

Sygn. akt VI Pa 97/23

## WYROK W IMIENIU RZECZYPOSPOLITEJ POLSKIEJ

Dnia 22 listopada 2023r.

Sąd Okręgowy w Bydgoszczy VI Wydział Pracy i Ubezpieczeń Społecznych

w składzie:

Przewodniczący SSO Ewa Krakowska

po rozpoznaniu w dniu 22 listopada 2023 r.

w Bydgoszczy

na posiedzeniu niejawnym

sprawy z powództwa: Ł. M.

przeciwko: (...)w T.

o przywrócenie do pracy

na skutek apelacji powoda Ł. M.

od wyroku Sądu Rejonowego VII Wydziału Pracy i Ubezpieczeń Społecznych w Bydgoszczy

z dnia 21 czerwca 2023

sygn. akt VII P 150/22

1. Oddała apelację;
2. Zasądza od powoda na rzecz pozwanego kwotę 362,13 zł z ustawowymi odsetkami za czas po upływie tygodnia od dnia jego doręczenia do dnia zapłaty, tytułem zwrotu kosztów zastępstwa procesowego za drugą instancję.

Sygn. akt VI Pa 97/23

## UZASADNIENIE

Powód Ł. M., reprezentowany przez profesjonalnego pełnomocnika w osobie adwokata, w pozwie wniesionym przeciwko (...) w T. domagał się przywrócenia do pracy u pozwanego na dotychczasowych warunkach pracy i płacy, a nadto zasądzenia od pozwanego na swoją rzecz kosztów procesu, w tym kosztów zastępstwa procesowego według norm przepisanych.

W uzasadnieniu powód podał, że był zatrudniony u pozwanego na stanowisku egzaminatora na podstawie umowy o pracę na czas nieokreślony z dnia (...)r. Pozwany pismem z dnia (...) r. rozwiązał z powodem umowę o pracę bez wypowiedzenia na podstawie art. 52 § 1 pkt 1 Kodeksu pracy. Jako przyczynę rozwiązania umowy o pracę podano ciężkie naruszenie podstawowych obowiązków pracowniczych – naruszenie obowiązku lojalności, polegające na zawiadomieniu (...)o podejrzeniu popełnienia przestępstw przez dyrekcję (...) w T., które nie miały miejsca, mających polegać na nieuprawnionym wpływaniu (naciskach) na egzaminatorów i na nieuprawnionym wpływaniu (naciskach) na wynik egzaminu państwowego na prawo jazdy, co naraziło pracodawcę na naruszenie wizerunku, dóbr osobistych. Powód podniósł, iż w jego przypadku nie zaistniały przesłanki do rozwiązania przez pozwanego umowy o pracę w

trybie art. 52 § 1 pkt 1 k.p., albowiem wskazana przyczyna nie jest wystarczającą podstawą do zastosowania wobec pracownika rozwiązania umowy w trybie dyscyplinarnym.

W odpowiedzi na powyższe pozwany, reprezentowany przez radcę prawnego, wniósł o oddalenie powództwa w całości oraz o zasądzenie od powoda na swoją rzecz kosztów procesu, w tym kosztów zastępstwa procesowego według norm przepisanych.

W uzasadnieniu pozwany wskazał, iż w lutym 2021 r. w lokalnej prasie ukazały się publikacje przedstawiające w złym świetle (...), a które sugerowały popełnianie przestępstw przez pozwanego jako dowód wskazując toczące się postępowania prokuratorskie. Ponieważ (...) nie powiadamia z urzędu, ani też w innym trybie, mediów o prowadzonych sprawach oczywistym stało się, że podjęto przemyślaną aktywność mającą na celu zdyskredytować (...) w przestrzeni publicznej oraz że „kilku egzaminatorów” dąży dużym nakładem zaangażowania do zniesławienia władz (...). Logicznym i naturalnym wnioskiem było to, że informacje o postępowaniu prokuratorskim upowszechniają te osoby, które to postępowanie zainicjowały i które o nim wiedzą. Powód natomiast w treści pozwu, ani też w przestrzeni publicznej nie krył, że z premedytacją podjął korki prawne przeciwko pracodawcy oskarżając dyrekcję (...) o popełnienie przestępstw. Pozwany podniósł, iż powód, wraz ze swoimi kolegami, stworzył godzący w pracodawcę mechanizm, w którym najpierw powiadomił (...) o podejrzeniu popełnienia nieistniejących przestępstw, a następnie, opierając się o fakt własnych zawiadomień do prokuratury, upowszechniał informację, że dowodem nieprawidłowości w (...) są toczące się postępowania prokuratorskie. Straty wizerunkowe (...) w T. okazały się znaczne, a zatem w ocenie pozwanego pracownik ciężko naruszył podstawowy obowiązek lojalności względem pracodawcy, ale także pogwałcił obowiązek dbałości o dobro zakładu pracy.

Wyrokiem z dnia 21 czerwca 2023 r. Sąd Rejonowy w Bydgoszczy VII Wydział Pracy i Ubezpieczeń Społecznych oddalił powództwo (pkt.1); zasądził od powoda na rzecz pozwanego kwotę 180,00 złotych tytułem zwrotu kosztów zastępstwa procesowego wraz z ustawowymi odsetkami za opóźnienie od dnia uprawomocnienia się wyroku do dnia zapłaty (pkt. 2) oraz nakazał pobrać od powoda na rzecz Skarbu Państwa – Sądu Rejonowego w Bydgoszczy kwotę 724,26 złote tytułem wydatków sądowych (pkt.3).

U podstaw tego rozstrzygnięcia legły następujące ustalenia faktyczne:

Sąd Rejonowy ustalił, że powód Ł. M. w okresie od 21 marca 2011r. do 23 kwietnia 2021r. zatrudniony był w pozwanym (...) w T. na podstawie umowy o pracę na czas nieokreślony na stanowisku egzaminatora w pełnym wymiarze czasu pracy i wynagrodzeniem zasadniczym w kwocie 3.500,00 zł brutto.

Od 2014r. po nowelizacji ustawy o kierujących pojazdami możliwe stało się przeprowadzenie praktycznej części egzaminu państwowego na prawo jazdy kat. B na wniosek i koszt osoby egzaminowanej pojazdem ośrodka szkolenia kierowców – pojazdu, na którym szkolił się dany kursant. W dniu 17 lutego 2020 r. dyrektor (...) w T. wydał zarządzenie, które miało w zamyśle uniemożliwić zdawanie egzaminu państwowego w pojazdach posiadających na karoserii oznaczenia stanowiące treści reklamowe, handlowe, choć możliwości takiej nie wykluczały obowiązujące przepisy prawa. W związku z przedmiotowym zarządzeniem wynikł spór pomiędzy pozwanym a właścicielem ośrodka szkolenia kierowców – Szkoły (...), który swoje rozstrzygnięcie znalazł w drodze urzędowej, w tym m. in. prowadzeniem korespondencji z urzędem marszałkowskim oraz ministerstwem infrastruktury, a także spraw sądowych, które pozwany prawomocnie przegrał.

Spór pomiędzy pozwanym a właścicielem szkoły jazdy w sposób pośredni dotyczył również egzaminatorów (...) w T., gdyż w związku z zarządzeniem dyrektora obowiązani byli oni do jego stosowania i niedopuszczania do egzaminu państwowego kursantów ww. szkoły jazdy. Sprawy te były na bieżąco diskutowane oraz komentowane przez pracowników (...) w T.. W tej kwestii podczas szkolenia w G. w lutym 2020 r. dyrekcja wyjaśniała egzaminatorom motywy takiego zarządzenia, jednakże w sprawie tej, pomimo emocjonalnego wydzźwięku relacji dyrektora M. S., nie wywierano jakichkolwiek nacisków na egzaminatorów odnośnie sposobu przeprowadzania egzaminów, natomiast różnego rodzaju sugestie nie wpływały zasadniczo na egzaminatorów, gdyż byli oni suwerenni w swoich decyzjach. Wówczas powód ani nikt inny nie wyrażał otwarcie swojej dezaprobaty w związku ze stwierdzeniami, które tam padły.

Także podczas spotkania w lipcu 2020 r. w siedzibie (...) w T. poruszane kwestie związane z przeprowadzaniem egzaminów nie budziły niepokoju egzaminatorów i nie miały charakteru nacisków. Podczas ww. zgromadzeń ani w żadnym innych okolicznościach nie wydawano egzaminatorom poleceń, czy chociażby sugestii dotyczących tego, czy dana osoba ma zdać egzamin na prawo jazdy. Egzaminatorzy byli niezależni i podejmowali decyzje samodzielnie w oparciu o przepisy prawa, swoje kompetencje oraz umiejętności.

