadne z nich, w jego ocenie, nie spełnia wymogów przesłanek rozwiązania umowy o pracę w trybie art. 52 §1 pkt. 1 k.p., by przyczyna była skonkretyzowana, rzeczywista i obiektywna. Powód stwierdził, że wywiedzione w oświadczeniu z dnia 5 grudnia 2012r. przez pozwanego powody rozwiązania jego umowy o pracę, nie są prawdziwą przyczyną rozwiązania jego stosunku pracy. Pracodawca uparczywie dopuszcza się nękania go i podejmuje próby pozbycia się pracownika rzetelnie wykonującego swoje obowiązki, a ponadto podlegającego szczególnej ochronie przed rozwiązaniem stosunku pracy na podstawie art. 32 ust. 1 ustawy o związkach zawodowych.

Pozwany - Przedsiębiorstwo (...) spółka z ograniczoną odpowiedzialnością wniósł o oddalenie powództwa i zasądzenie zwrotu kosztów zastępstwa procesowego według norm przepisanych.

Pozwany uzasadniając swoje stanowisko wskazał, iż nie są zasadne twierdzenia powoda zawarte w uzasadnieniu rozwiązania umowy o pracę, iż przyczyny rozwiązania umowy o pracę wskazane przez pozwanego są zupełnie oderwane od realiów i faktów ustalonych w postępowaniu sądowym i prokuratorskim. Pozwany podniósł, że działanie lub zaniechanie sprzeczne z zasadami współzycia społecznego lub gospodarczym przeznaczeniem tego prawa, nie jest uważane za wykonywanie prawa i nie korzysta z ochrony(art. 8 kp) oraz, że art. 100 § 1 pkt. 4 i 6 kp nakłada na pracownika obowiązek dbania o dobro zakładu pracy i obowiązek przestrzegania przez pracownika zasad współzycia społecznego. Podniósł, że w regulaminie pracy pozwanego w § 14 pkt. 4 zawarty jest podstawowy obowiązek pracowniczy - przejawianie koleżeńskiego stosunku do pracowników, zaś w pkt. 5 obowiązek pracownika - dbanie o dobro przedsiębiorstwa. Podał, że przywołał treść tych przepisów by wskazać, iż powód J. K. (1) naruszając podstawowe zasady współzycia społecznego w grupie załogi pracowniczej (...) Sp. z o.o. w Ł. doprowadził do sytuacji, w której ponad połowa pracowników firmy nie widzi możliwości współpracy z nim i skierowała do Z. pisemne żądanie zwolnienia powoda z pracy pod groźbą podjęcia akcji protestacyjnej załogi, czego dowodem jest pismo z dnia 21 listopada 2012 r. . Podał, że przyczyną zwolnienia powoda z pracy było więc zagrożenie interesów pracodawcy i załogi a zarząd spółki niema wpływu na zachowanie powoda, albowiem sam jest od dłuższego czasu obiektem jego ataków i bezpodstawnych oskarżeń naruszających przepisy art. 212 k.k.

Zaskarżonym wyrokiem z dnia 20 listopada 2013 r. Sąd Rejonowy w Łomży zasądził od pozwanego na rzecz powoda tytułem odszkodowania 8.855,76 zł i tytułem zwrotu kosztów zastępstwa procesowego 360 zł. Oddalił powództwo w pozostałym zakresie i rozstrzygnął o kosztach sądowych nakazując pobrać od pozwanego na rzecz Skarbu Państwa 443 zł tytułem nieuiszczonej opłaty od pozwu. Nadał również rygor natychmiastowej wykonalności wyrokowi w pkt. I a) do wysokości 2.951,92 zł stanowiącej równowartość jednomiesięcznego wynagrodzenia powoda.

Powyższe rozstrzygnięcie Sąd I instancji oparł na następujących ustaleniach. Powód J. K. (1) był zatrudniony w pozwanym (...) sp. z o.o. od dnia 1 lipca 1994r. do 5 grudnia 2012r. na podstawie umowy o pracę na czas nieokreślony, ostatnio od dnia 5 listopada 2012r. na stanowisku starszego rewizora w Sekcji R., a wcześniej na stanowisku kierownika D. (...), który w związku z reorganizacją uległ likwidacji. Powód do dnia 30 czerwca 2012r. pełnił funkcję Przewodniczącego Komisji Zakładowej (...). Powód od 2010 roku wielokrotnie poruszał w czasie rozmów z prezesem zarządu problem z gospodarką paliwową i zgłaszał inicjatywy, jak to określał, ukrócenia procederu związanego z bezprawnym przywłaszczeniem mienia pracodawcy w postaci oleju napędowego. Powód zgłaszał te inicjatywy jako pracownik i aktywny działacz związkowy. W 2011 r. powód był inicjatorem powołania zespołu, który miał zająć się opracowaniem procedury tankowania. Propozycję tę prezes zarządu zaakceptował i taki zespół został powołany . Zespół ten opracował procedurę tankowania paliwa , która nie została jednak zaakceptowana przez prezesa.

Pozwany w tym okresie , w oparciu między innymi o analizę nagrań z monitoringu, stwierdził nieprawidłowości w tankowaniu paliwa przez kierowców i podejmował działania zmierzające do rozwiązania z kierowcami umów o pracę bez wypowiedzenia. W pismach kierowanych do organizacji związkowych prezes zarządu wprost używał sformułowań ,że pracownicy dopuścili się kradzieży paliwa. Temat nieprawidłowości w gospodarce paliwowej pozwanego powód poruszał także w dniu 1 września 2011r. na spotkaniu przedstawicieli wszystkich organizacji

związkowych działających w (...) w Ł., a także na spotkaniu w dniu 12 września 2011 r. zorganizowanym przez zarząd w związku z negocjacjami dotyczącymi Zakładowego Układu Zbiorowego Pracy.

Powód w dniu 28 września 2011r. napisał także list otwarty do pracowników pozwanego (...), który został wywieszony na tablicach informacyjnych pozwanego w Ł., K. i G., na co pracodawca wyraził zgodę.

Zarząd pozwanego w osobie Prezesa zarządu A. W. w tym okresie podejmował wielokrotnie działania związane z kontrolą paliwową i na skutek stwierdzanych nieprawidłowości w zakresie tankowania i rozliczania paliwa podejmował działania związane z dążeniem do rozwiązania umów o pracę z pracownikami zatrudnionymi na stanowiskach kierowców w trybie natychmiastowym i część pracowników została zwolniona, lecz w innym trybie (na mocy porozumienia stron). Pozwany w 2011 r. podjął decyzję o zawiadomieniu organów ścigania o popełnieniu przestępstwa przez kierowcę J. C. przewodniczącego związku zawodowego i rozwiązał z nim umowę o pracę bez wypowiedzenia. Swoje zarzuty wobec tego pracownika oparł o nagrania z monitoringu, lecz zarówno postępowanie karne, jak i postępowanie w sprawie przed Sądem Pracy, wykazały, że ten pracownik nie dopuścił się kradzieży paliwa i obie sprawy zostały rozstrzygnięte na jego korzyść. Zatrudnił także ponownie pracownika M. R., któremu także zarzucał wcześniej kradzież paliwa. Powód jednakże nadal poruszał temat nieprawidłowości w gospodarce paliwowej, twierdził, że procedury tankowania nie są prawidłowe, że problem kradzieży paliwa w firmie nadal istnieje. W lutym 2012r. kierownik P. Terenowej w K. S. J. rozwiązał swoją umowę o pracę i wówczas przekazał powodowi nagrania w postaci płyt DVD z zapisami z monitoringu zainstalowanego od okresu od 09.03.2011 r. do 18.04.2011 r. na terenie P. Terenowej w K.. Przekazał powodowi także pendrive z zapisem z tych materiałów. Powód poinformował prezesa o posiadanych nagraniach prosząc o rozmowę, lecz do rozmowy nie doszło. Powód nie przekazał więc tych nagrań Prezesowi, lecz Prokuraturze Rejonowej (...) oraz Marszałkowi Województwa (...). Marszałek Województwa (...) po zapoznaniu się z tymi materiałami złożył zawiadomienie do organów ścigania wskazując w nim, że wnosi o ścigania sprawców kradzieży i zażądał wyjaśnień w tej sprawie od Rady Nadzorczej pozwanego (...). Zarząd pozwanego w osobie Prezesa zarządu A. W. złożył Marszałkowi w tej sprawie pisemne wyjaśnienia. Prokuratura Rejonowa (...) na skutek zawiadomienia złożonego przez powoda w związku z nagraniami z monitoringu przeprowadziła postępowanie pod kątem przekroczenia uprawnień przez prezesa zarządu, które zostało umorzone. Prokuratura nie zajęła stanowiska co do przekazanych przez powoda materiałów z monitoringu. Powód po otrzymaniu postanowienia prokuratury o odmowie wszczęcia postępowania w związku z przekazanymi nagraniami z P. Terenowej w K. przedstawił tę sprawę na zebraniu związkowym i zarząd Komisji Zakładowej (...) postanowił poinformować o tym nagraniach społeczność lokalną i udostępnił posiadane nagrania jednemu z dziennikarzy lokalnego portalu internetowego (...). W dniu 12.04.2012 r. i 12.06.2012 r. część z tych nagrań została wyemitowana w audycji telewizyjnej (...) na kanale TVP B.. Powód już w tym czasie od dnia 02.03.2012r. przebywał na zwolnieniu lekarskim. W tym okresie nagrania zostały także udostępnione w Internecie. Ukazały się też publikacje w prasie lokalnej. Upublicznienie tych nagrań i nagłośnienie tego problemu spotkało się z niezadowoleniem pracowników pozwanego zatrudnionych na stanowiskach kierowców. Powód w tym czasie otrzymywał też anonimowe pogróżki.

