

## WYROK W IMIENIU RZECZYPOSPOLITEJ POLSKIEJ

**Dnia 26 czerwca 2020r.**

Sąd Okręgowy w Suwałkach III Wydział Pracy i Ubezpieczeń Społecznych

w składzie następującym:

<b>Przewodniczący:</b>	<b>SSO Piotr Witkowski (spr.)</b>
<b>Sędziowie:</b>	<b>SSO Alicja Wiśniewska</b> <b>SSO Mirosław Kowalewski</b>

po rozpoznaniu w dniu 26 czerwca 2020r. w Suwałkach na posiedzeniu niejawnym

**sprawy z powództwa W. M.**

**przeciwko** Państwowemu Gospodarstwu Leśnemu Lasy Państwowe - Nadleśnictwo E.

**o** uznanie wypowiedzenia zmieniającego za bezskuteczne

na skutek apelacji pozwanego Państwowego Gospodarstwa Leśnego Lasy Państwowe - Nadleśnictwo E.

od wyroku Sądu Rejonowego w Elku IV Wydziału Pracy

z dnia 28 lutego 2020r. sygn. akt IV P 93/19

1. **oddala apelację;**

2. **Zasądza od pozwanego Państwowego Gospodarstwa Leśnego Lasy Państwowe - Nadleśnictwo E. na rzecz powoda W. M. kwotę 120 (sto dwadzieścia) złotych tytułem zwrotu kosztów zastępstwa procesowego za drugą instancję z ustawowymi odsetkami za opóźnienie w spełnieniu świadczenia od dnia uprawomocnienia się niniejszego orzeczenia w punkcie 2 do dnia zapłaty.**

Sygn. akt III Pa 8/20

## UZASADNIENIE

Powód W. M. wystąpił z powództwem przeciwko pozwanemu Państwowemu Gospodarstwu Leśnemu Lasy Państwowe Nadleśnictwo E., domagając się uznania za bezskuteczne wypowiedzenia zmieniającego warunki pracy z dnia 19.11.2019r., a w przypadku upływu okresu wypowiedzenia - przywrócenia dotychczasowych warunków umowy o pracę i zasądzenia kosztów zastępstwa procesowego.

Wskazał, że od 9.11.1992r. jest zatrudniony na podstawie umowy o pracę na czas nieokreślony, na stanowisku(...)Leśnictwa G., w pełnym wymiarze czasu pracy. Pozwany wręczył mu w dniu 20.08.2019r. porozumienie zmieniające warunki umowy o pracę w zakresie obniżenia stanowiska pracy na stanowisko (...)oraz wstrzymanie dodatku funkcyjnego w kwocie (...), ale nie wyraził na to zgody. Pozwany w dniu 23.08.2019r. zwrócił się do zarządu

zakładowej organizacji związkowej (...) w Nadleśnictwie E. o wyrażenie zgody na wypowiedzenie mu warunków umowy o pracę. Pozwany wskazał, że w wyniku kontroli Leśnictwa G., w którym jest (...), stwierdzono brak właściwego nadzoru nad powierzonym leśnictwem, brak wiedzy dotyczącej drewna, brak meldunków do straży leśnej, brak meldunku leśniczego, brak dbałości o właściwy wizerunek Lasów Państwowych, nie wywiązywanie się z powierzonych zadań, błędy w obmiarze surowca drzewnego, brak prawidłowej organizacji pracy, niewłaściwe relacje z Zakładem (...)i niewłaściwe działania w zakresie wykonywania zadań w gospodarce leśnej. Zakładowa organizacja związkowa (zoz) w dniu 30.08.2019r. nie wyraziła zgody na wypowiedzenie warunków pracy, powołując się na art. 32ust. 1 ustawy z dnia 23.05.1991r. o związkach zawodowych i dodatkowo wskazała, że wypowiedzenie warunków pracy i płacy jest karą nieadekwatną do udowodnionych zarzutów. Pomimo braku zgody zoz na wypowiedzenie warunków pracy i płacy pozwany w dniu 17.09.2019r. wypowiedział mu warunki pracy i płacy, a w dniu 23.09.2019r. cofnął to oświadczenie woli. Pozwany w dniu 19.01.2019r. ponownie wypowiedział warunki umowy o pracę z zachowaniem trzymiesięcznego wypowiedzenia, które kończyło się 29.02.2019r.

Dalej powód wskazał, że pozwany podał pozorną przyczynę wypowiedzenia zmieniającego bowiem za takie przewinienia powinien otrzymać karę porządkową z art.108 kp, a nie karę degradacji na niższe stanowisko, co nie jest przewidziane w przepisach prawa pracy i ustawie z dnia 28.09.1991r. o lasach. Pracodawca ma obowiązek stosowania art.38kp. Ponadto pozwany nie uzyskał zgody zakładowej organizacji związkowej na wypowiedzenie zmieniające w sytuacji kiedy korzysta z ochrony na podstawie ustawy o związkach zawodowych. Pozwany naruszył zatem zarówno przepisy ustawy o związkach zawodowych przy tym podał pozorną przyczynę wypowiedzenia.

Pozwany Państwowe Gospodarstwo Leśne Lasy Państwowe Nadleśnictwo E. wniosło o oddalenie powództwa i zasądzenie kosztów procesu. Wskazał, iż w dniu 10.07.2019r. do Nadleśnictwa E. wpłynęła skarga właściciela zakładu usług drzewnych, w której wskazywał na nieprawidłowości w leśnictwie powoda. W wyniku kontroli przeprowadzonej przez Regionalną Dyрекcyję Lasów Państwowych w B. stwierdzono wiele uchybień w leśnictwie G., polegających na bezprawnym pozyskaniu drewna, dopuszczeniu do deprecjacji drewna wielowymiarowego, zwłoce w odbiorze pozyskanego i zerwanego surowca drzewnego, braku meldunków leśniczego dotyczących kradzieży drewna i szkody spowodowanej przez wykonawcę usług leśnych, niezgłoszeniu przez leśniczego wady płytek do cechowania drewna i dopuszczeniu do zanieczyszczenia leśnictwa. Ze względu na skalę nieprawidłowości stwierdzonych w leśnictwie był on zmuszony do podjęcia działań mających na celu doprowadzenie do właściwego funkcjonowania leśnictwa. Mając na uwadze staż pracy powoda zaproponował mu zmianę stanowiska pracy i dalsze zatrudnienie. Powód nie wyraził na to zgody, dlatego jako pracodawca rozpoczął procedurę zmiany mu warunków pracy. Pismem z dnia 31.07.2019r. zwrócił się do zakładowej organizacji związkowej (...)z zapytaniem, czy powód jest osobą chronioną przez tę organizację. Zakładowa organizacja związkowa w piśmie z dnia 5.08.2019r. poinformowała, że powód jest członkiem organizacji i korzysta z ochrony związku, a dodatkowo jest objęty szczególną ochroną z art. 32 ustawy o związkach zawodowych. Pozwany pismem z dnia 23.08.2019r. zwrócił się do organizacji związkowej (...)o wyrażenie zgody na wypowiedzenie powodowi warunków umowy o pracę, podając przyczyny wypowiedzenia. Przewodniczący (...)w Nadleśnictwie E. poinformował, iż organizacja związkowa nie wyraża zgody na wypowiedzenie powodowi warunków umowy o pracę stwierdzając, że wypowiedzenie jest karą nieadekwatną do udowodnionych zarzutów stwierdzonych podczas kontroli. Uwzględniając jednak interes Skarbu Państwa i mając na względzie wagę uchybień, zdecydował się wypowiedzieć powodowi warunki umowy o pracę. Wypowiedzenie wręczono powodowi po jego powrocie do pracy ze zwolnienia lekarskiego.