W latach 2017-2021 w (...) w T. średnia zdawalność egzaminów państwowych na prawo jazdy kat. B kształtowała się na poziomie ok. 35% miesięcznie. Przez okres ten egzaminy przeprowadzało około 25 egzaminatorów. Wszyscy egzaminatorzy, włącznie z powodem, osiągnęli zbliżone do średniej wyniki zdawalności. Wiosną 2020 r. jednak zdawalność egzaminów zmieniła się w przypadku osób zdających egzamin na pojazdach podstawionych przez szkołę jazdy i była dwukrotnie wyższa od tych przeprowadzanych w pojazdach pozostających w dyspozycji (...). W związku z taką sytuacją dyrektor (...) polecił częstszą kontrolę tych egzaminów przez egzaminatora nadzorującego, aby poznać przyczynę tego stanu rzeczy. Obecność egzaminatora nadzorującego nie miała charakteru nacisku i była uzasadniona obiektywnymi przesłankami. Mogła ona jedynie wpłynąć na wyższą staranność podczas przeprowadzania egzaminu, ale także wpłynąć na osobę egzaminowaną, natomiast egzaminatorzy zasadniczo nie czuli z tego powodu żadnego dyskomfortu.

W dniu 4 stycznia 2021 r. powód wraz z trzema innymi egzaminatorami (...) w T. – R. D., K. L. oraz J. F. (1) złożyli do (...) T.(...) w T. zawiadomienie o możliwości popełnienia przestępstwa przez dyrekcję (...) w T. – M. S. oraz jego zastępcy R. N., a także egzaminatora nadzorującego K. Ż. polegającego na przekroczeniu uprawnień funkcjonariusza publicznego, działając na szkodę interesu publicznego, podżeganiu do popełnienia przestępstwa przez M. S. oraz udziału w zorganizowanej grupie mającej na celu popełniania przestępstw przez M. S. w okresie od 22 lutego 2020 r. do 15 grudnia 2020 r.

Prokuratura wszczęła postępowanie przygotowawcze, które prowadzono w fazie in rem, nie postawiono nikomu zarzutów, a na mocy postanowienia z dnia 29 listopada 2022 r. śledztwo zawieszono wobec napotkania długotrwałej przeszkody uniemożliwiającej kontynuowanie postępowania.

W związku z wszczęciem śledztwa po złożeniu przez czterech egzaminatorów zawiadomienia o możliwości popełnienia przestępstwa w lokalnej prasie oraz radiu zaczęły pojawiać się doniesienia o sytuacji w (...), w których wskazywano o rzekomych naciskach na egzaminatorów w zakresie wyników egzaminów oraz sposobu egzaminowania. W materiałach prasowych wskazano również na wątek dokonywania nagrań, które miały potwierdzać zaistniały w ośrodku stan rzeczy i rzekome naciski. Nagrania te w rzeczywistości były prowadzone na szeroką skalę m. in. przez powoda, ale również innych pracowników (...).

Doniesienia medialne wywołały powszechne oburzenie pośród pracowników (...) w T., w tym w szczególności egzaminatorów, którzy napisali oświadczenie odnośnie nieprzychylnych publikacji dotyczących pracy w pozwanym ośrodku. Oświadczenie podpisało 20 egzaminatorów (...) w T., którzy w otwarty sposób wskazali na godzenie również w ich dobra osobiste i zażądali natychmiastowego zaprzestania ich naruszania. Również ogół pracowników wystosował wnioski do redakcji gazety publikującej artykuły dotyczące sytuacji w (...), a w którym domagali się sprostowania nieprawdziwych informacji odnośnie pozwanego. Z kolei informacja o dokonywaniu nagrań zdecydowanie pogorszyła atmosferę w miejscu pracy – wzajemnych podejrzeń, nieufności oraz mniej lub bardziej ukrywanej niechęci do osób dokonujących nagrań, w tym również do powoda.

Powód w dniu 24 lutego 2021 r. stał się członkiem działającego u pracodawcy związku zawodowego Organizacji (...) (...). Wcześniej powód był członkiem innej zakładowej organizacji związkowej działającej u pozwanego – Związku Zawodowego (...) w T., jednakże nie był jej wyjątkowo aktywnym członkiem. Natomiast na podstawie ustawy o związkach zawodowych związek zawodowy (...)(...) upoważnił powoda do reprezentowania organizacji oraz objął go szczególną ochroną stosunku pracy w okresie od 24 lutego 2021 r. do końca marca 2022 r.

W związku z powyższym dyrektor (...) w dniu 12 kwietnia 2021 r. zawiadomił związek zawodowy o zamiarze rozwiązania z powodem umowy o pracę bez wypowiedzenia z winy pracownika wraz z wnioskiem o wyrażenie

zgody na dokonanie tej czynności. W odpowiedzi na powyższe organizacja związkowa nie wyraziła zgody na rozwiązanie stosunku pracy z powodem bez wypowiedzenia. Jednakże pomimo tego pracodawca na mocy pisemnego oświadczenia z dnia 22 kwietnia 2021 r. (doręzonego powodowi pocztą w dniu 26 kwietnia 2021r.) umowę o pracę bez wypowiedzenia z winy pracownika z powodu ciężkiego naruszenia podstawowych obowiązków pracowniczych – obowiązku lojalności wobec pracodawcy poprzez zawiadomienie (...) w dniu 4 stycznia 2021 r. o podejrzeniu popełnienia przestępstw przez dyrekcję (...) w T., które nie miały miejsca, mających polegać na nieuprawnionym wpływaniu (naciskach) na egzaminatorów, a także o nieuprawnionym wpływaniu (naciskach) na wynik egzaminu państwowego na prawo jazdy, co naraziło pracodawcę na naruszenie wizerunku, dóbr osobistych.

Sąd Rejonowy dokonał powyższych ustaleń faktycznych na podstawie całokształtu zgromadzonego materiału dowodowego. Sąd ten uznał za wiarygodne w całości dokumenty zebrane w toku postępowania, które nie budziły jego wątpliwości, co do ich zgodności z rzeczywistym stanem sprawy. Sąd ten podkreślił, że żadna ze stron nie kwestionowała wiarygodności tych środków dowodowych. Sąd przeprowadził również dowód z przesłuchania świadków: R. D., K. L., J. F. (1), R. S., R. B., T. M., A. M., M. P., M. K., T. W., D. L., K. M. i K. Ż..

Sąd Rejonowy wskazał, że powyższym świadkom, z wyłączeniem R. D., K. L. i J. F. (1), dał wiarę w całości, gdyż były one spójne, logiczne, konsekwentne, korelowały ze sobą w zakresie istotnym dla rozstrzygnięcia sprawy oraz znalazły potwierdzenie w pozostałym materiale dowodowym.

Sąd i instancji zaznaczył, że świadkowie R. D., K. L. i J. F. (1), chociaż ich zeznania nie były kompletnie niewiarygodne, tak ich relacje były wysoce subiektywne oraz tendencyjne – sprzyjające wyłącznie powodowi, a przedstawiające w jak najmniej korzystnym świetle pracodawcę, w szczególności dyrektora (...) w T. M. S.. Nie bez znaczenia pozostawało, w opinii Sądu Rejonowego, iż ww. świadkowie byli współautorami zawiadomienia prokuratury o możliwości popełnienia przestępstw przez dyrekcję (...). Jasnym było więc to, iż pozostawali oni w konflikcie z pracodawcą. Ponadto R. D. oraz J. F. (1) wytaczali przeciwko (...) w T. powództwa w przedmiocie rozwiązania z nimi stosunków pracy, a R. D. dodatkowo pozwał pracodawcę o mobbing, nierówne traktowanie i wynagrodzenie za pracę w godzinach nadliczbowych. K. L., chociaż nie został przez pracodawcę zwolniony, gdyż postanowił sam rozwiązać stosunek pracy z pozwanym, to również nie ukrywał swojego negatywnego stosunku do pracodawcy i jednoznacznie oceniał postępowanie pozwanego przynajmniej jako nadużycie prawa. Sąd rejonowy stwierdził, że choć nie można a priori uznać niewiarygodności zeznań świadków skonfliktowanych ze stroną przeciwną, jednak w takiej sytuacji zeznania takich świadków należało ocenić z wyjątkową ostrożnością, gdyż w ich interesie jak najbardziej mogło być składanie depozycji w określony, sprzyjający jednej stronie sposób, niekoniecznie jednak zgodnie z prawdą. W istocie zeznania ww. świadków w spornych kwestiach okazały się odosobnione, albowiem ogół wiarygodnych świadków jednoznacznie i spójnie zeznawał, iż dyrekcja (...) w T. nie stosowała wobec nich jakichkolwiek nacisków, a rzekome sugestie odnośnie sposobu przeprowadzania egzaminów oraz stosowania ostrzejszych kryteriów egzaminowania nie miały w ogóle wpływu na decyzje podejmowane przez egzaminatorów. Tymczasem wskazani świadkowie mający odmienne zdanie nie byli w tej ocenie wiarygodni, gdyż były to ich subiektywne odczucia, a które nie znalazły potwierdzenia w materiale dowodowym. Co więcej przez cały okres sporny zdawalność egzaminów przeprowadzonych przez wszystkich egzaminatorów kształtowała się na podobnym poziomie, który nie odbiegał znacząco od ogólnej średniej. Zdaniem Sądu Rejonowego, świadczy to przynajmniej o tym, iż żadne sugestie nie miały wpływu na wynik konkretnego egzaminu i ogólną zdawalność.