W dniu 27 lutego 2012 r. w Regulaminie Organizacyjnym pozwanego przedsiębiorstwa wprowadzono zmiany polegające na likwidacji działów Administracyjnego, Logistyki, Infrastruktury, Sekcji Marketingu, Kancelarii (...). Utworzono zaś Biuro (...), D. Infrastruktury i Sekcję R..

W dniu 30 czerwca 2012r. powód zawiadomił prezesa zarządu pozwanego (...), iż z tym dniem Komisja Zakładowa (...), której był przewodniczącym zaprzestaje działalności związkowej przy (...) sp. z o.o. z powodu różnego rodzaju działań odwetowych i szykan wobec członków tej organizacji, będących następstwem ujawnienia procederu masowych kradzieży paliwa.

Powód powrócił do pracy po długotrwałym zwolnieniu lekarskim w dniu 02.10.2012 r. Prezes zarządu A. W. pismem z dnia 04.10.2012r., z uwagi na likwidację dotychczasowego stanowiska pracy powoda, zaproponował powodowi objęcie stanowiska starszego rewizora w Sekcji R.. Powód obawiając się niezadowolenia kierowców z objęcia przez niego stanowiska starszego rewizora, zwrócił się do pracodawcy, aby umożliwił mu pracę na stanowisku dyżurnego ruchu, którą wykonywał przez 10 lat. Prezes Zarządu jednak na tę propozycję powoda nie zgodził się. Powód w

pismach z dnia 8.10. 2012r. i 12.10.2012r. zwrócił się więc do Z. z propozycjami wprowadzenia zmian w nadzorze nad gospodarką paliwową i w związku z tym wprowadzenia w spółce zmian organizacyjnych. Prezes zarządu przekazał te pisma działającym w spółce zakładowym organizacjom związkowym celem przeprowadzenia konsultacji społecznych. W związku z postulatami powoda zawartymi w pismach z dnia 8 i 12.2012 r. Zarząd pozwanego (...) w dniu 22 .10.2012 r. o godzinie 11.00 zorganizował zebranie z udziałem przedstawicieli organizacji związkowych i powoda , a o godzinie 20.00 z udziałem pracowników i powoda. Podczas tych zebrań zarzuty i postulaty powoda zawarte w jego pismach z dnia 8 i 12.10.2012 r. spotkały się ze zdecydowanym sprzeciwem zebranych , którzy odmówili dyskusji z powodem na temat zmiany procedur związanych z tankowaniem paliwa. Na spotkaniu wieczornym pracownicy (kierowcy) zagrozili zaś, że opuszczą salę, jeżeli powód nie wyjdzie z S.. Pismem z dnia 16.10. 2012 r. Prezes zarządu poinformował powoda, że nie zostanie utworzony nowy dział, na czele którego miałby stać kierownik, a opisane w pismach powoda działania mają być wykonywane przez utworzoną Sekcję R.. Podał w nim, że faktyczny nadzór nad całością zadań i poległymi pracownikami będzie należał do stanowiska Starszego Rewizora , którego objęcie zostało zaproponowane powodowi. Pismem z dnia 24.10.2012r. powód poinformował Prezesa zarządu ,że najprawdopodobniej ktoś z uczestników zebrania zorganizowanego w dniu 22.10.2012r. cisnął jajkiem w jego samochód i zwrócił się o ustalenie sprawcy tego zdarzenia. Prezes wszczął postępowanie wyjaśniające w tej sprawie. W rozmowie przeprowadzonej z w dniu 26 .10.2012r. z dyrektorem D. K. na temat zakresu czynności na zaproponowanym powodowi stanowisku starszego rewizora, powód pokazał dyrektorowi nagranie na jego prywatnym aparacie cyfrowym , na którym zarejestrował jak na stacji paliw P. Terenowej (...) w K. dwóch kierowców wlewało paliwo do butelek po wodzie mineralnej. Dyrektor poinformował powoda, że jeżeli dysponuje dowodami kradzieży zobowiązany jest do ich przekazania Prezesowi Zarządu lub organom ścigania. Powód przekazał więc posiadane materiały w postaci nagrań Prokuraturze Rejonowej(...)i zostało wszczęte postępowanie wobec dwóch kierowców, którym postawiono zarzuty przywłaszczenia mienia pozwanego.

Pismem z dnia 31.10 2012r. powód zawiadomił Prezesa Zarządu , że przyjmuje propozycję objęcia stanowiska starszego r. w Sekcji R. . W piśmie tym ponownie wniósł o akceptację przedstawionego Z. w piśmie z dnia 8.10.2012 r. projektu procedur mających na celu ukrócenie istniejącego wciąż problemu paliwowego narażającego spółkę na ogromne koszty związane z zakupem paliwa. Podniósł, że brak akceptacji zaproponowanych przez niego rozwiązań będzie dla niego dowodem nieuczciwych intencji zarządu , polegających na powierzeniu jemu zadań, z których nie będzie mógł się należycie i efektywnie wywiązać, co może skutkować rozwiązaniem umowy o pracę po upływie ochronnego wynikającego z ustawy o związkach zawodowych. Nadto wskazał , że zaoferowane jemu stanowisko pracy i zakres czynności naraża go na kolejne szykany, obelgi , drwiny i pogróżki ze strony kierowców, co miało miejsce przed spotkaniem ze związkami zawodowymi i załogą w dniu 22.10.2012 r. i po tym spotkaniu. Wskazał, że w tej sytuacji propozycję Z. będzie musiał uznać za kolejne działanie odwetowe (mobbingowe) mające na celu wyeliminowanie go z grona pracowników.

Powód od dnia 5.11 2012r. rozpoczął pracę na stanowisku starszego rewizora w Sekcji R.. Zakres jego obowiązków został uszczegółowiony na piśmie. W Sekcji R. oprócz powoda został zatrudniony na stanowisku rewizora (...).

W dniu 14 .11.2012r. powód wraz z P. M. przeprowadził o godzinie 4.20 kontrolę stanów zbiorników paliwowych w autobusach wyjeżdżających z zajezdni w Ł. i powracających z noclegu, kontrolę luków bagażowych i schowków oraz czystości autobusów. Wyniki kontroli zawarto w sporządzonym protokole Nr (...), który został zatwierdzony przez dyrektora D. K.. Do protokołu została załączona notatka służbowa podpisana przez powoda i P. M. na temat zachowania kierowcy K. W..

Po tej kontroli, z uwagi na zgłoszone przez kierowców zarzuty do sposobu przeprowadzenia kontroli przez powoda ,a w szczególności dotyczących zamknięcia bramy wjazdowej na zajezdni , Prezes Zarządu polecił kierownikowi D. (...), aby przyszłe kontrole stanu zbiorników paliwowych odbywały się z jego udziałem.

W dniu 23 .11. 2013r. powód wraz z P. M. i przy udziale M. G. przeprowadzili kolejną kontrolę stanów zbiorników paliwowych w autobusach wyjeżdżających z zajezdni w Ł. i powracających z noclegu, kontrolę luków bagażowych i

schowków oraz czystości autobusów. Z tej kontroli sporządzono protokół Nr (...) , który został zatwierdzony przez dyrektora D. K. .

Podczas obu kontroli stwierdzono braki paliwa w pojazdach . Kierowcy tych pojazdów zostali następnie obciążeni za stwierdzone braki paliwowe.