Ponadto pozwany wskazał, iż zarzuty stawiane powodowi nie mieszczą się w katalogu wymienionym w art.108 kp, dotyczą sumienności i rzetelności oraz poprawności wykonywania poszczególnych obowiązków przez powoda. Prawo do ochrony działacza związkowego nie ma też charakteru bezwzględnie. Roszczenie działacza związkowego o uznanie wypowiedzenia za bezskuteczne nie powinno być uwzględnione automatycznie, bez zbadania konkretnego przypadku. Działalność związkowa nie może być pretekstem do nieuzasadnionego uprzywilejowania pracownika w sferach nie dotyczących sprawowania przez niego funkcji. Jeśli działacz związkowy narusza obowiązki pracownicze brak zgody zakładowej organizacji związkowej nie niweczy możliwości skutecznej zmiany warunków pracy przez pracodawcę, gdyż taki brak zgody należy uznać za sprzeczny z art.8 k.p.

Z ostrożności procesowej pozwany wniósł również, gdyby zarzuty powoda sąd uznał za zasadne, o nie uwzględnianie żądania powoda u uznanie wypowiedzenia zmieniającego za bezskuteczne, tylko zasądzenie od pozwanego na rzecz powoda odszkodowania.

Wyrokiem z dnia 28.02.2020r. Sąd Rejonowy w Elku uznał za bezskuteczne wypowiedzenie zmieniające doręczone powodowi przez pozwanego w dniu 19.11.2019r. (pkt I), nakazał pozwanemu dalsze zatrudnienie powoda na warunkach pracy i płacy sprzed wypowiedzenia zmieniającego z dnia 19.11.2019r., do czasu prawomocnego zakończenia postępowania (pkt II) i zasądził od pozwanego na rzecz powoda kwotę 180 zł tytułem zwrotu kosztów zastępstwa procesowego.

Z ustaleń Sadu Rejonowego wynikało, że powód W. M. jest zatrudniony w pozwanym nadleśnictwie E. w M. od dnia 9.11.1992r. w dalszym ciągu, początkowo na podstawie umowy o pracę na czas określony a następnie na podstawie umowy o pracę na czas nieokreślony. Był zatrudniony początkowo jako stażysta, następnie (...), a od 15.06.2000r. został powołany na stanowisko (...) G. w Nadleśnictwie E.. Powód zdobywał kolejne stopnie służbowe (...) I stopnia, II stopnia, adiunkt I, II i III stopnia.

W dniu 10.07.2019r. do Nadleśnictwa E. wpłynęło pismo z Zakładu (...)z S., w którym właściciel firmy (...) prosił o wyjaśnienie różnic pomiędzy drewnem zerwanym, a odebrany oraz brakiem stosów już zmierzonych na terenie leśnictwa G.. Pismo (...) powstało po rozmowie właściciela firmy z Nadleśniczym i zostało zarejestrowane jako skarga. Nadleśniczy w związku z przedmiotową skargą odebrał pisemne wyjaśnienia od powoda. W wyniku skargi w dniach od 17.07.2019r. do 24.07.2019r. w Nadleśnictwie E. została przeprowadzona przez kontrolerów z Regionalnej Dyrekcji Lasów Państwowych kontrola obejmująca 2019r. W wyniku kontroli powstało wystąpienie pokontrolne, które zawierało negatywną ocenę kontrolowanej działalności. Stwierdzono nieprawidłowości naruszające kryterium legalności poprzez deprecjację 22 sztuk drewna o łącznej masie 12,16m<sup>3</sup>, nieprawidłowy pomiar miąższości drewna wielkowymiarowego, zwłokę w odbiorze pozyskanego i zerwanego surowca drzewnego przy braku udokumentowanych zastrzeżeń do prawidłowości pracy ZUL, przypadki odnoszenia w dokumentacji pozyskanego drewna na inne wydzielenia niż to z którego faktycznie ono pochodzi, brak zdecydowanych działań Nadleśnictwa zmierzających do wyjaśnienia potwierdzonych przypadków kradzieży drewna pozyskanego przez ZUL (...), brak meldunku (...) o szkodzie spowodowanej przez ZUL (...), nieprzestrzeganie zasad obiegu dokumentów w związku ze skargą, niewywiązywanie się inżyniera nadzoru z zadań dotyczących rozmiaru kontrolowanego drewna. Za nieprawidłowości naruszające kryterium rzetelności uznano zwłokę i nieskuteczność przy wyjaśnianiu zarzutów ze skargi ZUL, nierzetelność inżyniera nadzoru i zastępcy nadleśniczego w zakresie znajomości sytuacji w leśnictwie G., zlecenie wykonawcy pozyskania i zrywki drewna w większym rozmiarze nieuzasadnionym potrzebami, żądanie od kupujących potwierdzania na fakturach odbioru drewna przed jego faktycznym wydaniem, niezgłoszenie przez powoda wady produkcyjnej płytek do cechowania drewna, brak skutecznych i kompleksowych działań mających na celu utrzymanie czystości w leśnictwie G.. Za nieprawidłowości naruszające kryterium celowości uznano wyznaczenie terminu inwentaryzacji tydzień po powzięciu udokumentowanej informacji o możliwości wystąpienia istotnych nieprawidłowości. Kontrolujący zobowiązali nadleśniczego m.in. do wszczęcia działań wyjaśniających potwierdzone przypadki zaginięcia drewna pozyskanego przez ZUL (...), rygorystycznego egzekwowania od ZUL warunków podpisanych umów w zakresie sortowania drewna, wyciągnięcia konsekwencji służbowych wobec (...) leśnictwa G., który poprzez nierzetelne wykonywanie powierzonych obowiązków dopuścił się do wystąpienia nieprawidłowości, zobowiązania osób odpowiedzialnych za wystąpienie strat finansowych Nadleśnictwa E. do ich wyrównania, zobowiązanie inżyniera nadzoru i zastępcy nadleśniczego do rzetelnego wykonywania powierzonych im obowiązków, usprawnienia działań mających na celu utrzymanie czystości w lesie leśnictwa G., w tym opracowanie zaplanowanych przedsięwzięć związanych z kanalizacją ruchu turystycznego.