Sąd I instancji przeprowadził również dowód z przesłuchania stron: powoda Ł. M. oraz przedstawicieli strony pozwanej dyrektora M. S. oraz wicedyrektora R. N.. Przedstawicielom strony pozwanej Sąd ten przyznał wiarygodność w całości, albowiem ich zeznania były jasne, spójne, logiczne, a nadto korelowały z pozostałym materiałem dowodowym, w tym w szczególności zeznaniami wiarygodnych świadków.

Przesłuchaniu powoda natomiast, w ocenie Sądu Rejonowego, można było dać wiarę jedynie w części, która korelowała z zeznaniami wiarygodnych świadków, przesłuchaniu strony pozwanej oraz pozostałego materiału dowodowego zgromadzonego w niniejszej sprawie. Sąd zwrócił uwagę, iż odczucia powoda były wysoce subiektywne, ale przede wszystkim sprzeczne z zeznaniami wszystkich wiarygodnych świadków oraz przedstawicieli strony pozwanej. Nie

bez znaczenia pozostawał również fakt, iż pomiędzy R. D. a dyrekcją (...), w tym w szczególności M. S. toczył się konflikt, którego eskalacja skutkowałą zawiadomieniem przez powoda organów ścigania odnośnie nieprawidłowości w pozwanym zakładzie pracy, w tym także zawiadomień do innych instytucji, w tym m. in. (...)(...). W kontekście tym należy się zastanowić, czy postępowanie powoda w rzeczywistości służyło poszukiwaniu ochrony prawnej, czy polegało jedynie na próbie wyrządzenia jak największych dolegliwości pozwanemu i jako takie miało zdecydowanie negatywny wpływ na ocenę jego wiarygodności. W jego interesie było bowiem zeznawanie w określony, korzystny dla siebie sposób i jednocześnie przedstawiający pozwanego w jak najgorszym świetle. Zeznania te jednak nie miały zbyt dużego odzwierciedlenia w rzeczywistości, stanowiły zmanipulowany przez powoda obraz wydarzeń w zakładzie pracy, który podsyczał razem z innymi, sprzyjającymi mu współpracownikami m. in. poprzez złożenie doniesienia do prokuratury, które zdaniem Sądu opierało się na nieprawdzie, a które w przeważającej mierze stanowiły również tło stanu faktycznego niniejszej sprawy. W toku postępowania zarzuty odnośnie stosowania nacisków na egzaminatorów i wywierania wpływu na wynik egzaminu nie potwierdziły się.

Przechodząc z kolei do omówienia kwestii prawnej Sąd Rejonowy wskazał, iż art. 30 § 1 pkt 3 Kodeksu pracy określa jeden z nadzwyczajnych sposobów rozwiązania, istniejącego między pracodawcą a pracownikiem stosunku pracy. Zgodnie z treścią tego przepisu, umowa o pracę rozwiązuje się przez oświadczenie jednej ze stron bez zachowania okresu wypowiedzenia (rozwiązanie umowy o pracę bez wypowiedzenia).

Rozwiązanie umowy o pracę bez wypowiedzenia jest jednostronną czynnością prawną, która powoduje bezzwłoczne ustanie umowy w chwili, w której oświadczenie woli dotarło do adresata w taki sposób, że mógł on zapoznać się z jego treścią. Abstrahując jednak od formalnych wymogów oświadczenia pracodawcy o rozwiązaniu stosunku pracy w tym trybie należy wskazać, iż rozwiązanie umowy o pracę bez wypowiedzenia w trybie art. 52 k.p., jako nadzwyczajny sposób rozwiązania stosunku pracy, powinno być stosowane przez pracodawcę wyjątkowo i z ostrożnością. Musi być uzasadnione szczególnymi okolicznościami, które w zakresie winy pracownika polegają na jego złej woli lub rażącym niedbalstwie (wyrok Sądu Najwyższego z dnia 21 grudnia 2005 r., II PK 305/04, Legalis).

Sąd Rejonowy wskazał następnie, że ponadto art. 52 § 1 pkt 1 k.p. stanowi, iż pracodawca może rozwiązać umowę o pracę bez wypowiedzenia z winy pracownika w razie ciężkiego naruszenia przez pracownika podstawowych obowiązków pracowniczych. Przepis ten ma więc charakter klauzuli generalnej (zob. postanowienie Sądu Najwyższego z dnia 4 marca 2003 r., I PK 393/02, Legalis). Dla jego zastosowania należy uwzględnić następujące elementy: winę pracownika, ciężkie naruszenie obowiązku podstawowego, wystąpienie co najmniej zagrożenia interesów pracodawcy. Warto w tym miejscu przytoczyć poglądy judykatury, w świetle których ciężkie naruszenie przez pracownika podstawowych obowiązków pracowniczych w rozumieniu art. 52 § 1 pkt 1 k.p. musi być spowodowane przez pracownika świadomie, w sposób przez niego zawiniony i stanowić zagrożenie dla interesów pracodawcy (zob. wyrok Sądu Apelacyjnego w Warszawie z dnia 17 listopada 2005 r., III APa 103/04, Legalis). Określenie "ciężkie naruszenie" należy tłumaczyć z uwzględnieniem stopnia winy pracownika i zagrożenia dla interesów pracodawcy powstałego wskutek jego działania (zaniechania). Samo naruszenie obowiązków pracowniczych nie jest wystarczające do niezwłocznego rozwiązania umowy o pracę z winy pracownika (zob. postanowienie Sądu Najwyższego z dnia 11 stycznia 2008 r., I PK 229/07, Legalis). Wystąpienie wskazanych elementów należy analizować łącznie w każdym konkretnym stanie faktycznym, z uwzględnieniem wszystkich okoliczności danego przypadku. Sąd Najwyższy stwierdził również, że w pojęciu "ciężkie naruszenie podstawowych obowiązków pracowniczych" mieszczą się trzy elementy. Są to:

- 1) bezprawność zachowania (naruszenie podstawowego obowiązku pracowniczego),
- 2) naruszenie lub zagrożenie interesów pracodawcy,
- 3) zawinienie obejmujące zarówno winę umyślną, jak i rażące niedbalstwo, które muszą wystąpić łącznie.

Samo zagrożenie lub naruszenie interesów pracodawcy nie może więc uzasadniać rozwiązania umowy w trybie art. 52 § 1 pkt 1 k.p. Podobnie, nie uzasadnia rozwiązania umowy o pracę w tym trybie sama tylko bezprawność zachowania pracownika (wyrok Sądu Najwyższego z dnia 22 marca 2016 r., I PK 94/15, Legalis). Najczęściej występującą

w praktyce przyczyną rozwiązania umowy o pracę bez wypowiedzenia jest ciężkie naruszenie podstawowych obowiązków pracowniczych (§ 1 pkt 1). Orzecznictwo Sądu Najwyższego przyjmuje (np. wyrok z dnia 21 lipca 1999 r., I PKN 169/99, OSNAPiUS 2000/20/746), że do spełnienia tego warunku niezbędny jest znaczny stopień winy pracownika (wina umyślna lub rażące niedbalstwo). O istnieniu tej winy wnioskuje się na podstawie całokształtu okoliczności związanych z zachowaniem pracownika. Sąd Najwyższy w wyroku z dnia 19 sierpnia 1999 r. (I PKN 188/99; OSNAPiUS 2000/22/818) przyjął, że w razie rozwiązania umowy z tej przyczyny ocena rodzaju i stopnia winy pracownika powinna być dokonana w stosunku do naruszenia podstawowych obowiązków pracowniczych, jak i z uwzględnieniem zagrożenia lub naruszenia interesów pracodawcy. Analogiczny pogląd wyraził Sąd Najwyższy w wyroku z dnia 23 września 1997 r. (I PKN 274/97, OSNAPiUS 1998/13/396) oraz w wyroku z dnia 19 marca 1998 r. (I PKN 570/97, OSNAPiUS 1999/5/163). Typowymi przyczynami wskazanymi w § 1 pkt 1 są: nietrzeźwość pracownika, niewykonanie polecenia, opuszczenie pracy bez usprawiedliwienia, zakłócenie porządku w miejscu pracy, czy też kradzież, bądź jedynie usiłowanie kradzieży mienia pracodawcy.