Do Prezesa zarządu (...) w Ł. wpłynęło pismo opatrzone datą 21 listopada 2012 r. wraz załączoną listą podpisów 98 pracowników pozwanego, w którym domagali się podjęcia natychmiastowych działań w sprawie „zatrzymania działań J. K. (1) , zmierzających do całkowitego zniszczenia (...) sp. z o.o." W piśmie tym zarzucili, że powód od dłuższego czasu , w imię swoich niezaspokojonych ambicji, prowadzi działalność polegającą na upowszechnianiu wizerunku firmy jako siedliska malwersantów i złodziei, kradnących masowo paliwo i dążących do rozgrabienia majątku firmy. Podali, że powód w mediach oskarża pracowników przedsiębiorstwa , zwłaszcza kierowców autobusów o masową kradzież paliwa i prowadzenie przeciwko niemu akcji zastraszającej. Podali, że powód ogłasza publicznie, że posiada dowody kradzieży paliwa i składa doniesienia na pracowników za rzekome zastraszanie go i prześladowania, jednakże żaden zarzut nie został potwierdzony. Wskazali, że czują się jako załoga łeni i obrażani bezpodstawnie przez powoda . Podali, że swój stosunek do załogi powód podkreślił w czasie przeprowadzonej dnia 14.11.2012 r. kontroli i potraktował kontrolowanych pracowników w sposób przypominający metody okresu stalinowskiego , że są obrażani, nękan i pomawiani przez powoda o czyny których nie popełnili. Powód, pomimo iż niczego im nie udowodnił, wypowiadając się traktuje ich jak złodziei . Podali, że w ich przekonaniu powód chce skłócić załogę , aby osiągnąć swój bliżej nieokreślony cel. Podnieśli, że przy tej okazji powód niszczy wizerunek (...) sp. z o.o. jako firmy solidnej, z długimi tradycjami na rynku. Podali, że nie mogą i nie chcą pracować atmosferze stworzonej w firmie i wokół firmy przez powoda J. K. (1), nie widzą dla niego miejsca w wśród pracowników i nie chcą z nim dalej współpracować, bo jest on osobą konfliktową, która dla własnych celów gotowa jest zniszczyć przedsiębiorstwo, pozbawiając ich miejsc pracy. Zażądali usunięcia powoda z szeregów pracowników (...) sp. z o.o. i poinformowali, że jeżeli Zarząd nie podejmie żadnych działań mających na celu zwolnienie J. K. (1) , zdecydowani są podjąć wszystkie formy protestu do strajku załogi łącznie.

W dniu 28.11.2012r. prezes zarządu pozwanego (...) w Ł. wystąpił do Zakładowej Rady (...) Związku Zawodowego (...) w Polsce przy (...) sp. z o.o. oraz Komisji Zakładowej (...) Związku Zawodowego (...) przy (...) sp. z o.o. o wyrażenie zgody na rozwiązanie umowy o pracę z powodem J. K. (1) w trybie art. 52 §1 pkt.1 k.p. z powodu ciężkiego naruszenia podstawowych obowiązków pracowniczych , polegającym na permanentnym działaniu na szkodę przedsiębiorstwa poprzez szkalowanie firmy i jej pracowników w mediach, podawanie niesprawdzonych zarzutów takich jak rzekome kradzieże paliwa przez kierowców polerowane przez przełożonych, rzekome zastraszanie i szykanowanie powoda przez innych pracowników , składanie do prokuratury i na policję nieuzasadnionych doniesień na pracowników przedsiębiorstwa, efektem czego jest utrwalanie w mediach i wśród społeczeństwa Ł. obrazu (...) w Ł. jako siedliska kombinatorów i złodziei, a także przeprowadzenie nieuzgodnionych z zarządem kontroli gospodarki paliwowej, które powodują wzburzenie załogi z uwagi na niewłaściwe zachowanie powoda w czasie wykonywania tych czynności. Powołał się także na pismo 93 członków załogi, wskazując iż podziela pogląd wskazany w tym piśmie.

W odpowiedzi na to pismo (...) Związku Zawodowego (...) w Polsce przy (...) sp. z o.o. i Komisja Zakładowa (...) Związku Zawodowego (...) przy (...) sp. z o.o. oświadczyły, że wyrażają zgodę na rozwiązanie powodem umowy o pracę.

W dniu 5 grudnia 2012r. pozwany doręczył powodowi oświadczenie o rozwiązaniu umowy o pracę bez wypowiedzenia w trybie art. 52 §1 pkt. 1 k.p. Wskazał, że przyczyną rozwiązania z powodem umowy o pracę jest ciężkie naruszenie przez niego podstawowych obowiązków pracowniczych polegające na :

- permanentnym , celowym działaniu na szkodę pracodawcy poprzez szkalowanie firmy i jej pracowników w mediach pod pozorem różnych niesprawdzonych zarzutów takich jak afera z masowymi kradzieżami paliwa przez kierowców tolerowana przez przełożonych ;
- rzekomym zastraszaniu i szykanowaniu powoda przez innych pracowników (kierowców),

- celowym publicznym używaniu kłamliwych zarzutów w stosunku do pracowników pozwanego i jego organów z zamiarem wzburzenia załogi i wywołania fermentu wśród pracowników,
- przekazywaniu fałszywych opinii o przedsiębiorstwie i jej pracownikach do organów nadzorujących pozwanego, efektem czego jest utrwalanie w mediach i wśród społeczeństwa Ł. obrazu (...) w Ł. jako siedliska kombinatorów , rozkradających majątek firm,
- składanie do prokuratury i na policję nieuzasadnionych doniesień na pracowników przedsiębiorstwa, które nie potwierdziły się w postępowaniach policyjnych, prokuratorskich i sądowych,
- niezgodnione z zarządzeniem kontrole gospodarki paliwowej, które spowodowały wzburzenie kontrolowanych osób z uwagi na niewłaściwe zachowanie powoda w czasie wykonywania tych kontroli w stosunku do kontrolowanych pracowników, efektem czego było pismo z dnia 21.11.2012 r. do Prezesa zarządu podpisane przez 98 członków zarządu , w którym domagają się natychmiastowego zwolnienia powoda jako osoby z premedytacją działającej w celu zniszczenia przedsiębiorstwa.

Prezes Zarządu poda, że w całości podziela pogląd tej części załogi, że powód działa na szkodę przedsiębiorstwa, dążąc do jego zniszczenia w imię swoich chorobliwych ambicji.

Czyniąc powyższe ustalenia faktyczne Sąd Rejonowy uznał, że oświadczenie pozwanego z dnia 5 grudnia 2012r. spełnia wymogi z art. 30 § 3 , 4 i 5 k.p. tj. wymóg pisemności, wskazania przyczyny i pouczenia o przysługującym pracownikowi prawie odwołania do sądu pracy. Pozwany nie naruszył też art. 52 §3 kp , który stanowi, że pracodawca podejmuje decyzję w sprawie rozwiązania umowy o pracę po zasięgnięciu opinii reprezentującej pracownika zakładowej organizacji związkowej, którą zawiadamia o przyczynie uzasadniającej rozwiązanie umowy. Nie doszło także do naruszenia art. 32 ust. 1 ustawy o związkach zawodowych. Zakładowa organizacja związkowa (...), której powód był przewodniczącym, rozwiązała się z dniem 30 czerwca 2012 r. W tej dacie powód przestał więc być przewodniczącym tej organizacji zakładowej i utracił status pracownika chronionego na podstawie art. 32 §2 ustawy o związkach zawodowych. Powód po dniu 30 czerwca 2012 r. nie wstąpił do żadnej innej zakładowej organizacji związkowej. W dacie doręczenia powodowi oświadczenia o rozwiązaniu umowy o pracę (05.12. 2012r), nie istniała już w pozwanym przedsiębiorstwie reprezentatywna zakładowa organizacja związkowa (...), więc powód nie był już pracownikiem chronionym i pozwany był zwolniony z obowiązku uzyskania uprzedniej zgody na rozwiązanie z powodem umowy o pracę. Powołał się przy tym na orzeczenia Sądu Najwyższego z 13.10. 2004 r. sygn. akt II PK 41/0, publikowane w OSNP 2005/8/107 oraz z dnia 19.04.2010 r. sygn. akt I PK 311/09 publikowane w LEX nr 602699. Sąd meriti uznał, że w zaistniałej sytuacji pozwany nie musiał uzyskiwać zgody na rozwiązanie z powodem umowy o pracę. Był zaś zobowiązany jedynie do uzyskania informacji, czy któraś z działających w przedsiębiorstwie zakładowych organizacji związkowych podjęła się obrony praw pracowniczych powoda. Działające w przedsiębiorstwie zakładowe organizacje związkowe wyraziły zgodę na rozwiązanie z powodem umowy o pracę bez wypowiedzenia .

Przeprowadzając ocenę zasadności rozwiązania przez pozwanego umowy o pracę z powodem w trybie art. 52 § 1 k.p., a więc bez wypowiedzenia, Sąd Rejonowy badał zachowanie przez pracodawcę terminu określonego w § 2 wymienionego przepisu. Nie podzielił przy tym stanowiska pozwanego, iż wskazane w oświadczeniu pozwanego z dnia 5grudnia 2012 r. przyczyny rozwiązania z powodem umowy o pracę stanowią tzw. czyn ciągły. Przyjął, że warunkiem uznania zachowania pracownika za tzw. czyn ciągły jest, aby były to zachowania (okoliczności) powtarzające się w krótkich odstępach czasowych , a jednocześnie by były tego samego rodzaju. W rozumieniu prawa karnego z czynem ciągłym mamy do czynienia, jeżeli sprawca obejmuje swym z góry powziętym zamiarem wszystkie zachowania, jakie się na ten czyn składają. Pozwany nie był uprawniony do łączenia zdarzeń dotyczących kontroli stanów zbiorników paliwowych w autobusach , przeprowadzanej przez powoda w listopadzie 2012 r.(ostatnia z przyczyn wymienionych w oświadczeniu) z pozostałymi działaniami powoda sprzed kilku miesięcy. Te czynności były podejmowane przez powoda jako działacza związkowego , w imieniu związku zawodowego , którego był członkiem i przez powoda jako pracownika oraz osobę prywatną(zawiadomienie w związku otrzymywanymi pogrózkami). Czynności kontrolne w dniach 14 i 22 (powinno być 23.) listopada 2012r. wynikały zaś stricte z obowiązków powoda na stanowisku starszego

rewizora. Zatem wskazane przez pozwanego w oświadczeniu z dnia 5 grudnia 2012r. o rozwiązaniu umowy o pracę przyczyny rozwiązania z powodem umowy o pracę w trybie art. 52 §1 pkt. 1 k.p. nie stanowią czynu ciągłego w rozumieniu art. 52 §2 kp. i dlatego termin z art. 52 §2 kp należało liczyć odrębnie dla każdej z tych przyczyn. Wobec powyższego tylko zarzut dotyczący kontroli paliwowej przeprowadzonej przez powoda w listopadzie 2012 r. mieści się w terminie przewidzianym w art. 52 § 2 kp.