Jak wskazał Sąd I instancji powód nie uczestniczył w kontroli, złożył natomiast wyjaśnienia pisemne. Nadleśniczy Nadleśnictwa E. ustosunkowując się w trakcie kontroli do ustaleń kontrolerów wskazał, m.in. że stopy częściowe wg obmiarów Komisji Inwentaryzacyjnej różnią się masą od wartości magazynowych od 2 do 6,5% ale tego typu różnice w obmiarze drewna stosowego przyjmuje się za dopuszczalne; odnośnie błędu w pomiarze drewna powód

miał zostać obciążony kwotą 179,41zł. Nadleśniczy w odpowiedzi dla kontrolerów pominął informacje dotyczące zakwestionowanej ilości drewna wielkowymiarowego. Zwrócił także uwagę, że odnośnie zarzutu braku drewna pozyskanego oględziny odbyły się one bez udziału osoby materialnie odpowiedzialnej t.j. (...)leśnictwa G. czyli powoda, a na podstawie zdjęć nie można określić wielkości stosów, sortymentacji, gatunku oraz długości wałków i kłód oraz wartości, nie zostały uwzględnione uwagi nadleśnictwa wnoszone w trakcie oględzin, a skarga wniesiona jedynie na podstawie zdjęć ma charakter poszlakowy.

Powód zaś w swoich wyjaśnieniach wskazał, że wszystkie protokoły odbioru robót A. K. podpisał bez żadnych uwag, co do ilości pozyskanego i zerwanego drewna i próbuje on zdyskredytować go w oczach przełożonych. Odnośnie zaśmieconych miejsc na terenie leśnictwa wyjaśnił, że śmieci są zbierane na początku wiosny i na początku jesieni. Ilość śmieci jest spowodowana bliskością miasta i brakiem środków na sukcesywne zbieranie śmieci.

W ramach prowadzonego postępowania dowodowego Sąd I instancji przesłuchał w charakterze świadków pracowników pozwanego Nadleśnictwa E. – byli to P. M. (1), zastępca Nadleśniczego i K. W. (1), inżynier nadzoru, którzy pozytywnie ocenili pracę powoda, a karę w postaci wypowiedzenia zmieniającego za zbyt surową. Zastępca nadleśniczego wskazał, że wycinany w leśnictwie powoda, nie z cięć planowych tylko z przygodnych, surowiec szybko ulegał deprecjacji i zarzut ten jest chybiony, gdyż deprecjacja występuje w każdym leśnictwie. K. W. (1) inżynier nadzoru wskazał natomiast, że leśnictwo powoda jest jednym z najtrudniejszych, na terenach gliniastych, bez dróg dojazdowych. Zdaniem świadka kontrola będąca podstawą wypowiedzenia została przeprowadzona nierzetelnie i w sposób subiektywny. Wskazał, że surowiec pochodził z cięć sanitarnych w wyniku działalności kornika. Świadek zeznał, że w trakcie kontroli odmówił kontrolującemu podpisu specyfikacji ze względu na sprzeczność z polską normą. Skarga pana K. mogła być spowodowana wcześniejszymi wydarzeniami w leśnictwie G., kiedy powód ustalił, że pracownik K. zniszczył surowiec na gruncie. Zdaniem świadka znacznie większe szkody pracownik pana K. uczynił w leśnictwie C., dokonując dewastacji kilkunastu hektarów, jednak (...)tego leśnictwa dostał jedynie karę porządkową.

Sąd Rejonowy wskazał, iż zeznania tych świadków korespondują z zeznaniami B. B. - inżyniera nadzoru w pozwanym nadleśnictwie i R. P. - komendanta straży leśnej w zakresie wskazywanej przez właściciela zakładu usług leśnych kradzieży drewna oraz zaśmiecenia leśnictwa. Według świadka B. sprawa kradzieży wyglądała na prowokację, a według świadka P. powód składał zawiadomienie w sprawie kradzieży, a zaśmiecenie leśnictwa G. jest podobne jak pozostałych leśnictw. Zeznania tych świadków pozostają w sprzeczności w części dotyczącej pracy powoda z zeznaniami A. K., prowadzącego zakład usług leśnych, który przyznał, że pozostaje w konflikcie z powodem. Według tego świadka zginęło drewno, które było na terenie powoda, a postępowanie prokuratorskie zostało umorzone. Rzeczywiście, postanowieniem z dnia 30.09.2019r. KPP w E. umorzyła dochodzenie w sprawie zaboru w celu przywłaszczenia drewna na terenie leśnictwa G. z powodu niewykrycia sprawcy przestępstwa. Pozwane Nadleśnictwo E. nie składało zażalenia na powyższe postanowienie.

Związek Zawodowy (...)w Nadleśnictwie E. powstał w dniu 29.05.2019r. podczas zebrania założycielskiego, na podstawie wówczas obowiązującego statutu. W zebraniu uczestniczył m.in. powód W. M.. W dniu 11.06.2019r. został przyjęty nowy statut, na podstawie którego przeprowadzono w dniu 21.10.2019r. wybory uzupełniające do Rady (...)w Nadleśnictwie E.. W dniu 31.07.2019r. odbyło się posiedzenie Rady (...)w Nadleśnictwie E. dotyczące objęcia szczególną ochroną członków związku przewidzianą w art.32 ust.1 ustawy o związkach zawodowych. Wytypowano dwie osoby, które powinny zostać objęte powyższą ochroną - K. W. (2) i W. M.. Jednocześnie W. M. został upoważniony dodatkowym pełnomocnictwem do reprezentowania organizacji wobec pracodawcy do 31.12.2019r. Uchwałą z dnia 7.01.2020r. Rada (...)w Nadleśnictwie E. ponownie objęła ochroną powoda i K. W. (2). Decyzje podjęte przez zakładową organizacją związkową, zwłaszcza w zakresie objęcia ochroną wskazanych członków związku, potwierdzili słuchani w charakterze świadków członkowie związku zawodowego - K. W. (1), W. B., K. B., P. M. (2), P. K. i D. R..

W dniu 31.07.2019r. Nadleśniczy Nadleśnictwa E. zwrócił się do (...)w Nadleśnictwie E., na podstawie art. 23 i 30 ust. 2 ustawy o związkach zawodowych o udzielenie informacji, czy powód jest osobą chronioną przez organizację związkową. W dniu 5.08.2019r. zakładowa organizacja związkowa w odpowiedzi na wniosek

Nadleśniczego przedłożyła Nadleśniczemu Nadleśnictwa E. informację o członkach związku zawodowego objętych ochroną wskazując na K. W. (2) i powoda.

W dniu 20.08.2019r. Nadleśniczy zaproponował powodowi zawarcie porozumienia zmieniającego umowę o pracę poprzez zmianę stanowiska pracy na (...) leśnictwa L., ze wstrzymaniem dodatku funkcyjnego. Powód nie wyraził zgody na zawarcie tego porozumienia.