Dalej Sąd I instancji stwierdził, że stosowanie przedmiotowego trybu rozwiązania umowy uzasadnia tylko ciężkie naruszenie i to podstawowych obowiązków pracowniczych. Wprawdzie ustawodawca nie sprecyzował w Kodeksie pracy pojęcia zawinionego naruszenia obowiązków pracowniczych, wydaje się jednak, że przy ustaleniu ciężkości ich naruszenia winien być brany pod uwagę stopień winy pracownika, intensywność i jej nasilenie (umyślność lub rażące niedbalstwo), intencje pracownika, pobudki jego działania (tak Sąd Najwyższy w wyroku z dnia 21 lipca 1999r., I PKN 169/99, OSNAPiUS 2000/20/746). Sąd Najwyższy przyjął, że czyn pracownika uznaje się za bezprawny, gdy jest sprzeczny z jego obowiązkami wynikającymi ze stosunku pracy, natomiast winę można przypisać pracownikowi wówczas, gdy jego stosunek psychiczny do czynu (stanowiącego działanie lub zaniechanie) jest świadomy, jak również gdy pracownik, mając świadomość szkodliwości skutku swojego postępowania, celowo do niego zmierza lub co najmniej na ów skutek się godzi. W konsekwencji o zakwalifikowaniu działania lub zaniechania pracownika jako odpowiadającego art. 52 § 1 pkt 1 k.p. nie decyduje wysokość szkody majątkowej (choć w pewnych sytuacjach nie jest ona bez znaczenia), lecz okoliczność, że postępowanie pracownika przedmiotowo bezprawne i podmiotowo zawinione – stanowi zagrożenie interesów pracodawcy (por. wyroki Sądu Najwyższego: z dnia 20 maja 1998r., I PKN 135/98, OSNAPiUS 1999/11/361; z dnia 15 kwietnia 1999r., I PKN 12/99, OSNAPiUS 2000/12/467; z dnia 23 września 1997r., I PKN 274/97, OSNAPiUS 1998/13/396). Nie bez znaczenia przy ocenie ciężkiego naruszenia podstawowych obowiązków pracowniczych jest cel, do którego zmierza pracownik swoim działaniem i towarzyszące temu inne okoliczności, zwłaszcza stan świadomości i woli pracownika (por. wyrok Sądu Najwyższego z dnia 1 grudnia 1998 r., I PKN 329/98, OSNAPiUS 2000/2/49; wyrok Sądu Najwyższego z dnia 1 października 1997r., I PKN 300/97, OSNAPiUS 1998/14/424).

Następnie Sąd I instancji stwierdził, że w przedmiotowej sprawie powodowi postawiono zarzut ciężkiego naruszenia podstawowych obowiązków pracowniczych polegający na zawiadomieniu (...) o podejrzeniu popełnienia przestępstw, które nie miały miejsca, polegających na zawiadomieniu (...) o podejrzeniu popełnienia przestępstw, które nie miały miejsca, tj. na nieuprawnionym wpływaniu (naciskach) na egzaminatorów, a także o nieuprawnionym wpływaniu (naciskach) na wynik egzaminu państwowego na prawo jazdy.

W kontekście tak sformułowanych przyczyn rozwiązania umowy o pracę Sąd Rejonowy wskazał, iż zgodnie z orzecznictwem Sądu Najwyższego przekazanie przez pracownika organom ścigania kopii dokumentów potwierdzających zawiadomienie o popełnieniu przestępstwa (art. 304 § 1 Kodeksu postępowania karnego) w sytuacji, gdy istniały uzasadnione podstawy do jego złożenia, nie jest naruszeniem podstawowych obowiązków pracowniczych (wyrok Sądu Najwyższego z dnia 2 września 2003 r., I PK 389/02, OSNP 2004, Nr 18, poz. 309).

W niniejszej sprawie jednak popełnienie przestępstwa przez dyrektora (...) w T. nie zostało stwierdzone prawomocnym wyrokiem sądu, a postępowanie przygotowawcze toczy się w fazie in rem, a zatem w ocenie Sądu Rejonowego zgodność z prawem rozwiązania z powodem umowy o pracę należało rozpatrywać w szerszym kontekście – tego, czy powód swoimi działaniami nie przekroczył granic dozwolonej krytyki względem pracodawcy. Kwestia ta natomiast w znacznej mierze zależała od stwierdzenia, czy i w jaki sposób pracownik może publicznie krytykować swojego przełożonego, nie naruszając przy tym pracowniczego obowiązku lojalności wobec pracodawcy i

nie naruszając jego interesów (krytyka przełożonego powinna stanowić naruszenie obowiązków pracowniczych, zob. np. wyroki Sądu Najwyższego z dnia 21 lutego 1997 r., I PKN 9/97, OSNAPiUS 1997 nr 20, poz. 399; z dnia 17 grudnia 1997 r., I PKN 433/97, OSNAPiUS 1998 nr 21, poz. 626 oraz z dnia 14 grudnia 1999 r., I PKN 447/99, OSNAPiUS 2001 nr 10, poz. 336). Problem ten był przedmiotem bardzo wielu orzeczeń Sądu Najwyższego, w których jako zasadę przyjmuje się, że pracownik może otwarcie i krytycznie wypowiadać się w sprawach dotyczących organizacji pracy (wyrok z dnia 7 września 2000 r., I PKN 11/00, OSNAPiUS 2002 nr 6, poz. 139), bowiem ma nie tylko prawo, ale także obowiązek przeciwdziałania złu, które obserwuje na terenie zakładu pracy (wyrok z dnia 29 stycznia 1975 r., III PRN 69/74, OSNCP 1975 nr 7-8, poz. 124). Pracownik powinien to jednak czynić we właściwej formie, gdyż nawet uzasadniona krytyka stosunków istniejących w zakładzie pracy musi mieścić się w granicach porządku prawnego (wyrok Sądu Najwyższego z dnia 28 lipca 1976 r., I PRN 54/76, co do postawienia zarzutu popełnienia przestępstwa, por. również wyroki: z dnia 7 marca 1997 r., I PKN 28/97, OSNAPiUS 1997 nr 24, poz. 487; z dnia 2 września 2003 r., I PK 389/02, OSNP 2004 nr 18, poz. 309; z dnia 2 października 2003 r., I PK 412/02, OSNP 2004 nr 18, poz. 317; z dnia 23 stycznia 2004 r., I PK 173/03, Monitor Prawniczy 2004 nr 19, s. 905; z dnia 12 stycznia 2005 r., I PK 145/04, OSNP 2005 nr 16, poz. 243 oraz z dnia 16 czerwca 2005 r., I PK 257/04, OSNP 2006 nr 3-4, poz. 43; Gdańskie Studia Prawnicze-Przegląd Orzecznictwa 2006 nr 4, poz. 16, z glosą A. Nowaka).

W kontekście tym Sąd Rejonowy przyjął, że pracownik ma prawo do dozwolonej, publicznej krytyki przełożonego (prawo do whistleblowingu, czyli ujawnienia nieprawidłowości w funkcjonowaniu jego zakładu pracy polegających na różnego rodzaju aktach nierzetelności, nieuczciwości z udziałem pracodawcy lub jego przedstawicieli), gdy nie prowadzi to do naruszenia jego obowiązków pracowniczych polegających w szczególności na dbaniu o dobro zakładu pracy i zachowaniu w tajemnicy informacji, których ujawnienie mogłoby narazić pracodawcę na szkodę (obowiązek lojalności; nienaruszania interesów pracodawcy – art. 100 § 1 pkt 4 k.p., a także na przestrzeganiu zakładowych zasad współżycia społecznego – art. 100 § 2 pkt 6 k.p.; pracownik jednak nie może pochopnie, w sposób uzasadniony tylko względami subiektywnymi, formułować negatywnych opinii wobec pracodawcy lub jego przedstawicieli). Podkreślenia wymaga, że chodzi o obowiązki pracownicze, a więc obowiązki pracownika wobec pracodawcy, a nie wobec osób fizycznych reprezentujących pracodawcę. "Dozwolona krytyka" musi zatem cechować się rzeczowością, rzetelnością, adekwatnością do konkretnych okoliczności faktycznych oraz odpowiednią formą (por. S.W. Ciupa: Niedozwolona krytyka pracodawcy ze strony pracownika jako przyczyna wypowiedzenia umowy o pracę, Monitor Prawniczy 2002 nr 20, s. 925). Podstawową cechą dozwolonej krytyki jest "dobra wiara" pracownika, czyli jego subiektywne przekonanie, że opiera krytykę na faktach zgodnych z prawdą (przy dochowaniu należytej staranności w ich sprawdzeniu) oraz działa w usprawiedliwionym interesie pracodawcy. (zob. uzasadnienie wyroku Sądu Najwyższego z dnia 28 sierpnia 2013r., I PK 48/13, LEX nr 1448689 oraz wskazane tam orzecznictwo).