Niezależnie od powyższego, zdaniem Sądu Rejonowego, żadnej z przyczyn wskazanych w oświadczeniu pozwanego z dnia 5 grudnia 2012r., nie można zakwalifikować jako zachowań stanowiących ciężkie naruszenie przez powoda podstawowych obowiązków pracowniczych.

Powód był działaczem związkowym i inicjatywy polegające na poinformowaniu Marszałka Województwa (...) oraz zawiadomieniu organów ścigania były podejmowane przez niego jako w imieniu organizacji związkowej, której był przewodniczącym. Wszystkie pisma były bowiem opatrzone pieczęcią Komisji Zakładowej (...) i pieczęcią imienną powoda jako przewodniczącego tej organizacji związkowej. Jak wynika z treści tych pism i wypowiedzi powoda w mediach (vide- audycja telewizyjna „ (...)jego działania zmierzały do wyeliminowania w (...) w Ł. nieprawidłowości w gospodarce paliwowej , wypracowania metod zwalczania tychże nieprawidłowości w gospodarce paliwowej w (...) Ł. , opracowania nowych procedur tankowania pojazdów i rozliczania się przez kierowców z paliwa. Składanie zawiadomień do organów ścigania (policja i prokuratura) o podejrzeniu popełnienia przestępstwa nie było nakierowane , jak twierdził pozwany, na to by wzburzyć załogę , czy też doprowadzić do zniszczenia przedsiębiorstwa w imię chorobliwych ambicji powoda, lecz by wyeliminować proceder kradzieży paliwa. Nadto, jak podkreślił Sąd I instancji, prezes A. W. postrzegał działalność powoda pozytywnie i nie kwestionował działań powoda w zakresie podejmowanych przez niego inicjatyw w sprawie stworzenia nowych procedur związanych z tankowaniem paliwa . Nie twierdził ,iż powód jako pracownik czy też działacz związkowy podejmuje działania godzące w dobre imię przedsiębiorstwa ,że jego działania wykraczają poza dozwoloną krytykę działalności pracodawcy. Wręcz odwrotnie, Prezes W., mając wiedzę o działaniach podejmowanych wcześniej przez powoda, w październiku 2012 r. zaproponował powodowi objęcie stanowiska starszego rewizora , czyli de facto stanowiska związanego z kierowaniem sekcją (...).

W ocenie Sądu meriti pozwany nie wykazał, by powód wykonując powierzone jemu czynności starszego rewizora, podczas kontroli przeprowadzanych w dniach 14 i 22 (23) listopada 2013r. stosował niedopuszczalne (jak to określił pozwany (...)) metody czy też obrażał (słowem lub gestem) kontrolowanych kierowców. Przesłuchani na tę okoliczność świadkowie S. L. (1) i R. R. (1) kierowcy , których autobusy powód kontrolował w dniu 14 i 22(23) listopada 2012r. zeznali, że mieli zastrzeżenia jedynie do sposobu przeprowadzania przez powoda kontroli, bo powód zachowywał się jak aptekarz , był bardzo skrupulatny, kontrolował zbiorniki paliwowe , luki bagażowe, kazał zamknąć bramę wjazdową, by nie mogli wyjechać z zajezdni. To wywołało ich zdenerwowanie, albowiem spóźnili się z wyjazdem w trasę. Żadnych zastrzeżeń do tych kontroli nie miała natomiast część innych kontrolowanych wówczas kierowców, współpracownik powoda w sekcji (...)oraz bezpośredni przełożeni powoda. Na tej podstawie i w oparciu o zeznania kilkunastu innych imiennie wskazanych świadków Sąd Rejonowy doszedł do wniosku, że złożenie do Prezesa zarządu pisma datowanego na dzień 21 listopada 2012 r. z listą zawierającą 98 podpisów pracowników wynikało z niezadowolenia pracowników z faktu powierzenia powodowi obowiązków w Sekcji R. i braku ich wiedzy o zakresie czynności zleconych powodowi. Kontrolowani kierowcy nie wiedzieli, że powód objął stanowisko starszego rewizora i że jest uprawniony do przeprowadzania między innymi kontroli zbiorników paliwowych i luków bagażowych w autobusach.

Reasumując powyższe Sąd uznał, że przyczyny wskazane w przez pozwanego w oświadczeniu z dnia 5 grudnia 2012r. nie uzasadniały rozwiązania w trybie art. 52 §1 pkt. 1 k.p. umowy o pracę łączącej strony. Pozwany w niniejszym postępowaniu nie wykazał , by powód dopuścił się przekroczenia granic dozwolonej krytyki wobec zarządu czy pracowników i to w okresie pozwalającym na rozwiązanie umowy w trybie art. 52 §2 kt. 1 k.p.

Sąd I instancji uznając powództwo za słuszne co do zasady - nie uwzględnił jednak żądania powoda o przywrócenie do pracy , lecz na podstawie art. 56 § 2 w zw. z art. 45 § 2 kp zasądził na jego rzecz odszkodowanie w wysokości przewidzianej w art. 58 kp. tj. w wysokości 3 miesięcznego wynagrodzenia powoda - w kwocie 8.855,76 zł.

Wysokość odszkodowania Sąd ustalił na podstawie zaświadczenia o wysokości wynagrodzenia powoda złożonego przez pozwanego. Sąd uznał, iż nie byłoby celowym przywrócenie powoda do pracy w sytuacji istniejącego konfliktu pomiędzy załogą przedsiębiorstwa a powodem. Powrót powoda do pracy na stanowisko rewizora niewątpliwie zaostriżyłby już i tak napięte stosunki pomiędzy powodem a załogą. Powód nie jest już pracownikiem chronionym w rozumieniu art. 32 § 1 ustawy o związkach zawodowych, zatem nie ma przeszkód do zastosowania konstrukcji przewidzianej w art. 56 § 2 k.p.

Jako podstawę rozstrzygnięcia o kosztach Sad Rejonowy powołał przepisy art. 98 k.p.c, zaś rygoru natychmiastowej wykonalności art. 477² § 1 k.p.c.

Wyrok Sądu I instancji zaskarżyły obie strony.

Powód, zaskarżył wyrok Sądu Rejonowego w Łomży IV Wydział Pracy i Ubezpieczeń Społecznych z dnia 20.11.2013r. wydany w sprawie sygn. akt IVP 230/12 w części dotyczącej punktu I litera a.

Zaskarżonemu w oznaczonej części wyrokowi zarzucił:

I. naruszenie prawa materialnego wskutek błędnej wykładni:

- art. 45§2 kp w zw. art. 56§2 kp przez nieuprawnione przyjęcie, iż przywrócenie do pracy jest niecelowe na skutek niepoczynienia przez Sąd orzekający ustalenia, o jakim stanowi art. 45§2 kp; nie uwzględnienia przez Sąd orzekający wszystkich okoliczności sprawy, w tym także leżących po stronie pracownika i przemawiających za przywróceniem go do pracy, nie wykazanie przez Sąd orzekający, dlaczego przywrócenie do pracy byłoby niecelowe z powodu istniejącego konfliktu i nierozważenie jego charakteru dla podjętej odmowy przywrócenia do pracy;

- art. 45§2 kp w związku z art. 56§2 kp i art. 8 kp, polegającej na nieuwzględnieniu treści art. 8 kp przy wykładni pojęcia niecelowości przywrócenia powoda do pracy, pomijającej fakt, że wskutek bezprawnego działania pracodawcy powód został nagle pozbawiony źródła utrzymania, zaś tryb rozwiązania stosunku pracy uniemożliwił mu podjęcie pracy u innego pracodawcy, a skorzystanie z prawa do zasiłku dla bezrobotnych możliwe było dopiero po upływie 180 dni od dnia zarejestrowania się w Powiatowym Urzędzie Pracy w Ł. i skutkowało w przypadku powoda wypłatą zasiłku dla bezrobotnych jedynie w jednorazowej kwocie 82,40 zł;

- art. 45§2kp w związku z art. 56§2 kp w zw. z art. 481 §1 kc w zw. z art. 300 kp

przez nie umieszczenie w sentencji orzeczenia zasądzającego odszkodowanie rozstrzygnięcia o wymagalności należności odsetkowych.