W dniu 24.08.2019r. Nadleśniczy Nadleśnictwa E. zwrócił się do zarządu zakładowej organizacji związkowej (...) o wyrażenie zgody na wypowiedzenie powodowi warunków umowy o pracę w zakresie stanowiska i wynagrodzenia. Z wniosku wynika, że pozwany ma świadomość, iż powód jest wskazany uchwałą organizacji związkowej do reprezentowania tej organizacji wobec pracodawcy. We wniosku nie wskazano na czym miałyby polegać zmiana warunków pracy i płacy. Jako przyczyny wskazano brak właściwego nadzoru nad powierzonym leśnictwem poprzez: dopuszczenie do bezprawnego pozyskania drewna na wydzieleniach nie wymienionych w zleceniach, brak wiedzy dotyczącej drewna nieobjętego ewidencją magazynową, brak meldunków do straży leśnej o możliwości popełnienia przestępstwa kradzieży drewna z leśnictwa, brak dbałości o właściwy wizerunek Lasów Państwowych poprzez dopuszczenie do dużego zaśmiecienia terenu leśnictwa, brak meldunku leśniczego do nadleśnictwa o szkodzi spowodowanej przez ZUL (...) wynikającej z nieprawidłowej manipulacji drewna wielkowymiarowego. Dodatkowo jako przyczyny wypowiedzenia wskazano niewywiązywanie się pracownika z powierzonych zadań, za które ponosi odpowiedzialność materialną: niewłaściwa rotacja surowca drzewnego prowadząca do jego deprecjacji a w konsekwencji strat materialnych, błędy w obmiarze surowca drzewnego, które przyczyniły się do nienależnych wypłat wynagrodzenia dla zakładu usług leśnych za pozyskane i zerwane drewno, brak prawidłowej pracy w leśnictwie poprzez długotrwałe nieewidencjonowanie drewna bez udokumentowania przyczyn tego stanu, niewłaściwe relacje z zakładem usług leśnych wykonującym prace w leśnictwie G. powodujące skargę z 10.07.2019r., niewłaściwe działania w zakresie wykonywania zadań w gospodarce leśnej, co zostało ocenione negatywnie przez Wydział Kontroli i Audytu Wewnętrzny (...) w B. w protokole kontroli z 24.07.2019r. Jednocześnie pracodawca powoda wskazał związkowi, że ma 14 dni roboczych na wyrażenie zgody lub odmowę.

W dniu 30.08.2019r. związek zawodowy doręczył pracodawcy odpowiedź na jego wniosek. W odpowiedzi związek zawodowy nie wyraził zgody na wypowiedzenie warunków pracy i płacy powoda. Uzasadniając swoje stanowisko związek zawodowy wskazał, że opisane zarzuty w ogromnej większości nie stwierdzają jednoznacznie winy powoda, są poszlakowe lub niezależne od niego. Spowodowane są trudnością prowadzenia gospodarki leśnej na terenie leśnictwa G. (bardzo trudny teren, rozbudowana sortymentacja, duża penetracja lasu przez ludzi, brak odpowiedniej organizacji pracy przez ZUL). Wypowiedzenie warunków pracy i płacy jest karą nieadekwatną do udowodnionych zarzutów z kontroli.

Od dnia 17.09.2019r. powód przebywał na zwolnieniu lekarskim i w tym dniu otrzymał maila od specjalisty d.s. pracowniczych Nadleśnictwa E.. W mailu tym pracownik nadleśnictwa wskazał, że na polecenie nadleśniczego przesyła mu skan pisma-wypowiedzenie warunków umowy o pracę z dnia 17.09.2019r. W wypowiedzeniu tym zawarty był trzymiesięczny okres wypowiedzenia, kończący się 31.12.2019r. i przyczyny wskazane w piśmie skierowanym do związków zawodowych. Powód zapoznał się z tym pismem, jednak uznał, że skoro przebywa na zwolnieniu lekarskim to wypowiedzenie to nie obowiązuje. Także Nadleśniczy A. W. zeznał, że dowiedział się, iż powód był na zwolnieniu lekarskim, a wysłano wypowiedzenie bez jego podpisu elektronicznego i jego zdaniem dokonane przez niego cofnięcie wypowiedzenia z 17.09.2019r. było skuteczne.

Z dalszych ustaleń Sądu I instancji wynikało, że w dniu 24.09.2019r. powód otrzymał listem poleconym to samo wypowiedzenie zmieniające z 17.09.2019r. oraz oświadczenie woli pracodawcy datowane na 23.09.2019r., w którym cofa on oświadczenie z dnia 17.09.2019r. dotyczące wypowiedzenia powodowi warunków umowy o pracę zawartej w dniu 9.11.1992r. Powód przebywał na zwolnieniu lekarskim ma następnie na urlopie wypoczynkowym, udzielonym przez pracodawcę do października 2019r. W dniu 21.10.2019r. powód otrzymał skierowanie na kontrolne badania lekarskie, z którego wynika, że jest zatrudniony na stanowisku (...) W dniu 23.10.2020r. powód wykonał badania lekarskie, z których wynika, że jest zdolny do wykonywania pracy na stanowisku (...) W dniu 18.11.2019r. powód

rozmawiał z nadleśniczym, który stwierdził, że zamierza go odwiedzić w dniu 19.11.2019r. W dniu 19.11.2019r. Nadleśniczy Nadleśnictwa E., w obecności kadrowej, wręczył powodowi wypowiedzenie warunków umowy o pracę z zachowaniem trzymiesięcznego okresu wypowiedzenia, które kończyło bieg w dniu 29.02.2020r. Wskazane przyczyny wypowiedzenia były tożsame jak w wypowiedzeniu z 17.09.2019r. Słuchany w charakterze strony (...) Nadleśnictwa E. przyznał, że żaden z (...) nie otrzymał wypowiedzenia zmieniającego na (...) i jest to pierwszy przypadek.

Zważywszy na powyższe ustalenia Sąd Rejonowy uznał, że roszczenie powoda w zakresie uznania wypowiedzenia zmieniającego za bezskuteczne zasługuje na uwzględnienie. Wskazując na art. 42 § 3 kp podniósł jednak na obowiązek zastosowania w niniejszej sprawie art. 23<sup>2</sup> kp regulującego powinność współdziałania w zakresie indywidualnych spraw ze stosunku pracy, wiążącą się bezpośrednio z zamiarem rozwiązania czy też wypowiedzenia umowy o pracę z zakładową organizacją związkową. Może ona polegać na konieczności zasięgnięcia opinii reprezentującej pracownika organizacji związkowej (przeprowadzenia konsultacji) bądź też uzyskania jej zgody.

Zakaz ma charakter względny, w tym sensie, że może być uchylony zgodą zarządu zakładowej organizacji związkowej. W ocenie SN zgoda powinna nastąpić w formie pisemnej uchwały zarządu organizacji związkowej (wyr. z 18.12.2014 r., II PK 38/14). Decyzja co do dalszego pozostawania w zatrudnieniu działacza związkowego leży w gestii zarządu organizacji związkowej, a niewyrażenie zgody nie pozwala pracodawcy na wypowiedzenie lub rozwiązanie stosunku pracy lub zmianę warunków umowy z działaczem związkowym, niezależnie od przyczyny (wyrok SN z 3.8.2016r., I PK 227/15). W konsekwencji, w każdym przypadku pracodawca związany jest stanowiskiem zarządu zakładowej organizacji związkowej. Tylko działacz związkowy może być wskazany uchwałą zarządu jako chroniony na podstawie art. 32 ustawy o związkach zawodowych. Ma to istotne znaczenie w przypadku działaczy niebędących członkami zarządu. Ich ochrona nie wynika z samego imiennego wskazania, lecz także z posiadania umocowania do reprezentowania związku, co zdaniem SN, w razie wątpliwości powinien ustalić pracodawca (wyrok z 27.1.2016 r., III PK 59/15, Legalis). Zgodnie z art. 32 ust. 2 ustawy z 1991 r. o związkach zawodowych, ochrona, o której mowa w art. 32 ust. 1 tej ustawy, przysługuje przez okres określony uchwałą zarządu, a po jego upływie – dodatkowo przez czas odpowiadający połowie okresu określonego uchwałą, nie dłużej jednak niż rok po jego upływie.