Sąd pracy nie może oczywiście antycypować jakim rezultatem zakończy się śledztwo prowadzone przez organy ścigania i w żadnej mierze nie może stwierdzić faktu popełnienia przestępstwa przez dyrektora (...) w T., jednak obiektywnie może stwierdzić, czy powód swoim postępowaniem rażąco naruszył podstawowe obowiązki pracownicze. Mając więc na względzie wyniki postępowania dowodowego, zeznania świadków i zgromadzone dokumenty należało stwierdzić, iż postępowanie powoda przekraczało ramy dozwolonej krytyki, a nadto naruszało w rażącym stopniu lojalność wobec pracodawcy. Sąd Rejonowy stwierdził, że o ile bezdyskusyjna jest kwestia, że samo zawiadomienie przez pracownika o możliwości popełnienia przestępstwa przez pracodawcę, nie może co do zasady stanowić podstawy do rozwiązania z nim umowy o pracę w trybie art. 52 § 1 pkt 1 k.p., tak w niniejszej sprawie, oceniając całościowo kontekst składania przez powoda kolejnych zawiadomień, powstały poważne wątpliwości co do faktycznych intencji powoda.

Następnie Sąd I instancji zwrócił uwagę, iż pomiędzy stronami ewidentnie toczył się konflikt. U jego źródła leżały nieporozumienia pomiędzy grupą egzaminatorów, w której skład wchodził m. in. powód a dyrekcją (...), w tym w szczególności dyrektorem M. S., wicedyrektorem R. N. oraz egzaminatorem nadzorującym K. Ż.. W czasie zatrudnienia powoda relacje z początku układały się poprawnie, jednak ostatecznie uległy one znacznemu pogorszeniu, co nie pozostawało bez wpływu na motywacje powoda, którą wcale nie była uzasadniona ochrona interesu pracodawcy oraz jego dobro. Wręcz przeciwnie – niemal wszystkie jego działania polegały wyłącznie na realizacji indywidualnych interesów grupy egzaminatorów oraz zamiarem wyrządzenia dolegliwości pracodawcy, w tym w szczególności

dyrektorowi (...) w T. M. S.. Również fakt, iż przedmiotowe zawiadomienie, oprócz powoda, składało jedynie trzech egzaminatorów (...) i to tych jednoznacznie sprzyjających powodowi, podczas gdy reszta pracowników nie zauważyła żadnych nieprawidłowości w funkcjonowaniu pozwanego ośrodka, a nawet podejmowali inicjatywy w celu ochrony dobrego imienia pracodawcy, nie pozostawał bez wpływu na negatywną ocenę postępowania powoda.

W takiej sytuacji, zdaniem Sądu Rejonowego, można więc było powziąć uzasadnione przypuszczenie, iż to za sprawą powoda oraz sprzyjającej mu grupy egzaminatorów – z chęcią wyrządzenia dolegliwości pracodawcy – złożono zawiadomienia o możliwości popełnienia czynów zabronionych, których prawdziwość była wysoce dyskusyjna. Sąd w postępowaniu dowodowym bowiem zweryfikował prawdziwość zarzutów kierowanych względem pracodawcy, a które znalazły się m. in. przedmiotowym zawiadomieniu z dnia 4 stycznia 2021 r. Zarzuty te w ocenie Sądu Rejonowego nie były prawdziwe, żaden z przeprowadzonych dowodów nie wykazał, iż dyrekcja (...) miała stosować jakiegokolwiek naciski wobec egzaminatorów, czy w inny sposób wpływać na wynik egzaminu.

W powyższym kontekście, odnosząc się szczegółowo do kwestii rzekomych nacisków, Sąd I instancji wskazał po pierwsze, iż bezspornym było to, że pomiędzy pozwanym a niektórymi szkołami jazdy toczył się spór dotyczący możliwości wykorzystania podczas egzaminu państwowego pojazdów podstawionych przez szkoły jazdy. Taką możliwość przewidywały bowiem przepisy prawa, natomiast dyskusyjne decyzje dyrektora (...) w T. w pewien sposób ograniczały możliwość wykorzystania przez zdających egzamin państwowy pojazdów, na których uczyli się jazdy. Naturalnym jest, iż w takich okolicznościach pracownicy pozwanego oraz dyrekcja (...) w żywotny sposób będą zainteresowani rozwojem sytuacji i będą prowadzić na ten temat liczne dyskusje, zarówno te prywatne, jak również służbowe, bowiem sprawy te były sprawami związanymi przecież z wykonywaniem przez nich ustawowych zadań pozwanego i w dalszej kolejności podstawowych obowiązków związanych z pracą egzaminatora. Należało jednak zastanowić się przede wszystkim, czy każda sugestia może być traktowana jako nieuprawnione wpływanie na egzaminatorów oraz na wynik egzaminu państwowego na prawo jazdy. Zdaniem Sądu Rejonowego takie rozumienie nacisków nie było uzasadnione, co potwierdził również zgromadzony w niniejszej sprawie materiał dowodowy. Niemal wszyscy przesłuchani w sprawie świadkowie nie odczuwali w żaden sposób presji ze strony dyrekcji (...). Okoliczności te były zasadniczo przyznawane również przez zeznających w wyjątkowo korzystny dla powoda świadków – R. D., J. F. (1) i K. L., gdyż zeznawali oni, że nie było żadnych nacisków na konkretnych egzaminatorów, a jedynie ogólne sugestie podczas dwóch spotkań w na szkoleniu w lutym 2020 r. w G. oraz z dyrekcją (...) w T. w lipcu 2020r. natomiast ich subiektywna ocena – jak wskazano wyżej – była odosobniona i stanowiła jedynie ich opinię, nieprzystającą do rzeczywistego i obiektywnego stanu rzeczy.

Podobnie częstsza obecność egzaminatora nadzorującego podczas egzaminów państwowych na prawo jazdy nie mogła być traktowana jako nieuprawnione naciski. Bezspornie ilość takich zdarzeń uległa zwiększeniu, jednak zwrócić należy uwagę na to, że sama możliwość obecności egzaminatora nadzorującego jest dopuszczona przepisami prawa natomiast wyjaśnienia strony pozwanej uzasadniały jego częstszą obecność faktem, iż zmieniły się proporcje zdawalności egzaminów i koniecznym było zbadanie takiego stanu rzeczy. Nie można zatem uważać realizacji uprawnień pracodawcy jako nacisk na egzaminatorów, tym bardziej, że było to uzasadnione obiektywnymi przesłankami. Zupełnie nieuprawnione były natomiast twierdzenia, iż każdorazowe dzwonicie do K. Ż. w sytuacji, kiedy na egzamin podstawiano samochód szkoły jazdy były swego rodzaju nieprawidłowością. Skoro w ocenie pracodawcy obecność egzaminatora nadzorującego podczas konkretnych egzaminów była konieczna, to oczywistym jest, że musi mieć on wiedzę na temat przeprowadzanego w ten sposób egzaminu, co najprościej można było osiągnąć poprzez telefoniczne zawiadomienie K. Ż., iż zaraz odbędzie się egzamin na podstawionym przez szkołę jazdy pojeździe. Uważanie tego za naciski, nadużywanie prawa, czy też nierówne traktowanie jest daleko idąca nadinterpretacją takiej sytuacji. Poza tym zeznający jako świadkowie egzaminatorzy zasadniczo nie uważali tego jako formę nacisku, a nawet wskazywali, że czują się dzięki temu bardziej komfortowo, ponieważ mają dodatkowego świadka w sytuacjach spornych.

Ponadto w ocenie Sądu rzekome określenie sposobu doboru trasy egzaminacyjnej oraz wykonywanych manewrów nie może być uznane za nieuprawniony sposób wpływania na wynik egzaminu i wywierania nacisków, gdyż jak przyznali to sami egzaminatorzy, ale również powód, żadna osoba nie mogła wpłynąć na ich decyzję przy doborze trasy. W ramach obowiązujących uprawnień i kompetencji egzaminatorzy podejmowali autonomiczne decyzje. Nie



można również mówić o tym, że określona trasa czy wykonywanie bardziej skomplikowanych manewrów, takich jak np. parkowanie równoległe, mogą być uznawane za specjalnie trudniejsze zadania egzaminacyjne. Wykonanie określonych manewrów stanowi niezbędne minimum umiejętności, które osoby egzaminowane powinny posiadać. Bez znaczenia pozostaje więc to, czy wykonają zadanie trudniejsze bądź łatwiejsze, bowiem w sytuacji dynamicznie zmieniających się warunków drogowych, zarówno podczas egzaminu, jak i regularnej jazdy, konieczne może okazać się wykonanie każdego z manewrów obejmujących zadania egzaminacyjne.