II. rażące naruszenie przepisów prawa procesowego tj. art. 233§1 kpc, w zw. z art. 227 kpc, art. 231 kpc, 232 kpc poprzez dowolną ocenę zebranego w sprawie materiału dowodowego i nie przeprowadzenie dowodów mających istotne znaczenie dla rozstrzygnięcia sprawy w kwestii omowy uznania żądania powoda, a w konsekwencji sprzeczność istotnych ustaleń sądu z treścią zebranego w sprawie materiału przez przyjęcie, że przywrócenie powoda do pracy jest niecelowe, dokonana:

a. wbrew zasadom logicznego rozumowania i doświadczenia życiowego przez błędne, wewnętrznie sprzeczne przyjęcie, że zachodzi podstawa niecelowego przywrócenia powoda z uwagi na konflikt, skoro Sąd orzekający uznaje, że złożenie pisma z dnia 21 listopada 2012r. nie mogło uzasadniać decyzji pozwanego o natychmiastowym rozwiązaniu z powodem umowy o pracę przyjmując, że kontrole były przeprowadzane za zgodą pracodawcy, stosownie do zakresu obowiązków sędziowskich powoda, jej wyniki zostały zaakceptowane przez pracodawcę, a do sposobu przeprowadzenia czynności kontrolnych przez powoda nie potwierdziły się zarzuty niewłaściwego zachowania, a co za tym, by konflikt był zawiniony przez pracownika, intensywny i długotrwały;

b. wbrew zasadom logicznego rozumowania i doświadczenia życiowego przez błędne przyjęcie, że istniejący konflikt uniemożliwia przywrócenie do pracy, skoro Sąd ustala, że pracodawca mając wiedzę o niezadowoleniu pracowników z udziału powoda zmierzającego do ukróceniu procederu nieprawidłowości w gospodarowaniu paliwem powierza powodowi stanowisko starszego rewizora i nie zawiadamia o tym pracowników ani organizacji związkowych, a zatem Zarząd i (...) sp. z o.o. nie dostrzegała zagrożenia dla funkcjonowania pracodawcy, co wprost prowadzi do wniosku, że konflikt nie był poważny i zawiniony przez powodowego pracownika;

c. wbrew zasadom logicznego rozumowania i doświadczenia życiowego przez błędne przyjęcie, że istniejący konflikt uniemożliwia przywrócenie do pracy przy poczynionym przez Sąd prawidłowym ustaleniu, że pracownicy pomimo emisji programu w telewizji oraz rozpowszechniania w mediach i na stronach internetowych nie występowali oficjalnie do Zarządu pracodawcy i nie zarzucali, że godzą w ich interesy i nie mają pokrycia w faktach;

d. wbrew zasadom logicznego rozumowania i doświadczenia życiowego przez błędne przyjęcie, że istniejący konflikt uniemożliwia przywrócenie do pracy przy poczynionym słusznie przez Sąd ustaleniu, że Zarząd do dnia 05.12.2012r. nie sygnalizował powodowi, że nie zgadza się z jego działaniami i że ich nie akceptuje;

e. wbrew zasadom logicznego rozumowania i doświadczenia życiowego przez pominięcie przez Sąd oceny obiektywnego interesu pracodawcy, a nie rozumianego przez postrzeganie go przez indywidualną grupę pracowników wyłącznie zainteresowaną w przyzwoleniu na nagminne kradzieże paliwa w zakresie tankowania i rozliczania się z pobranego i zużytego paliwa, w sytuacji, kiedy pracodawca uprzednio samodzielnie wystąpił z inicjatywą z powodu naruszenia zasad gospodarki paliwowej do rozważenia z kierownikami umów o pracę, skąd zawiadomienia do organów ścigania o popełnieniu przestępstwa, kiedy zawiadomienie o popełnieniu przestępstwa złożył Marszałek Województwa-organ sądowniczy, w tym wobec sytuacji kiedy ani zarząd spółki (...) ani jego pracownicy nie wyrażali sprzeciwu wobec podejmowanych przez powoda działań kiedy wystąpił jako przedstawiciel organizacji związkowej;

f. wbrew zasadom logicznego rozumowania i doświadczenia życiowego przez nieuprawnione ustalenie niecelowości przywrócenia i dokonanie tego ustalenia w sposób niepełny w kontekście niewadliwie poczynionych przez Sąd ustaleń, iż co najmniej do dnia 05.11.2012r. tj. powierzenia powodowi stanowiska starszego rewizora Prezes Zarządu i bezpośredni przełożony powoda Dyrektor D. K. pozytywnie oceniali umiejętności i kwalifikacje zawodowe i organizacyjne powoda, co stanowi potwierdzenie, że dopiero wszczęcie postępowania przed sądem pracy spowodowało powstanie antagonizmu na linii Prezes Zarządu - powód, a taka sytuacja, jak wypowiedział się SN w tezie drugiej wyroku z dnia 19 maja 1997r., I PKN 173/97, OSNAPiUS 1998, Nr 8, poz. 243), nie powinna być przeszkodą nieuwzględnienia słusznie wybranego przez powoda żądania;

h. wadliwie poczynioną przez nie przeprowadzenie przez Sąd dowodów oceny cech osobowości pracownika jako istotnych okoliczności faktycznych, które miałyby być przeszkodą w przywróceniu przy biernej postawie procesowej pracodawcy, który nie wykazał, aby uwzględnienie żądania było niecelowe lub niemożliwe;

i. dokonaną w sposób dowolny przez nieuwzględnienie faktu znanego Sądowi z urzędu do oceny powrotu powoda do pracy pod kątem ryzyka odrodzenia się konfliktu w sytuacji powrotu do pracy po ponad rocznej nieobecności, mającej miejsce u pozwanego rotacji pracowniczej związanej z naturalnymi odejściami na emeryturę, rentę i ze zmianami wynikającymi z redukcji zatrudnienia z przyczyn ekonomicznych - fakt znany Sądowi Pracy z urzędu ze sprawy sygn. akt IV P 40/13.

Wskazując na powyższe zarzuty powód wnosi o:

1. zmianę zaskarżonego wyroku w punkcie I litera a i przywrócenie powoda do pracy na poprzednich warunkach ewentualnie

o uchylenie wyroku i przekazanie sprawy do ponownego rozpoznania,

2. w sytuacji nieuwzględnienia apelacji - o jego zmianę w punkcie I litera a

zasądzenie od kwoty odszkodowania 8.855,76 zł odsetek ustawowych od dnia wniesienia powództwa,

3. zasądzenie od pozwanego na rzecz powoda kosztów procesu za instancję odwoławczą wraz z kosztami zastępstwa procesowego według norm przepisanych.

Pozwany wskazany wyrok zaskarżył w części dotyczącej pkt I, III oraz IV rozstrzygnięcia, zarzucając mu na podstawie art. 368 § 1 pkt 2 k.p.c.:

I. przekroczenie granic swobodnej oceny dowodów z art. 233 § 1 k.p.c.

polegające na uznaniu, że zeznania świadków opisujących działania Powoda w dniu 14 i 22 listopada 2012 r., które polegały na przeprowadzeniu bez wyraźnego polecenia pracodawcy, bardzo drobiazgowej kontroli pojazdów należących do Pozwanego, a które zostały określone przez świadków jako „aptekarskie”, a były przeprowadzone przy zamkniętych bramach i przez swoją szczegółowość doprowadziły do spóźnień kierowców wykonujących swoje służbowe obowiązki, nie wskazują, że były one przeprowadzone za pomocą (...) metod i były nieuzasadnione, mimo iż zeznania świadków wyraźnie potwierdzają zamiar Powoda we wprowadzeniu atmosfery zastraszenia i prowadzenia śledztwa w celu wykrycia rzekomych kradzieży paliwa;

II. przekroczenie granic swobodnej oceny dowodów z art. 233 § 1 k.p.c.

polegające na uznaniu, że czynności związane z informowaniem Marszałka Województwa (...) nie stanowiły czynu zarzucanego Powodowi polegającego na działaniu na szkodę Spółki, podczas gdy z całokształtu okoliczności sprawy wynika, iż doniesienia te były oparte o zafalszowane opinie Powoda, których skutki były negatywne dla Pozwanego;

III. błąd w ustaleniach faktycznych polegający na przyjęciu, że pracownicy, którzy w dniu 21 listopada 2012 r. złożyli pismo, w którym wyrazili zdecydowany sprzeciw wobec działań Powoda, nie wiedzieli, że objął on stanowisko starszego rewizora i jest uprawniony do przeprowadzania kontroli zbiorników paliwowych i luków bagażowych w autobusach, okoliczność ta nie wynika z treści zeznań świadków;