W kontekście wypowiedzenia powodowi warunków pracy i płacy Nadleśniczy Nadleśnictwa E. zwrócił się do zarządu zakładowej organizacji związkowej (...) o wyrażenie zgody na wypowiedzenie powodowi warunków umowy o pracę w zakresie stanowiska i wynagrodzenia. Z wniosku wynika, że miał świadomość, iż powód jest wskazany uchwałą organizacji związkowej do reprezentowania tej organizacji wobec pracodawcy. W dniu 30.08.2019r. związek zawodowy doręczył pracodawcy odpowiedź na jego wniosek, w której nie wyraził zgody na wypowiedzenie warunków pracy i płacy powoda. Pomimo braku zgody zarządu zakładowej organizacji związkowej w dniu 19.11.2019r. Nadleśniczy Nadleśnictwa E., w obecności kadrowej, wręczył powodowi wypowiedzenie warunków umowy o pracę z zachowaniem trzymiesięcznego okresu wypowiedzenia, które kończyło bieg w dniu 29.02.2020r. Wskazane przyczyny wypowiedzenia były tożsame jak w wypowiedzeniu z dnia 17.09.2019r.

Sąd Rejonowy w Elku takie działanie pracodawcy ocenił, że jest niezgodne z przepisami. Wskazał w związku z tym, że przepis art. 32 ustawy o związkach zawodowych nie pozwala pracodawcy na wypowiedzenie lub rozwiązanie umowy o pracę, nawet w przypadku istnienia przyczyny, która uzasadniałaby wypowiedzenie umowy o pracę lub jej rozwiązanie bez wypowiedzenia - z pracownikiem nieobjętym szczególną ochroną. Ochrona ta przysługuje nawet takiemu działaczowi związkowemu, który dopuścił się ciężkiego naruszenia podstawowych obowiązków pracowniczych, uzasadniającego rozwiązanie umowy z jego winy w trybie art. 52 § 1 k.p. Ustawodawca nie wyłączył pracownika dopuszczającego się tego rodzaju czynu spod ochrony, pozostawiając organizacji związkowej decyzję co do tego, czy pracownik lekceważący podstawowe obowiązki może nadal pozostawać w zatrudnieniu. Jeżeli zarząd organizacji związkowej nie wyrazi zgody na rozwiązanie umowy o pracę z takim pracownikiem, a pracodawca mimo to rozwiąże umowę, sąd pracy na żądanie pracownika przywraca go do pracy. Jest to reguła respektowana w orzecznictwie Sądu Najwyższego - na przykład w wyrokach z dnia 16.06.1999r., I PKN 124/99 czy z dnia 7.03.2001 r., I PKN 276/00.

Sąd Rejonowy zaznaczył też, że pozwany pracodawca na ostatniej rozprawie dokonał w pewnym zakresie modyfikacji swojego stanowiska procesowego wskazując, że pracownik nie odwołał się od wypowiedzenia otrzymanego skutecznie w dniu 17.09.2019r., choć przyznając jednocześnie, iż było ono doręczone z naruszeniem przepisów.

Sąd Rejonowy uznał jednak, że pozwany skutecznie cofnął wypowiedzenie z dnia 17.09.2019r., a powód w sposób dorozumiany wyraził na to zgodę.

Sąd Rejonowy w świetle dokonanych ustaleń także przyczyny wpisane w wypowiedzeniu zmieniającym uznał za nieuzasadnione. Zaznaczył, że co do ich zasadności pozostają w sprzeczności pracownicy tego samego nadleśnictwa - z jednej strony nadleśniczy, który początkowo sam bronił powoda w trakcie kontroli, a z drugiej strony zastępca nadleśniczego i inżyniera nadzoru.

Sąd I instancji obszernie wskazał ponadto na kwestie wyboru roszczenia, o którym mowa w art. 45 § 1 kp. Należy to do pracownika, a możliwość ingerencji sądu pracy w dokonany przez pracownika wybór roszczenia jest jednokierunkowa. Dopuszczalne jest jedynie orzeczenie o odszkodowaniu w miejsce żądanego uznania wypowiedzenia za bezskuteczne lub przywrócenia do pracy. Niedopuszczalna jest natomiast restytucja stosunku pracy bez wniosku pracownika, albowiem takie rozstrzygnięcie naruszałoby wyrażoną w art. 11 kp zasadę wolności pracy (tak Sąd Najwyższy w wyroku z dnia 24.08.2010 r., I PK 43/10). Przy czym, nie dotyczy to spraw pracowników, o których mowa w art. 39kp, 177kp oraz w przepisach szczególnych dotyczących ochrony pracowników przed wypowiedzeniem lub rozwiązaniem umowy o pracę, chyba że uwzględnienie żądania pracownika przywrócenia do pracy jest niemożliwe z przyczyn określonych w art. 41<sup>1</sup> kp (ogłoszenie upadłości lub likwidacji pracodawcy).

Sąd Rejonowy wskazał zatem, że w niniejszej sprawie okoliczności wskazane w art. 41<sup>1</sup> kp nie występują.

W tych okolicznościach faktycznych i prawnych Sąd Rejonowy mocy art. 477<sup>2</sup> § 2 kpc na wniosek powoda zobowiązał pozwanego do dalszego zatrudniania powoda do czasu prawomocnego rozpoznania sprawy na warunkach pracy i płacy sprzed wypowiedzenia zmieniającego. W niniejszym przypadku rygorystyczne wymaganie, by do czasu prawomocnego zakończenia sporu strony nie pozostawały w żadnym stosunku pracy, w szczególności zaś pracownik nie wykonywał żadnej pracy na rzecz tego samego pracodawcy, nie jest pożądane ze względów społecznych, gdy mamy do czynienia z pracownikiem pracującym w pozwanym zakładzie nieprzerwanie od 1992r.

Sąd Rejonowy wskazał też, że o kosztach postępowania orzekł zgodnie z ogólną zasadą postępowania cywilnego wyrażoną w art. 98 kpc.