Reasumując, Sąd Rejonowy stwierdził, że wyżej przytoczone przykłady nie mogą stanowić żadnego przejawu nieuprawnionych nacisków na egzaminatorów (...) w T.. Byli oni bowiem niezależni, autonomiczni i podejmowali decyzje bez jakichkolwiek wpływów przełożonych oraz osób egzaminowanych. Natomiast takie insynuacje ze strony powoda oraz świadków J. F. (1), R. D. i K. L. były jedynie ich subiektywną opinią, która była odosobniona i nie miała oparcia w faktach. Żaden wiarygodny dowód nie wykazał, iż w (...) miały miejsce nieprawidłowości tak ochoczo przedstawiane przez powyższych egzaminatorów. Z tego więc względu pracodawca był uprawniony do rozwiązania z powodem umowy o pracę bez wypowiedzenia, albowiem rażąco naruszył on swoje podstawowe obowiązki pracownicze.

Następnie Sąd Rejonowy stwierdził, że w niniejszej sprawie, w kontekście zgodności z prawem rozwiązania z powodem stosunku pracy, równie istotna była kwestia jego przynależności związkowej. Powód bowiem był działaczem organizacji związkowej podlegającym szczególnej ochronie w okresie od 24 lutego 2021 r. do końca marca 2022 r. Pracodawca natomiast w dniu 22 kwietnia 2021 r. postanowił rozwiązać z powodem stosunek pracy bez wypowiedzenia. Sąd w tym kontekście wskazał, że w myśl art. 32 ust. 1 pkt 1 ustawy z dnia 23 maja 1991 r. o związkach zawodowych (tekst jedn. Dz.U. z 2019 r. poz. 263 ze zm.) pracodawca bez zgody zarządu zakładowej organizacji związkowej nie może wypowiedzieć ani rozwiązać stosunku pracy z imiennie wskazanym uchwałą zarządu jego członkiem lub z innym pracownikiem będącym członkiem danej zakładowej organizacji związkowej, upoważnionym do reprezentowania tej organizacji wobec pracodawcy albo organu lub osoby dokonującej za pracodawcę czynności w sprawach z zakresu prawa pracy – z wyjątkiem gdy dopuszczają to odrębne przepisy. Zgodnie z art. 34 ust. 1 tej ustawy, przepis art. 32 ust. 1 pkt 1 stosuje się do międzyzakładowej organizacji związkowej obejmującej swoim działaniem pracodawcę.

Sąd ten podniósł, iż z jednej strony istotnie działalność związkowa nie może być pretekstem do nieuzasadnionego uprzywilejowania pracownika w sferach niedotyczących sprawowanych przez niego funkcji. Przeciwny sposób myślenia o ochronie trwałości stosunku pracy działaczy związkowych byłby dyskryminujący dla pracowników, którzy nie są członkami związku zawodowego albo nie sprawują w nim żadnej funkcji (zob. np. wyroki Sądu Najwyższego z dnia 26 listopada 2003 r., I PKN 616/02, Prawo Pracy 2004 nr 6 i z dnia 11 września 2001 r., I PKN 619/00, OSNP 2003 nr 16, poz. 376). Jednakże z drugiej strony szczególny charakter ochrony wynikającej z art. 32 ust. 1 ustawy o związkach zawodowych przejawia się właśnie w tym, że uniemożliwia ona rozwiązanie stosunku pracy w okolicznościach, w których pracownik niechroniony mógłby zostać zwolniony. Istota tej ochrony sprowadza się więc do tego, że nawet wówczas, gdy istnieją uzasadnione przyczyny rozwiązania stosunku pracy ze szczególnie chronionym działaczem związkowym, to nie może do tego dojść bez zgody właściwego organu związkowego, a rozwiązanie stosunku pracy mimo braku takiej zgody prowadzi - w zasadzie - do jego restytucji (por. wyroki Sądu Najwyższego: z dnia 16 stycznia 1998 r., I PKN 475/97; z dnia 15 października 1999 r., I PKN 306/99, OSNAPiUS 2001 nr 5, poz. 146; z dnia 6 kwietnia 2006 r., III PK 12/06; z dnia 20 stycznia 2011 r., I PK 112/10, oraz z dnia 10 marca 2011 r., II PK 241/10). Powyższe nie zwalnia jednak Sądu od oceny zasadności przywrócenia do pracy szczególnie chronionego pracownika przez pryzmat art. 8 k.p. i oceny jego postępowania zgodnie z zasadami współżycia społecznego. W myśl tego przepisu nie można czynić ze swego prawa użytku, który byłby sprzeczny ze społeczno-gospodarczym przeznaczeniem tego prawa lub zasadami współżycia społecznego. Takie działanie lub zaniechanie uprawnionego nie jest uważane za wykonywanie prawa i nie korzysta z ochrony. Konstrukcja z art. 8 k.p. obejmuje przypadki, w których zachowanie określonego podmiotu spełnia formalnie wszystkie wymagania przewidziane przepisem prawa, natomiast z innych – pozaprawnych – względów (np. społecznych czy moralnych) zachowanie to nie zasługuje na ochronę prawną (por.

wyrok Sądu Najwyższego z dnia 20 stycznia 2011 r., I PK 135/10, Monitor Prawa Pracy 2011 nr 9, s. 475-478 oraz postanowienie z dnia 20 czerwca 2011 r., I PK 43/11, Legalis).

Zastosowanie przez sąd konstrukcji nadużycia prawa jest dopuszczalne tylko wyjątkowo i musi być, zgodnie z ustalonym stanowiskiem orzecznictwa i doktryny prawa, szczegółowo uzasadnione. Uzasadnienie to musi wykazać, że w danej indywidualnej i konkretnej sytuacji, wyznaczone przez obowiązujące normy prawne typowe zachowanie podmiotu korzystającego ze swego prawa, jest ze względów moralnych wyznaczających zasady współżycia społecznego niemożliwe do zaakceptowania, ponieważ w określonych, nietypowych okolicznościach zagraża podstawowym wartościom, na których opiera się porządek społeczny i którym prawo powinno służyć (por. np. wyrok Sądu Najwyższego z dnia 6 kwietnia 2011 r., II PK 254/10). Może to prowadzić do zasądzenia odszkodowania (art. 477<sup>1</sup> k.p.c.) lub nawet w szczególnych sytuacjach do całkowitego oddalenia powództwa (por. np. uchwałę Sądu Najwyższego z dnia 30 marca 1994 r., I PZP 40/93, OSNCP 1994 nr 12, poz. 230, OSP 1995 nr 4, poz. 81 z glosą U. Jackowiak; uchwałę z dnia 11 września 1996 r., I PZP 19/96, OSNAPiUS 1998 nr 6, poz. 175; wyrok z dnia 21 marca 1997 r., I PKN 54/97, OSNAPiUS 1998 nr 1, poz. 5). O sprzeczności żądania przywrócenia do pracy z zasadami współżycia społecznego lub społeczno-gospodarczym przeznaczeniem prawa można mówić dopiero, gdy zachowanie pracownika było wyjątkowo naganne lub szczególnie rażące (por. wyroki Sądu Najwyższego: z dnia 26 marca 1998 r., I PKN 571/97, OSNAPiUS 1999 nr 5, poz. 168; z dnia 14 lutego 2001 r., I PKN 252/00, OSNAPiUS 2002 nr 21, poz. 525; z dnia 25 stycznia 2005 r., I PK 153/04, wyrok z dnia 20 stycznia 2011 r., I PK 112/10).

Odnosząc te uwagi do realiów niniejszej sprawy, Sąd Rejonowy podkreślił, że całokształt postępowania powoda należało ocenić wyjątkowo naganne. Był aktywną stroną konfliktu w miejscu pracy, wielokrotnie usiłował zaszkodzić pracodawcy poprzez składanie zawiadomień do organów ścigania oraz innych instytucji i to na podstawie okoliczności, które w przeważającej mierze nie potwierdziły się albo stanowiły drobne uchybienia, które powód wyolbrzymiał i próbował w ten sposób niekorzystnie przedstawić pracodawcę. Ponadto razem z innymi egzaminatorami dokonywał nagrań pozostałych pracowników (...) bez ich zgody i wiedzy, co powodowało poczucie wzajemnej nieufności, podejrzeń oraz ogólnej złej atmosfery w miejscu pracy, która bez wyjątku dotknęła wszystkich pracowników (...) w T..

Poszukiwanie ochrony związkowej natomiast było wyłącznie próbą uniknięcia rozwiązania z nim stosunku pracy. W kontekście tym nie bez znaczenia pozostawał, w opinii Sądu I Instancji, związek czasowy pomiędzy próbą poszukiwania ochrony związkowej a złożeniem doniesienia do prokuratury. Powód będąc wcześniej członkiem innego związku zawodowego postanowił zmienić organizację związkową w lutym 2021 r. i tym samym stał się członkiem związku zawodowego (...) (...) Ponadto został on upoważniony do reprezentowania organizacji wobec pracodawcy w zakresie spraw bieżących oraz objęty szczególną ochroną stosunku pracy. Stało się to jeszcze podczas jego zwolnienia lekarskiego a dodatkowo w czasie, który zbiegał się z zawiadomieniem organów ścigania o możliwości popełnienia przestępstwa przez dyrekcję (...). Jeżeli powód w swoim mniemaniu, jako sygnalista, złożył zgodne z prawdą zawiadomienie o przestępstwie, to zastanawiające było, zdaniem Sądu Rejonowego, to, iż poszukiwał on dodatkowo ochrony związkowej. Tym bardziej, że powód, oprócz członkostwa w związkach zawodowych, przez cały okres zatrudnienia nie był wyjątkowo aktywnym działaczem związkowym i niewiarygodne w tej mierze były jego zapewnienia, iż poprzedni związek zawodowy nie przejawiał żadnej inicjatywy a on sam chciałby w tej kwestii podjąć większą aktywność.