IV. przekroczenie granic swobodnej oceny dowodów określonych w art. 233 § 1 k.p.c. poprzez nieuzasadnione przyjęcie, iż zeznania świadka M. S. (1) nie mają znaczenia dla oceny przyczyn rozwiązania umowy o pracę z Powodem, podczas gdy świadek ten zeznał na okoliczności przemawiające za przyjęciem, że Powód rzekomo wykonując swoje obowiązki pracownicze, powodował szereg konfliktów, wyolbrzymiał problemy w Spółce, był pracownikiem wyjątkowo konfliktowym i zawziętym;

V. naruszenie prawa materialnego tj. art. 52 § 2 kodeksu pracy („k.p.”) poprzez jego nieprawidłową wykładnię polegające na przyjęciu, że działania Powoda nie miały charakteru czynu (wskazane w oświadczeniu Pozwanego z dnia 5 grudnia 2012 r.), w sytuacji, gdy z zeznań świadków oraz wyjaśnień Powoda wynikało, że działania te miały charakter ciągły co skutkowało błędnym przyjęciem, że nie został zachowany termin wynikający z art. 52 § 2 k.p.;

VI. naruszenie prawa materialnego tj. art. 52 § 1 pkt 1 k.p. poprzez jego nieprawidłową wykładnię i przyjęcie, że zachowania i czyny Powoda, przede wszystkim uporczywe składanie zawiadomień na Policji i do Prokuratury oraz do Marszałka Województwa o możliwości popełnienia przestępstwa kradzieży paliwa przez kierowców - pracowników Pozwanego, nie stanowiły ciężkiego naruszenia obowiązków pracowniczych (działania na szkodę Spółki), w sytuacji, kiedy Powód posiadał wiedzę, iż wszystkie postępowania prowadzone w tym zakresie zostały umorzone, a pracownicy, którzy jakoby mieli dopuszczać się tych przestępstw zostali po ich zwolnieniu, przywróceniu do pracy;;

VII. naruszenie prawa materialnego tj. art. 52 § 2 k.p. poprzez jego nieprawidłową wykładnię i przyjęcie, że czyny i zachowania Powoda mające miejsce w dniu 14 i 22 listopada 2012 r. przy okazji wykonywania czynności służbowej-

przeprowadzania kontroli w autobusach należących do Pozwanego, nie stanowiły ciężkiego naruszenia obowiązków pracowniczych, podczas gdy z materiału dowodowego, a przede wszystkim spójnych zeznań świadków, wynika że sposób prowadzenia kontroli oceniany był przez wszystkich pracowników jako „nienormalny”, przypominający zasady „(...)tym samym nieuzasadniona odmowa uznania, że Powód dopuścił się ciężkiego naruszenia obowiązków pracowniczych. Przy okazji wykonywania swoich obowiązków służbowych Powód notorycznie dopuszczał się łamania art. 100 § 2 pkt 2 k.p, w zw. z Regulaminem Pracy (...) Sp. z o.o., z którego wyraźnie wynika obowiązek koleżeńskiej współpracy między pracownikami;

VIII. naruszenie prawa materialnego tj. art. 100 § 2 k.p. poprzez błędne uznanie, że działania Powoda nie stanowiły przekroczenia granic dozwolonej krytyki, co doprowadziło do błędnej konstatacji, że nie stanowiły złamania obowiązku dbania o dobro zakładu pracy wynikającego z art. 100 § 2 pkt 4 k.p. oraz obowiązku przestrzegania zasad współżycia społecznego wynikającego z art. 100 § 2 pkt 6 k.p.

IX. naruszenie prawa materialnego tj. art. 100 § 2 pkt 4 k.p. oraz 100 § 2 pkt 6 k.p. poprzez niezastosowanie wskazanych przepisów w sytuacji, kiedy powołani świadkowie- pracownicy Pozwanego wyraźnie wskazywali, jakie konsekwencje dla dobra zakładu pracy i jego wizerunku przynosiło działanie Powoda, a Sąd w uzasadnieniu Zaskarżonego Wyroku wskazał zupełnie błędnie, że to tylko osobiste uczucia pracowników zostały urażone.

W oparciu o powyższe zarzuty, wniosł:

1. na podstawie art. 386 § 1 k.p.c. o zmianę Zaskarżonego Wyroku w zaskarżonej części poprzez oddalenie powództwa w zaskarżonej części;
2. zasądzenie kosztów procesu według norm przepisanych.

Sąd Okręgowy zważył co następuje:

Apelacji powoda nie można odmówić racji. Natomiast środek odwoławczy pozwanego podlegał oddaleniu w całości.

Na wstępie zwrócić należy uwagę na wadliwą konstrukcję obu środków odwoławczych. Obok bowiem zarzutów naruszenia prawa materialnego - art. 45§2kp, art. 56§2 kp, art. 8 kp, art. 100 § 2 pkt 4 i 6 kp, art. 300 kp, i art. 481 §1 kc , autorzy apelacji zarzucają Sądowi I instancji również błędy w ustaleniach faktycznych, jak też naruszenie art. 233 § 1 kpc poprzez wadliwą ocenę materiału dowodowego, co de facto zmierza do podważenia ustalonego w sprawie stanu faktycznego. Naruszenie natomiast prawa materialnego może mieć miejsce jedynie w sytuacji błędnej wykładni przepisu lub niewłaściwego zastosowania, w prawidłowo ustalonym stanie faktycznym. Apelacje są więc wewnętrznie sprzeczne.

Rozważania dotyczące obu środków odwoławczych rozpocząć należy od apelacji pozwanego jako dalej idącej.

Zdaniem Sądu Okręgowego nie można podzielić zarzutów pozwanego, dotyczących naruszenia przez Sąd meriti granic swobodnej oceny dowodów podczas przeprowadzonej przez ten Sąd analizy materiału dowodowego dotyczącego działań powoda w trakcie obu kontroli w listopadzie 2012 r., czynności powoda związanych z informowaniem Marszałka Województwa (...) o sytuacji w zakładzie, oceny mocy dowodowej zeznań świadka M. S., czy też ustalenia dotyczącego wiedzy kontrolowanych kierowców o powierzeniu powodowi obowiązków starszego rewizora. Wbrew wywodom skarżącego pisemne motywy zaskarżonego orzeczenia zawierają bardzo szczegółowe odniesienie się do wszystkich wymienionych powyżej kwestii ze wskazaniem dowodów, na których Sąd Rejonowy oparł swoje ustalenia oraz przyczyn pominięcia twierdzeń i dowodów strony pozwanej. W takich warunkach nie można skutecznie zarzucać przekroczenia granic oceny dowodów określonej przepisem art. 233 § 1 kpc. Poprawność rozumowania Sądu I instancji w omawianym zakresie daje się skontrolować i wytrzymuje z powodzeniem krytykę postawioną w apelacji. Przeprowadzone przez ten Sąd oceny dowodów są zgodne z wymaganiami prawa procesowego, doświadczenia życiowego, regułami logicznego myślenia oraz pewnego poziomu 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 (zob. uzasadnienie wyroku SN z dnia 20 marca 1980 r., II URN 175/79, OSNC 1980, nr 10, poz. 200; uzasadnienie wyroku SN z dnia 10 czerwca 1999 r., II UKN 685/98, OSNAPiUS 2000, nr 17, poz. 655).

Zdaniem Sądu II instancji przekroczenia reguł wymienionych powyżej dopuszcza się właściwie skarżący wyprowadzając z zeznań świadków S. L. i R. R., zbyt daleko idące wnioski. Nie można bowiem utożsamiać „aptekarskiej” dokładności powoda, o której zeznawali świadkowie, z metodami „stalinowskimi”. Skrupulatność zarzucana powodowi mogła być, w okolicznościach sprawy niniejszej, interpretowana co najwyżej w kategorii przekroczenia zasad sumiennego wykonywanie obowiązków kontrolerskich. W żadnym wypadku z metodami stalinowskimi nie może być też utożsamiana sytuacja opisana przez pierwszego z wymienionych świadków, który poczuł się urażony tylko z tego względu, że powód zachowywał się podczas kontroli „...jakbyśmy się nie znali...” (k. 276 po korekcie). Należy pamiętać, że ogląd sytuacji wymienionych świadków podbudowany był czynnikiem subiektywnym w postaci stresu wywołanego niezapowiedzianą kontrolą oraz osobistym nastawieniem do powoda. To ostatnie nie było pozytywne, skoro cytowany świadek S. L. w dalszych swoich zeznaniach przyznał, że gdyby nie było kontroli listopadowych, też podpisałby pismo o podobnej treści jak to z dnia 21.11.2012 r. Obrazu działania powoda nie może zmienić nawet fakt prowadzenia kontroli przy zamkniętej bramie zakładu. Obiektywnie oceniając sposób i zakres przeprowadzonej kontroli należy stwierdzić, co nie umknęło uwadze Sądu Rejonowego, że powód działał w ramach posiadanych kompetencji i z zachowaniem wymaganych procedur. O tym, że czynności kontrolne wykonywał w sposób prawidłowy świadczą zeznania osób współuczestniczących w tych działaniach oraz fakt zatwierdzenia protokołów pokontrolnych przez przełożonych.