Apelację od tego wyroku złożył pozwany, zaskarżając go w całości i zarzucając mu naruszenie przepisów:

1. prawa materialnego:

- art. 32 i art. 36 oraz art. 30 § 4 w zw. z art. 42 § 1 kp,

- art. 32 ust. 1 pkt 2 ustawy z dnia z dnia 23.05.1991 r. o związkach zawodowych, poprzez uznanie, iż pozwany nie miał prawa do jednostronnej zmiany warunków pracy powodowi, jako osobie wskazanej uchwałą zarządu związku zawodowego, upoważnioną do reprezentowania związku zawodowego wobec pracodawcy, pomimo istotnego naruszenia przez pracownika obowiązków pracowniczych;

- art. 45 §2 i 3 kp, poprzez uznanie, że Sąd orzekający nie ma prawa do nie uwzględnienia żądania pracownika, uznania wypowiedzenia za bezskuteczne i zasądzenia odszkodowania.

2. przepisów procesowych, które mogło mieć wpływ na wynik postępowania, tj:

- art. 233 §1 kpc, poprzez dowolną, a nie swobodną ocenę dowodów w postaci zeznań świadków P. M. (1) i K. W. (1) oraz dokumentów zgromadzonych w sprawie, polegającą na przyjęciu, iż te dowody wskazują na brak podstaw do zmiany powodowi warunków pracy.

Wskazując na powyższe domagał się zmiany zaskarżonego wyroku poprzez oddalenie powództwa, oraz zasądzenia od powoda na jego rzecz zwrotu kosztów procesu, w tym kosztów zastępstwa procesowego, zgodnie z przepisami prawa.

W uzasadnieniu apelacji podtrzymał dotychczasową argumentację w sprawie podkreślając, czego w konkretnych zarzutach nie uczynił, że pozew winien być oddalony ze względu na fakt, iż do skutecznej zmiany warunków pracy doszło z dniem 31.12.2019r. – na mocy oświadczenia pozwanego z dnia 17.09.2019r. Pomimo faktu, iż zostało ono doręczone z naruszeniem przepisów, tj. w okresie usprawiedliwionej nieobecności powoda w pracy, powód od oświadczenia pozwanego o wypowiedzeniu warunków pracy nie odwołał się.

Odnosnie samych ustaleń Sądu I instancji, że nie można wywieść braku zasadności zmiany powodowi warunków pracy z faktu, iż „co do ich zasadności pozostają w sprzeczności pracownicy tego samego nadleśnictwa – z jednej strony nadleśniczy, który początkowo sam bronił powoda w trakcie kontroli a z drugiej strony zastępcę nadleśniczego i inżynier nadzoru”, nie zgodził się z tymi ustaleniami. Wskazał mianowicie, że logicznym jest, że nadleśniczy, jako osoba reprezentująca pracodawcę, podczas przeprowadzonej przez Regionalną Dyрекcję Lasów Państwowych w B. kontroli, bronił podległych mu pracowników i starał się pomniejszyć ich „przewinienia” próbując uzasadnić nieprawidłowe działania i zaniechania. Natomiast treść zeznań zastępcy nadleśniczego i inżyniera nadzoru, usprawiedliwiająca powoda już na etapie postępowania sądowego wynika z faktu, iż osoby te również ponoszą odpowiedzialność za nieprawidłowości stwierdzone podczas kontroli przeprowadzonej przez regionalną Dyрекcję Lasów Państwowych w B.. Nadleśniczy Nadleśnictwa E. nie mógł wyciągnąć konsekwencji stosunku do tych osób, do dnia składania przez nich zeznań, ponieważ osoby te przebywały na długotrwałym zwolnieniu lekarskim.

W odpowiedzi na apelację powód wniósł o jej oddalenie i zasądzenie od pozwanego na jego rzecz zwrotu kosztów postępowania apelacyjnego.

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

#### ***Apelacja pozwanego nie jest uzasadniona.***

Sąd Rejonowy dokonał prawidłowego rozstrzygnięcia w sprawie przeprowadzając właściwą ocenę zgromadzonego w sprawie materiału dowodowego i właściwą ocenę przepisów prawa. Sąd Okręgowy podziela i akceptuje te ustalenia i właściwą argumentację prawną. Ocena dowodów przeprowadzonych przez Sąd I instancji nie nosi zaś cech dowolności.

Apelujący podniósł m.in. zarzut naruszenia przepisów prawa procesowego, polegający na przekroczeniu granic swobodnej oceny dowodów oraz – jak wnosić należy - braku wszechstronnego rozważenia stanu faktycznego sprawy. Dotyczyło ustalenia, czy występowały podstawy do zmiany powodowi warunków pracy i płacy. Zgodnie z treścią art. 233 §1 kpc sąd ocenia wiarygodność i moc dowodów według własnego przekonania, na podstawie wszechstronnego rozważenia zebranego materiału. Taka ocena dokonywana jest na podstawie przekonań sądu, jego wiedzy i posiadanego doświadczenia życiowego, a ponadto powinna uwzględniać wymagania prawa procesowego oraz reguły logicznego myślenia, według których sąd w sposób bezstronny, racjonalny i wszechstronny rozważa materiał dowodowy jako całość, dokonuje wyboru określonych środków dowodowych i - ważąc ich moc oraz wiarygodność - odnosi je do pozostałego materiału dowodowego.

Skuteczne podniesienie zarzutu naruszenia art. 233 §1 kpc wymaga natomiast wskazania, jakie kryteria oceny zostały naruszone przez sąd przy analizie konkretnych dowodów, uznając brak ich wiarygodności i mocy dowodowej lub niesłuszne im taką moc przyznając - to jest - czy i w jakim zakresie analiza ta jest niezgodna z zasadami prawidłowego rozumowania, wiedzą lub doświadczeniem życiowym, względnie - czy jest ona niepełna. Tylko takie skonstruowanie zarzutu naruszenia art. 233 § 1 kpc pozwala na skuteczne podważenie przeprowadzonej przez Sąd oceny dowodów,



a także będących jej konsekwencją ustaleń stanu faktycznego i subsumowanie ich pod określony przepis prawa. Zarzut sprzeczności istotnych ustaleń Sądu z treścią zebranego w sprawie materiału dowodowego może tylko wówczas wzruszyć zaskarżony wyrok, gdy istnieje dysharmonia między materiałem zgromadzonym w sprawie a konkluzją, do jakiej doszedł Sąd na jego podstawie. To natomiast, że określone dowody ocenione zostały niezgodnie z intencją strony skarżącej nie oznacza jeszcze, iż Sąd dopuścił się naruszenia art. 233 §1 kpc.

Sąd Rejonowy tymczasem w sposób całościowy odniósł się do wszystkich dowodów zgromadzonych w sprawie. W pisemnych motywach wskazał konkretnie w oparciu o jakie dowody dokonał ustaleń faktycznych.

W odpowiedzi na zarzuty apelującego należy wskazać, iż Sąd Okręgowy w sposób dokładny i niebudzący wątpliwości ustalił przebieg zdarzeń związanych ze zgłoszeniem skargi na powoda, kontroli w Nadleśnictwie E. oraz reakcji pozwanego na wyniki kontroli. Ustalenia te były przez Sąd oceniane również w aspekcie zeznań świadków, które były właściwie przeanalizowane w zestawieniu z innymi dowodami zgromadzonymi w sprawie.