W ocenie Sądu Rejonowego działanie powoda było podyktowane wyłącznie ochroną swoich partykularnych interesów – szkodzenia pracodawcy bez obawy o ewentualne zwolnienie z pracy. W związku z tym postępowanie to w żadnej mierze nie zasługiwało na ochronę prawną. W takiej sytuacji, pomimo pozornie korzystnego dla powoda członkostwa w organizacji związkowej przywrócenie go do pracy, czy nawet ewentualne zasądzenie odszkodowania byłoby oczywiście niecelowe i godzące w zasady współżycia społecznego, skoro to sam powód w tak rażący i naganny sposób przekraczał wszelkie możliwe normy postępowania w miejscu pracy, wykazywał się nielojalnością w stosunku do pracodawcy, celowo działał na jego szkodę a swym postępowaniem skonfliktował się z wieloma pracownikami (...). Dowodem tego jest fakt, iż po niekorzystnych dla pozwanego publikacjach medialnych pracownicy (...) w T., w tym w szczególności egzaminatorzy, którzy w oświadczeniu podpisanym przez 20 z nich, jednoznacznie

wskazywali na „dwóch egzaminatorów” – w domyśle powoda Ł. M. oraz R. D. jako odpowiedzialnych za tak negatywne przedstawienie (...) w T.. Otwarcie skrytykowali ich działania i zaapelowali o zaprzestanie naruszania ich dóbr osobistych. Ponadto niemal wszyscy zeznający w sprawie świadkowie, a także przedstawiciele strony pozwanej wskazywali, iż nie wyobrażają sobie oni dalszej współpracy z powodem.

Mając wszystko powyższe na względzie Sąd Rejonowy w punkcie sentencji 1 wyroku oddalił powództwo.

O kosztach procesu orzeczono w punkcie 2 wyroku z uwzględnieniem wyniku sprawy, którą powód przegrał w całości. Zgodnie z treścią art. 98 § 1 k.p.c. strona przegrywająca zobowiązana jest zwrócić przeciwnikowi na jego żądanie koszty niezbędne do celowego dochodzenia praw i celowej obrony. Na koszty procesu, które poniosła strona pozwana składało się wynagrodzenie ustanowionego w sprawie profesjonalnego pełnomocnika i z tego tytułu zasądzono od powoda na rzecz pozwanego pracodawcy kwotę 180 zł. Wysokość przyznanych pozwanemu kosztów zastępstwa procesowego Sąd ustalił na podstawie § 9 ust. 1 pkt 1 rozporządzenia Ministra Sprawiedliwości z dnia 22 października 2015 r. w sprawie opłat za czynności radców prawnych (Dz. U. z 2015 r. poz. 1804 ze zm.).

O nieuiszczonych kosztach sądowych orzeczono w punkcie 3 wyroku na podstawie art. 97 i 113 ust. 1 ustawy z dnia 28 lipca 2005 r. o kosztach sądowych w sprawach cywilnych (tekst jedn. Dz. U. z 2021 r., poz. 2257 ze zm.) w zw. z art. 98 k.p.c. Powód na mocy postanowienia sądu z dnia 24 maja 2021 r. (k. 50) został zwolniony z obowiązku poniesienia kosztów sądowych jedynie w części, tj. opłaty od pozwu. Natomiast w dalszej części wnioszek powoda oddalono, a zatem w związku z przegraną sprawą obowiązany był do zapłaty pozostałych wydatków tymczasowo poniesionych przez Skarb Państwa w kwocie 724,66 zł, na którą składały się koszty zwrotu stawiennictwa świadków na rozprawie odpowiednio w kwotach: 117 zł (k. 379), 75,22 zł (k. 380), 75,22 (k. 381), 117 zł (k. 410), 176 zł (k. 411), 83,58 zł (k. 412), 80,24 zł (k. 413).

Apelację od tego wyroku złożył powód, reprezentowany przez profesjonalnego pełnomocnika i zaskarżył wyrok w całości.

Wniósł o jego zmianę i orzeczenie zgodnie z roszczeniem określonym w pozwie wraz z zasądzeniem kosztów postępowania i zastępstwa procesowego za obie instancje według norm ustawowych.

Zaskarżonemu wyrokowi zarzucił:

1. naruszenie art. 233 § 1 KPC poprzez niewłaściwą, wybiórczą ocenę materiału dowodowego w postaci zeznań powoda, albowiem postępowanie przed Sądem I instancji zostało przeprowadzone w sposób odpowiadający z góry przyjętemu założeniu o dopuszczeniu się przez powoda ciężkiego naruszenia podstawowych obowiązków pracowniczych, woli zadania przez powoda pozwanemu dolegliwości i o prawidłowości postępowania strony pozwanej, w sytuacji gdy wbrew twierdzeniom Sądu I instancji powód nie zeznawał w sposób sprzeczny z zebraniem materiałem dowodowym, w konsekwencji czego Sąd błędnie ustalił, że powód dopuścił się ciężkiego naruszenia podstawowych obowiązków pracowniczych, co doprowadziło do oddalenia powództwa,
2. naruszenie art. 233 § 1 KPC poprzez niewłaściwą, sprzeczną z zasadami logicznego rozumowania, wybiórczą ocenę materiału dowodowego w postaci zeznań K. L., J. F. (1) oraz R. D., podporządkowaną z góry przyjętemu założeniu o dopuszczeniu się przez powoda ciężkiego naruszenia podstawowych obowiązków pracowniczych, woli zadania przez powoda pozwanemu dolegliwości i o prawidłowości postępowania strony pozwanej, a tym samym odmówienie zeznaniom wyżej wskazanych świadków częściowo waloru wiarygodności i uznanie, że ich zeznania były subiektywne, w sytuacji, gdy zeznania świadków były spójne, logiczne, konsekwentne i korelowały ze sobą w zakresie istotnym dla rozstrzygnięcia sprawy, a wyłącznym powodem uznania ich przez Sąd za subiektywne, był konflikt świadków z pracodawcą, w konsekwencji czego Sąd błędnie ustalił, że powód dopuścił się ciężkiego naruszenia podstawowych obowiązków pracowniczych, co doprowadziło do oddalenia powództwa,
3. naruszenie art. 233 § 1 KPC poprzez niewłaściwą, sprzeczną z zasadami logicznego rozumowania, wybiórczą ocenę materiału dowodowego i przyznanie pełnego waloru wiarygodności zeznaniom R. N., G. W., A. K., K. M., T. M., D. L.,

M. K., A. M., T. W., K. Ż., K. K. oraz R. S. w sytuacji, gdy wyżej wskazani świadkowie są pracownikami strony pozwanej i mieli żywotny interes w składaniu swoich oświadczeń w określony, niekorzystny dla powoda sposób, albowiem w przypadku złożenia niekorzystnych wobec pracodawcy zeznań, mogliby narazić się na poważne konsekwencje, obejmujące m.in. utratę pracy, w konsekwencji czego Sąd błędnie ustalił, że powód dopuścił się ciężkiego naruszenia podstawowych obowiązków pracowniczych

W uzasadnieniu powód wskazał, że zaskarżony wyrok jest niesłuszny, bowiem w zachowaniu powoda, wbrew wnioskowi sądu, nie można było dopatrzeć się bezprawności, albowiem na podstawie zawiadomienia złożonego przez powoda, prokuratura wszczęła trwające od ponad 1,5 roku śledztwo, a także, zdaniem skarżącego, nie było po jego stronie zawinienia, albowiem niewątpliwie powód nie dopuścił się ani rażącego niedbalstwa, ani też nie można przypisać powodowi winy umyślnej, skoro prokuratura na podstawie zawiadomienia powoda nie tylko wszczęła śledztwo ale też przyznała powodowi status pokrzywdzonego.

W odpowiedzi na apelację pozwany (...) w T. wniósł o oddalenie apelacji w całości oraz o zasądzenie od powoda na rzecz pozwanego kosztów procesu przed sądem drugiej instancji, w tym kosztów zastępstwa procesowego radcy prawnego, według norm prawem przewidzianych.

W uzasadnieniu pozwany wskazał, że wyrok Sądu Rejonowego jest słuszny i nie narusza prawa.