Sąd Rejonowy nie uchybił regułom określonym w art. 233 kpc w ocenie dowodów związanych z wystąpieniem załogi poprzez ustalenie, że pracownicy, którzy w dniu 21 listopada 2012 r. złożyli pismo, w którym wyrazili zdecydowany sprzeciw wobec działań powoda, nie wiedzieli, że objął on stanowisko starszego rewizora i jest uprawniony do przeprowadzania kontroli zbiorników paliwowych i luków bagażowych w autobusach. Taki wniosek w sposób uprawniony wyprowadzić można było z wymienionych w motywach pisemnych orzeczenia zeznań świadków. J. B. (k. 272 po sprostowaniu) podał, że według jego wiedzy powód nie był rewizorem, bo się na to nie zgodził. Zdaniem tego świadka kontrole na bazie w Ł. powód przeprowadzał samowolnie. Zaskoczony kontrolą w listopadzie 2012 r. był również świadek A. D.(k. 272v po sprostowaniu), pełniący funkcję Przewodniczącego Związku Zawodowego (...) prze (...) w Ł., chociaż badanie jego pojazdu wykonywane było dopiero około godz. 15⁰⁰. Zapytał powoda podczas kontroli , kto mu na to pozwolił. Z dalszych zeznań tego świadka wynikało, że Związek był informowany o planowanym zakresie obowiązków rewizorskich powoda, ale o terminie wprowadzenia w życie tych zmian już nie. Podobnie zeznał świadek R. R. (k. 278 po korekcie). Twierdził on, że nie wiedział jakie stanowisko zajmował powód kontrolując go. Powód (zdaniem świadka) nie miał uprawnień do kontroli.

Należy mieć na uwadze, że tylko nieliczna część załogi pozwanego zakładu (kierowców) poddana została przedmiotowym kontrolom. Zdecydowana większość dowiedziała się o okolicznościach im towarzyszącym z przekazu kolegów, wyrabiając sobie zdawanie na tej podstawie. Brak wiedzy części załogi o nowym zakresie obowiązków powoda z całą pewnością przyczynił się do wzrostu napięcia w pozwanym zakładzie pracy powodując niezadowolenie kierowców i eskalując ich żądanie co do rozwiązania stosunku pracy z powodem.

Przechodząc do omówienia zarzutów pozwanego dotyczących naruszenia przez Sąd I instancji przepisów prawa materialnego, podkreślić należy kwestię kluczową stanowiło to mianowicie, czy opisanym w oświadczeniu pozwanego z dnia 5 grudnia 2012 r. działaniom powoda, będących podstawą rozwiązania stosunku pracy bez wypowiedzenia, można przypisać charakter czynu ciągłego. Zagadnienie powyższe miało w sprawie prawnie istotne znaczenie, gdyż z uwagi na treść przepisu art. 52§ 2 kp, w przypadku udzielenia odpowiedzi przeczącej, w kręgu zainteresowania sądu badającego zasadność rozwiązania z powodem stosunku pracy, byłyby tylko te działania powoda, których dopuścił się on w okresie od 5 listopada 2012 r. do 5 grudnia 2012 r.

Sąd I instancji nie podzielił stanowiska pozwanego, iż wskazane w oświadczeniu pozwanego z dnia 5 grudnia 2012 r. przyczyny rozwiązania z powodem umowy o pracę stanowią tzw. czyn ciągły. Przyjął, że warunkiem uznania

zachowania pracownika za tzw. czyn ciągły jest, aby były to zachowania (okoliczności) powtarzające się w krótkich odstępach czasowych , a jednocześnie by były tego samego rodzaju. Nie sposób jest odmówić racji takiemu wywodowi. Działania powoda z końca 2011 r. i początku 2012 r. odbiegają znacznie rodzajem i charakterem od tych, które podejmował w listopadzie 2012 r. już po powrocie do pracy po wielomiesięcznym zwolnieniu lekarski. W pierwszym okresie, jak słusznie zauważył Sąd Rejonowy, powód działał w ramach związków zawodowych i inicjatywy polegające na poinformowaniu Marszałka Województwa (...) oraz zawiadomieniu organów ścigania, były podejmowane przez niego w imieniu organizacji związkowej, której był przewodniczącym. Wszystkie pisma były bowiem opatrzone pieczęcią Komisji Zakładowej (...) i pieczęcią imienną powoda jako przewodniczącego tej organizacji związkowej. Czynności kontrolne w dniach 14. i 23. listopada 2012r. wynikały zaś stricte z obowiązków powoda na stanowisku starszego rewizora. Obie grupy czynności rozdzielał okres wielu miesięcy czyniąc nieuprawnionym wniosek o ich łączności czasowej.

Z uwagi na powyższe, Sąd Okręgowy w pełni podziela ustalenie stanowiące podstawę kwestionowanego rozstrzygnięcia, że wskazane przez pozwanego w oświadczeniu z dnia 5 grudnia 2012 r. o rozwiązaniu umowy o pracę przyczyny rozwiązania z powodem umowy o pracę w trybie art. 52 §1 pkt. 1 k.p. nie stanowią czynu ciągłego i dlatego termin z art. 52 §2 kp należało liczyć odrębnie dla każdej z tych przyczyn. Wobec powyższego tylko zarzut dotyczący kontroli paliwowej przeprowadzonej przez powoda w listopadzie 2012 r. mieści się w terminie przewidzianym w art. 52 § 2 kp i może być oceniany pod kątem skuteczności rozwiązania z nim stosunku pracy.

W zaistniałej sytuacji słusznie przyjął Sąd Rejonowy, że ustalony na podstawie zebranego materiału dowodowego stan faktyczny nie pozwala postawić powodowi zarzutu ciężkiego naruszenia podstawowych obowiązków pracowniczych, o jakim mowa w przepisie z art. 52 § 1 kp.

Należy zauważyć, że zakres obowiązków pracownika reguluje między innymi art. 100 k.p., Nie są to jednak wszystkie obowiązki ciążące na pracowniku wobec pracodawcy. Przepis ten określa tylko obowiązki podstawowe, najważniejsze i najbardziej powszechne. O tym, że nie są to obowiązki wszystkie, świadczy użyty w § 2 zwrot "w szczególności" . Bezpośrednim nawiązaniem do treści art. 22 k.p. jest przepis § 1 komentowanego przepisu. Doprecyzowuje się w nim, że pracę, do której pracownik się zobowiązał, powinien wykonywać sumiennie i starannie, a z wymienionym w art. 22 k.p. kierownictwem pracodawcy koresponduje obowiązek stosowania się do poleceń przełożonych. Wymienione niewyczerpująco w § 2 obowiązki szczegółowe odnoszą się do najważniejszych aspektów wykonywania zobowiązania pracowniczego.

Konstrukcja ciężkiego naruszenia podstawowych obowiązków pracowniczych ma charakter złożony, w tym znaczeniu, że tworzą ją zarówno elementy obiektywne, jak i subiektywne. Te pierwsze odnoszą się do bezprawności zachowania polegającej na pogwałceniu podstawowych obowiązków oraz skorelowanego z tym naruszenia bądź zagrożenia interesów pracodawcy. Z kolei aspekt subiektywny to podmiotowa wadliwość zachowania pracownika wynikająca z winy umyślnej bądź rażącego niedbalstwa . Oba wymiary pozostają ze sobą w ścisłej koincydencji i w płaszczyźnie funkcjonalnej mają zdolność wzajemnej substytucji.

W przypisanym powodowi zachowaniu obejmującym czynności kontrolne z listopada 2012 r. nie można doszukać się elementów negatywnych zarówno w subiektywnym, jak też obiektywnym ich rozumieniu. Powód nie dopuścił się pogwałcenia podstawowych obowiązków pracowniczych. Zadania przed nim postawione wykonywał bardzo starannie i sumiennie. Mimo negatywnego wydzwisku jego czynności nie można doszukać się w tym co robił nadużycia uprawnień czy przekroczenia kompetencji. W szczególności nie naruszył obowiązujących w zakładzie pracy zasad współżycia społecznego.

Z uwagi na ustalenia dotyczące braku możliwości przyjęcia działań powoda jako czynu ciągłego, bezprzedmiotowe stało się odwołanie do innego zarzutu apelacji pozwanego, a mianowicie naruszenia prawa materialnego art. 100 § 2 pkt 4 kp, polegającego na przekroczeniu przez powoda granic dozwolonej krytyki.

Sąd Okręgowy podzielił natomiast zarzuty apelacji powoda J. K. (1).

Słusznie zarzuca skarżący naruszenie przepisów procesowych art. 233§1 kpc, w zw. z art. 227 kpc, art. 231 kpc, 232 kpc poprzez dowolną ocenę zebranego w sprawie materiału dowodowego prowadzącą do wniosku o istnieniu tak daleko idącego konfliktu powoda z pozostałą załogą pozwanego zakładu, że jego powrót do pracy jest niemożliwy.