Rozważając tymczasem skuteczność podniesionego w apelacji zarzutu dotyczącego skutecznego oświadczenia pozwanego z dnia 17.09.2019r. należy wskazać, że błędne jest twierdzenie o skutecznej zmianie warunków pracy powoda z dniem 31.12.2019r. - na mocy właśnie oświadczenia pozwanego z dnia 17.09.2019r. Nie ulega bowiem wątpliwości, co pozwany też przyznał w toku postępowania przed Sądem Rejonowym, że oświadczenie z dnia 17.09.2019r. zostało doręczone z naruszeniem przepisów prawa. Stan faktyczny, w tym chronologiczna sekwencja zdarzeń, została przez Sąd I instancji właściwie ustalona i pozostaje jedynie potwierdzić, że doręczenie tego oświadczenia nastąpiło w okresie usprawiedliwionej nieobecności powoda w pracy. Ponadto oświadczenie nie zawierało podpisu elektronicznego Nadleśniczego (oświadczenie wysłano drogą mailową). Nie miało więc mocy prawnej jako niepodpisane przez pracodawcę. Nie ulega też wątpliwości, że cofnięcie tego oświadczenia przez pozwanego pracodawcę było również skuteczne, co nastąpiło w związku z wydaniem oświadczenia z dnia 23.09.2019r.

W zarzutach apelacji pozwany kwestionował prawidłowość stanowiska Sądu I instancji, który odmówił mu prawa do jednostronnej zmiany warunków pracy powoda, jako osobie wskazanej uchwałą zarządu związku zawodowego, upoważnioną do reprezentowania związku zawodowego, w sytuacji, gdy dopuścił się on istnego naruszenia obowiązków pracowniczych. Co do przyczyn podawanych przez pozwanego, jako podstawy zmiany warunków pracy i ich rangi Sąd Rejonowy przeprowadził wszechstronne postępowanie dowodowe i jego efekt nie był tożsamy ze stanowiskiem przedstawionym przez pozwanego. Oczywiście, ilości chybień wskazanych w oświadczeniu pracodawcy początkowo mogła wskazywać na bardzo poważne naruszenie obowiązków pracowniczych przez powoda. Natomiast przeprowadzone postępowanie dowodowe wykazało genezę ujawnionych nieprawidłowości – bo nieprawidłowości niewątpliwie były, ale – co istotne – ich rzeczywistą skalę, również w wymiarze finansowym oraz, okoliczności ich powstania, wpływ działań czy też zaniechań powoda przy ich powstawaniu oraz sposób ustalania tych uchybień. W tym zakresie nie ma potrzeby ponownego przytaczania okoliczności związanych z tymi ustaleniami, gdyż Sąd Okręgowy w zasadzie podziela ustalenia Sądu I instancji i w tym zakresie. Na okoliczność „jakości” czy też rangi stwierdzonych uchybień Sąd przesłuchał świadków, w świetle zeznań których nie ulega wątpliwości, iż sankcja za stwierdzone uchybienia, ich faktyczny rozmiar i przyczynienie się powoda do ich powstawania są nieadekwatne. Między pracownikami nadleśnictwa, którzy byli w sprawie słuchani w charakterze świadków, nie było zgody co do samych przyczyn wypowiedzenia powodowi warunków pracy oraz zastosowanych wobec niego konsekwencji. Deprecjacja drewna, nieraz zwłoka w odbiorze pozyskanego i zerwanego surowca drzewnego, brak meldunków oraz zanieczyszczenie lasu występują praktycznie w każdym leśnictwie i pozwany nie zdegradował zarządzających nimi (...). W toku postępowania sądowego ustalano, iż wypowiedzenie leśniczemu warunków pracy i zaproponowanie stanowiska podleśniczego to pierwszy taki przypadek w Nadleśnictwie E.. Podobne uchybienia już występowały i leśnicy pozwanego Nadleśnictwa za podobne przewinienia otrzymywali jedynie kary porządkowe, a nie wypowiedzenia zmieniające. Co więcej okoliczności sprawy wskazują, że fakty podane w wypowiedzeniu zmieniającym, a ustalone w oparciu o protokół pokontrolny, wcale nie muszą odpowiadać prawdzie. Tak protokół jak i pozwany dali wiarę A. K., a przecież z racji dewastacji drzewostanu przez pracownika reprezentowanego przez niego konsorcjum, miał interes w podawaniu nieprawdy. Główny zarzut stawiany powodowi to rzekomo brak odbioru jakis

stosów pozyskanego z lasu przez konsorcjum drewna, które później z lasu zginęło. Rzekomo miały to dokumentować zdjęcia stosów drewna przedstawione przez A. K.. Żaden to jednak dowód, zwłaszcza w sytuacji kiedy nie przedstawił jakichkolwiek dokumentów, że takie stosy zgłaszał do odbioru, a przecież zgodnie z umową na prace o pozyskanie drewna, wszystko miało być dokumentowane pisemnie. Tak więc dokładna inwentaryzacja z porównaniem z pniami po ściętych drzewach mogła doprowadzić do tego, kto mówi prawdę. Tego jednak nie uczyniono, a same oględziny przeprowadzono bez udziału powoda jako głównego zainteresowanego i bez nawet jego powiadomienia o takich oględzinach.

Trzeba było to wszystko podnieść, gdyż jak Sąd Najwyższy w wyroku z dnia 18.06.2007r. II PK 335/06 wskazał, przepis art. 8 kp może być podstawą do oddalenia lub ograniczenia roszczeń szczególnie chronionego pracownika w następujących okolicznościach: po pierwsze, czyn chronionego pracownika stanowiący ciężkie naruszenie podstawowych obowiązków pracowniczych w rozumieniu art. 52 k.p. (nawet w przypadku, gdy pracodawca nie rozwiązuje umowy w tym trybie, lecz podaje to naruszenie jako przyczynę wypowiedzenia) jest przez tego pracownika zawiniony a wina ma charakter kwalifikowany (wina umyślna); po drugie, czyn ten wywołuje jednoznacznie negatywny oddźwięk w środowisku i przywrócenie pracownika do pracy spotkałoby się z ogólną dezaprobatą; po trzecie, naruszenie przez pracodawcę zakazu rozwiązania umowy z pracownikiem chronionym zostało spowodowane nadużyciem swoich uprawnień przez organizację związkową odmawiającą zgody na rozwiązanie umowy z pracownikiem zachowującym się szczególnie nagannie.

O takich natomiast powyższych okolicznościach, które mają odpowiednie zastosowanie i do wypowiedzenia zmieniającego, w sprawie zmiany nie ma. Nie można bowiem mówić o ciężkim naruszeniu przez powoda podstawowych obowiązków pracowniczych, a tym bardziej kwalifikowanym zawinieniu z jego strony. Pozwany nie przedstawił też jakichkolwiek dowodów, że czyny powoda wywołały jednoznacznie negatywny oddźwięk środowisku. Tymczasem wiedział, że powód jest szczególnie chroniony. Na swój wniosek, otrzymał w dniu 5.08.2019r. od Zakładowej Organizacji Związkowej w Nadleśnictwie E. - (...)informację, iż powód jest objęty ochroną z art. 32 ust. 2 ustawy o związkach zawodowych. Wraz z odpowiedzią otrzymał kopę uchwały (...) z 31.07.2019r. potwierdzającej objęcie ochroną m.in. powoda (k. 102 akt osobowych). Zatem pozwany miał świadomość nie tylko przynależności powoda do organizacji związkowej, ale też z tą świadomością wystąpił w dniu 24.08.2019r. do związku o wyrażenie zgody na wypowiedzenie powodowi warunków umowy o pracę w zakresie stanowiska i wynagrodzenia. Podkreślić należy, że do ochrony powoda wynikającej z art. 32 ust. 1 ustawy o związkach zawodowych wystarcza samo upoważnienie do reprezentowania tej organizacji wobec pracodawcy.