Materiał dowodowy zebrany w sprawie dowodzi, że powód J. K. (1) faktycznie jeszcze przed powrotem do pracy 2. października 2012 r. pozostawał w konflikcie z częścią pracowników. Taki stan rzeczy był efektem jego dotychczasowej działalności wywołującej, zwłaszcza wśród kierowców, duże niezadowolenie. Nie godzili się bowiem oni z tym, że na skutek „starań” powoda o ich zakładzie pracy było głośno w mediach. Interesowali się ich zakładem prokuratura i Marszałek Województwa (...).

Sam powrót powoda do pracy nie wywołał jednak żadnego szczególnego poruszenia. Brak na to wyraźnych dowodów. Dopiero pierwsze działania pracowników sekcji rewizorskiej spowodowały ostry konflikt, czego wyrazem była petycja podpisana przez 98 pracowników.

Z dalszych niekwestionowanych przez żadną ze stron ustaleń Sadu Rejonowego wynika, że powodowi J. Z. pozwanej spółki na początku listopada 2012 r. powierzył bardzo odpowiedzialne stanowisko starszego rewizora. Stało się to pomimo zgłaszanych przez powoda wątpliwości co do stanowiska załogi w tej kwestii oraz możliwości osiągnięcia faktycznych efektów jego pracy bez wsparcia Z.. (...) rozumianego jako umożliwienie wdrożenia nowych procedur dotyczących gospodarowania paliwami płynnymi. Awans powoda w tych okolicznościach rozumiany być musiał jako efekt docenienia przez Zarząd dotychczasowych wysiłków powoda w działaniach zmierzających do ograniczenia kradzieży paliw w zakładzie pracy i walorów osobistych pracownika. Zarząd zdawać musiał sobie jednak sprawę z reakcji załogi, a zwłaszcza kierowców na taką decyzję. Wyraźnym sygnałem ostrzegawczym dla kierownictwa jednostki musiał być przebieg spotkania zorganizowanego z załogą w dniu 22 października 2012 r. Przeważył jednak, jak należy domniemywać, wzgląd na obiektywny interes pracodawcy.

Z dalszych ustaleń Sądu Rejonowego, które znalazły akceptację w instancji odwoławczej wynika, że czynności kontrolne przeprowadzone przez powoda w dniach 14. i 23. listopada 2012 r. nie były dotknięte żadnymi uchybieniami. Przeprowadzono je w ramach posiadanych przez powoda kompetencji, z zachowaniem należnych procedur, uwzględnieniem dóbr osobistych osób kontrolowanych. Kontrole te zostały zaakceptowane przez zwierzchników powoda.

Wszystkie podane powyżej fakty dowodzą jednego, że do gwałtownego wybuchu niezadowolenia pracowników z działania powoda doszło z przyczyny leżącej po stronie kierownictwa jednostki, które skierowało powoda na bardzo trudny odcinek pracy bez należytego przygotowania załogi. Jak wynika z przyjętego przez Sąd Rejonowy stanu faktycznego, kontrolowani kierowcy byli bowiem zaskoczeni czynnościami kontrolnymi powoda. Wywoływało to w nich z pewnością dodatkową irytację i niezadowolenie, któremu dali upust w podpisanej petycji.

Należy jednak podkreślić, że pismo z dnia 21 listopada 2012 r. podpisała tylko niespełna połowa pracowników pozwanego zakładu pracy. Dodatkowo większość z tych osób nie miała bezpośrednio do czynienia z działaniami powoda w listopadzie 2012 r. Do wystąpienia została przekonana w ramach akcji zbierania podpisów na liście, której nie towarzyszyła rzetelna informacja o przyczynach protestu i jego skutkach dla powoda. W tych warunkach wnioszek Sądu Rejonowy jakoby konflikt powoda z załogą był tego rodzaju, że nie jest możliwy jego powrót do pracy, wydaje się nazbyt daleko idący. Zdaniem Sądu Okręgowego przywrócenie powoda do pracy jest możliwe zarówno z uwagi na naturalne wygaśnięcie w załodze emocji po kilkumiesięcznym okresie czasu od ostatnich wydarzeń, jak też z uwagi na prawną i opiniotwórczą rolę prawomocnego orzeczenia sądowego wydanego w sprawie niniejszej.

W tej sytuacji podzielić należało również zarzut powoda, że odmowa przywrócenia jego do pracy nastąpiła z naruszeniem przepisu art. 45§2 kp w zw. art. 56§2 kp. Stanowi on, że w wypadku rozwiązania stosunku pracy bez wypowiedzenia z naruszeniem przepisów o rozwiązywaniu umów w tym trybie, 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. Ustawodawca nie

precyzuje, jakie okoliczności przemawiają za niemożliwością lub niecelowością przywrócenia do pracy. Sąd Najwyższy zalicza przykładowo do takich okoliczności poważny konflikt z przełożonym, zwłaszcza zawiniony przez pracownika.

Z orzecznictwa Sądu Najwyższego wynika także, że ocena niemożliwości lub niecelowości przywrócenia do pracy (art. 45 § 2 k.p.) powinna uwzględniać także okoliczności, które wystąpiły po dokonaniu wypowiedzenia umowy o pracę (wyrok SN z dnia 4 października 2000 r., I PKN 531/00, OSNAPiUS 2002, nr 10, poz. 234). Jeszcze wyraźniej pogląd ten przedstawił SN w wyroku z dnia 25 stycznia 2001 r., I PKN 206/00, OSNAPiUS 2002, nr 19, poz. 460, stwierdzając, że ocena ta powinna być dokumentowana według stanu rzeczy istniejącego w chwili zamknięcia rozprawy (art. 316 § 1 k.p.c.). Według wyroku z dnia 10 stycznia 2003 r., I PK 144/02, OSNP 2004, nr 13, poz. 225, zastosowanie art. 45 § 2 k.p. wymaga uwzględnienia wszystkich okoliczności sprawy, w tym także leżących po stronie pracownika i przemawiających za przywróceniem go do pracy.

Zdaniem Sądu odwoławczego do przywrócenia powoda do pracy powinno dojść zarówno z przyczyn istniejących w momencie złożenia oświadczenia o rozwiązaniu umowy o pracę bez wypowiedzenia z naruszeniem przepisów o rozwiązywaniu umów w tym trybie, jak również z uwagi na okoliczności dotyczące samego powoda, które zaszły później, a istniały w momencie orzekania przez sąd. Do tych pierwszych zaliczyć należy okoliczność, że powód J. K. (1) nie dał żadnego usprawiedliwionego powodu dla rozwiązania z nim w trybie bez wypowiedzenia umowy o pracę. Do tych ostatnich zaliczyć należy bardzo daleko idące niekorzystne skutki rozwiązania w tym trybie umowy, które wymienione zostały w apelacji powoda. Chodzi tu zwłaszcza o pozbawienie ciągłości pracy i wypadnięcie z systemu składkowego. Dotkliwym okazało się również nagłe pozbawienie źródła utrzymania wieloosobowej rodziny połączone z wykluczeniem możliwości otrzymywania zasiłków dla bezrobotnego.

Podkreślenia wymaga jeszcze jeden ważny aspekt tej sprawy. Utrzymanie zaskarżonego wyroku, który wprawdzie przyznaje racje powodowi, jednak odmawia mu prawa powrotu do pracy na dotychczasowych warunkach, czyniłoby zadość żądaniom tej części załogi pozwanej jednostki, których intencje nie mogą być akceptowane. Prowadziłoby jednak, zdaniem Sądu Okręgowego, do swoistego „ukarania” pracownika, który dążąc do wyeliminowania poważnych nieprawidłowości w funkcjonowaniu jednostki, naraził się części załogi. Części, której z różnych powodów odpowiadał istniejący stan rzeczy. Zarządzając przedsiębiorstwem należy liczyć się ze zdaniem załogi, lecz nie zawsze i nie za każdą cenę. Jak powiedział kiedyś nasz poeta C.K. N. „...nie trzeba kłaniać się okolicznościom, a prawdom kazać by za drzwiami stały..” Innymi słowy prawo nie może cofać się przez bezprawiem.

Sąd II instancji rozpoznaje odwołanie skarżącego w granicach wniosków apelacji. Z uwagi na zakres wniosku apelacji powoda, Sąd Okręgowy zmienił punkt I a) zaskarżonego wyroku w postulowanym kierunku. Zamieszczenie rozstrzygnięcia o przywróceniu powoda do pracy na dotychczasowych warunkach w miejsce orzeczenia o zasądzeniu odszkodowania za okres pozostawania bez pracy, nie pozbawia w przyszłości powoda tego roszczenia określonego w art. 57 § 1 kp.

Mając powyższe na uwadze Sąd Okręgowy orzekł jak w sentencji na podstawie art. 385 kpc (w zakresie apelacji pozwanego) i art. 386 § 1 kpc (w zakresie apelacji powoda). Orzekł o kosztach postępowania na podstawie art. 98 kpc (w zakresie pkt III) oraz art. 113 § 1 ustawy z dnia 28 lipca 2005 r. o kosztach sądowych w sprawach cywilnych (j.t. Dz U. z 2010 r. Nr90, poz. 594 ze zm.) – w zakresie pkt I 2) .