Mając na uwadze sekwencję zdarzeń związanych z pierwszym i drugim wypowiedzeniem warunków pracy, to należy zauważyć, że pracodawca po przekazaniu organizacji związkowej zawiadomienia o zamiarze zmiany powodowi warunków umowy o pracę i odmowie związku w tym zakresie (od zamiaru którego pozwany odstąpił odwołując to wypowiedzenie w dniu 23.09.2019r.) to przy kolejnej próbie zmiany warunków pracy miał obowiązek ponownego wystąpienia do organizacji związkowej ze stosowanym zapytaniem. Tego zaś nie uczynił.

Mając na uwadze powyższe już tylko niejako na marginesie wskazać należy, że i zarzut naruszenia art. 45 §2 i 3 kp należało uznać za chybiony. Brak było bowiem podstaw do podzielenia twierdzeń apelacji odnośnie niecelowości przywrócenia powoda do pracy. Jak już zaznaczył Sąd I instancji, orzeczenie o roszczeniu innym niż dochodzone przez pracownika jest wyjątkiem od reguły związania sądu żądaniem pozwu. W rezultacie przepis art. 45 § 2 kp należy interpretować ściśle. Jak na to zwraca uwagę Sąd Najwyższy, ocena w tym zakresie powinna zmierzać do wyjaśnienia, na ile w świetle okoliczności konkretnej sprawy restytucja rozwiązanej - w drodze wypowiedzenia umowy - stosunku pracy jest realna i czy reaktywowany w wyniku wyroku sądowego stosunek pracy ma szansę na prawidłowe funkcjonowanie (wyrok Sądu Najwyższego z dnia 12.05.2011r. sygn. II PK 276/10). To do sądu pracy należy ocena, czy w konkretnej sprawie spełnione są przesłanki zastosowania art. 45 § 2 kp i jak podkreśla Sąd Najwyższy, ocena ta nie może być oczywiście dowolna, a musi być poprzedzona szczegółowymi ustaleniami dotyczącymi takich okoliczności, jak rodzaj przyczyny rozwiązania stosunku pracy ("ciężkie" czy "zwykłe" naruszenie obowiązków pracowniczych, przyczyny niezwiązane z osobą pracownika itp.), podstawa orzeczenia o przywróceniu

do pracy (bezzasadność zarzutów czy też naruszenie przez pracodawcę wymagań formalnych obowiązujących przy rozwiązywaniu umów o pracę), skutki mogące wyniknąć dla jednej lub drugiej strony z przywrócenia pracownika do pracy lub z zasądzenia na jego rzecz odszkodowania (konieczność ponownego rozwiązania przez pracodawcę stosunku pracy, zwolnienia dobrze pracujących pracowników, możliwość odrodzenia się sytuacji konfliktowej w zakładzie pracy, pozbawienie pracownika okresu zatrudnienia wymaganego do nabycia pewnych uprawnień itp.) - wyrok Sądu Najwyższego z dnia 18.03.2008 r., II PK 258/07.

Zdaniem Sądu, do kwestii tej należy podchodzić z wyjątkową ostrożnością w sytuacji z jaką mamy do czynienia w niniejszej sprawie - zwolnienia z pracy pracownika chronionego. Sąd Rejonowy uwzględnił te wszystkie okoliczności, i nie ma podstaw do skutecznego czynienia zarzutów w tym zakresie. Odmowa przywrócenia do pracy ze względu na jego niemożliwość lub niecelowość (art. 45 § 2 kp) wymaga odpowiednich ustaleń faktycznych, że wydanie orzeczenia o przywróceniu do pracy uzasadniają niewątpliwie okoliczności wiążące się z jednej strony z funkcjonowaniem zakładu pracy, z drugiej - z na tyle nagannym postępowaniem pracownika, że jego powrót do pracy byłby niewskazany (wyrok Sądu Najwyższego z dnia 24.03.1999r. sygn. I PKN 641/98, wyrok z dnia 10.01.2003r., I PK 144/02). Zastosowanie art. 45 § 2 k.p. wymaga też uwzględnienia wszystkich okoliczności sprawy, w tym także leżących po stronie pracownika i przemawiających za przywróceniem do pracy (wyrok Sądu Najwyższego z dnia 10.01.2003r., I PK 144/02). Dlatego skorzystanie przez Sąd z tej konstrukcji z uwagi na jej istotę musi mieć charakter wyjątkowy, a także uwzględniać uzasadnione interesy pracownika i pracodawcy. Natomiast strona pozwana nie udowodniła niecelowości przywrócenia powoda do pracy. Zdaniem Sądu II instancji brak podstaw do uznania, że po stronie powoda występują okoliczności, które wymagałyby rozważenia kwestii celowości przywrócenia go do pracy. Mając powyższe na uwadze uznać należy, że apelacyjne zarzuty naruszenia przez Sąd Rejonowy także przepisów prawa materialnego nie są uzasadnione.

Reasumując stwierdzić należy, że w toku rozpoznania przez Sąd I instancji niniejszej sprawy nie doszło do naruszenia ani przepisów prawa procesowego, ani prawa materialnego. Postępowanie dowodowe zostało przeprowadzone prawidłowo. Miało to swoje odzwierciedlenie w rzeczowym uzasadnieniu wyroku. Z powyższych względów Sąd Okręgowy na podstawie art. 385 kpc oddalił apelację, jako bezzasadną.

Niniejsza sprawa, na podstawie przepisów art. 374 kpc w brzmieniu nadanym przez art. 1 pkt 134 ustawy z dnia 04.07.2019r. o zmianie ustawy - Kodeks postępowania cywilnego oraz niektórych innych ustaw (Dz. U. z 2019 r. poz. 1469) w zw. z art. 9 ust. 4 powołanej ustawy z 04.07.2019r., mogła być rozpoznana, wobec braku wniosków o skierowanie na rozprawę, na posiedzeniu niejawnym.

O kosztach procesu za II instancję orzekł na podstawie art. 98 §1, §1<sup>1</sup> i §3 kpc w zw. z §9 ust. 1 pkt 1 i §10 ust. 1 pkt 1 rozporządzenia Ministra Sprawiedliwości z 22.10.2015r. w sprawie opłat za czynności adwokackie (Dz. U. 2015r. poz. 1800 ze zm.) Pozwany przegrał apelację więc obowiązany jest zwrócić powodowi poniesione przez niego koszty zastępstwa prawnego adwokata.

mt/pw