Sąd Okręgowy zważył, co następuje:

Apelacja, jako bezzasadna podlegała oddalaniu. Żaden ze wskazanych w apelacji zarzutów odnośnie naruszenia przez Sąd pierwszej instancji przepisów prawa procesowego, nie okazał się skuteczny na tyle, aby podważyć rozstrzygnięcie Sądu Rejonowego i skutkować uwzględnieniem apelacji.

Zważywszy, że wadliwość wydanego rozstrzygnięcia, zdaniem powoda, była skutkiem błędów Sądu pierwszej instancji przy dokonywaniu ustaleń stanu faktycznego w niniejszej sprawie, a o prawidłowości zastosowania norm prawa materialnego należy rozstrzygać po stwierdzeniu, że nie miały miejsca uchybienia przy ustalaniu istotnych dla rozstrzygnięcia faktów, w pierwszej kolejności należało ocenić prawidłowość procedowania Sądu Rejonowego w tym zakresie. Wskazać przy tym należy, że Sąd Odwoławczy, niezależnie od tego, czy prowadzi sam postępowanie dowodowe, czy jedynie weryfikuje ustalenia faktyczne dokonane przez sąd pierwszej instancji, ma obowiązek samodzielnej oceny materiału dowodowego zebranego w sprawie. Jednakże - jak wielokrotnie wyjaśniano w orzecznictwie Sądu Najwyższego - zarzut naruszenia art. 233 § 1 k.p.c. może być uznany za zasadny jedynie w wypadku wykazania, że ocena materiału dowodowego jest rażąco wadliwa czy w sposób oczywisty błędna, dokonana z przekroczeniem granic swobodnego przekonania sędziowskiego, wyznaczonych w tym przepisie. Sąd drugiej instancji ocenia bowiem legalność oceny dokonanej przez Sąd Rejonowy czyli bada czy zostały zachowane kryteria określone w art. 233 § 1 k.p.c. Należy zatem mieć na uwadze, że - co do zasady - Sąd ocenia wiarygodność i moc dowodów według własnego przekonania na podstawie wszechstronnego rozważenia zebranego materiału, dokonując wyboru określonych środków dowodowych. Jeżeli z danego materiału dowodowego sąd wyprowadza wnioski logicznie poprawne i zgodne z doświadczeniem życiowym, to ocena Sądu nie narusza reguł swobodnej oceny dowodów i musi się ostać, choćby w równym stopniu, na podstawie tego materiału dowodowego, dawały się wysnuć wnioski odmienne. Przeprowadzona przez sąd ocena dowodów może być skutecznie podważona tylko wtedy gdy brak jest logiki w wiązaniu wniosków z zebranymi dowodami lub, gdy wnioskowanie sądu wykracza poza schematy logiki formalnej albo, wbrew zasadom doświadczenia życiowego, nie uwzględnia jednoznacznych praktycznych związków przyczynowo - skutkowych (vide: np. Wyrok Sądu Apelacyjnego w Szczecinie z dnia 26 marca 2015r. sygn. I ACa 880/14 i powołane tam orzecznictwo).

Powód Ł. M. zarzucając Sądowi pierwszej instancji uchybienia proceduralne, po pierwsze zarzucił, że Sąd ten dokonał dowolnej oceny materiału dowodowego przejawiające się w opinii powoda, w nieuprawnionej ocenie zeznań świadków R. D., K. L. oraz J. F. (2) jako subiektywnych i niewiarygodnych w kwestii prawidłowości postępowania strony pozwanej, przy jednoczesnym uznaniu za obiektywne i wiarygodne w całości zeznań świadków R. N., G. W., A. K., K. M., T. M., D. L., M. K., A. M., T. W., K. Ż., K. K. oraz R. S.. Po drugie powód zarzucił sądowi stronniczość, brak

obiektywizmu w ocenie materiału dowodowego oraz to, że sąd ten prowadził postępowanie w sposób odpowiadający z góry przyjętemu założeniu o woli zadania przez powoda pozwanemu wyłącznie dolegliwości i o prawidłowości postępowania strony pozwanej we wszystkich sprawach toczących się między powodem, a pozwanym i kierując się tym założeniem w pełni uwzględnił zeznania pozwanego, natomiast zeznania powoda w zasadniczej dla procesu kwestii legalności tego postępowania polegającego na zawiadomieniu prokuratury o popełnieniu przestępstwa przez kierownictwo (...), które było uzasadnione okolicznościami i zdaniem powoda, nie było bezprawne, uznał za subiektywne.

Takich okoliczności nie sposób jednakże wywieść ze zgromadzonego w sprawie materiału dowodowego.

Na wstępie rozważań wypada jednak wskazać, że zakres ustaleń faktycznych, które winien poczynić sąd pierwszej instancji w celu rozstrzygnięcia o roszczeniu powoda wyznaczyła hipoteza przepisu prawa materialnego, który miał w sprawie zastosowanie – art. 52 k.p., bowiem to na podstawie tego przepisu pozwana dokonała rozwiązania z powodem stosunku pracy bez wypowiedzenia, uznając, iż powód w sposób ciężki i zawiniony naruszył swoje podstawowe obowiązki pracownicze. Powód wskazywał w swym odwołaniu, że czynność ta (dyscyplinarne zwolnienie) była niezgodna z prawem, bo jego zdaniem powołane w oświadczeniu pozwanej powody zwolnienia dyscyplinarnego powoda nie stanowiły ciężkiego i zawinionego naruszenia jego obowiązków pracowniczych.

Sąd Okręgowy wskazuje, że zgodnie z art. 227 k.p.c. przedmiotem dowodu są fakty mające dla rozstrzygnięcia sprawy istotne znaczenie, a istotność ta wynika z przedmiotu postępowania i wiąże się z twierdzeniami faktycznymi stron, a w ostatecznym wyniku istotność faktu jest oceniana przez sąd z punktu widzenia prawa materialnego. O tym, jakie okoliczności – jako istotne - wymagają wyjaśnienia, decydują przepisy prawa materialnego, które powinny być zastosowane w rozpoznawanej sprawie (vide: postanowienie Sądu Najwyższego z dnia 10 lutego 2012r. II CSK 357/11, LEX nr 1133804).

W sprawie niniejszej zatem to wskazana w pisemnym oświadczeniu zakładu pracy przyczyna uzasadniająca rozwiązanie z powodem umowy o pracę na podstawie art. 52 k.p. przesądziła o tym, że spór toczył się tylko w granicach zarzutu pozwanej skonkretyzowanego w pisemnym oświadczeniu. Sąd Rejonowy zobligowany był zatem – w kontekście brzmienia art. 52 § 1 kodeksu pracy - ustalić po pierwsze, czy wskazane w oświadczeniu pracodawcy przyczyna była prawdziwa – czy w istocie, jak zostało to sformułowane w tym oświadczeniu powód dopuścił się ciężkiego naruszenia podstawowych obowiązków pracowniczych – obowiązku lojalności wobec pracodawcy poprzez zawiadomienie (...) w dniu 4 stycznia 2021 r. o podejrzeniu popełnienia przestępstw przez dyrekcję (...) w T., które nie miały miejsca, mających polegać na nieuprawnionym wpływaniu (naciskach) na egzaminatorów, a także o nieuprawnionym wpływaniu (naciskach) na wynik egzaminu państwowego na prawo jazdy, co naraziło pracodawcę na naruszenie wizerunku, dóbr osobistych..

Obie strony procesu zgłosiły swoje wnioski dowodowe w celu wykazania, że to ich ocena zgodności czy też niezgodności z prawem oświadczenia o rozwiązaniu umowy bez wypowiedzenia jest prawidłowa, jednak to sąd, mając na względzie samą hipotezę normy zawartej w art. 52 kodeksu pracy jak też dorobek doktryny prawa pracy i orzecznictwa dotyczący wykładni tej normy, dokonał oceny, jakie fakty winny zostać ustalone oraz, które z zawnioskowanych przez strony dowodów zmierzają do ich ustalenia.

Postępowanie dowodowe w sposób jednoznaczny wykazało, że zarzut wskazany w oświadczeniu pozwanego się potwierdził.

Postępowanie dowodowe, w tym zeznania wiarygodnych świadków, jak też złożone w sprawie dokumenty potwierdziły sposób jednoznaczny, że powód znajdował się wśród grupy kilku egzaminatorów, których wolą było zdyskredytowanie pracodawcy i w sposób zaplanowany i systematyczny dążył wraz z nimi do niszczenia wizerunku (...) w przestani publicznej. Powód bowiem złożył zawiadomienie o przestępstwie, które nie miało miejsca. Postępowanie dowodowe wykazało również, że

Stosunek powoda Ł. M. do osób kierujących (...) był skrajnie negatywny i determinował negatywne poczynania Ł. M.. Motywowany osobistą niechęcią wobec osób piastujących stanowiska kierownicze u pracodawcy, powód podejmował czynności skierowane bezpośrednio w samego pracodawcę, w sam (...), nastawione na szykanowanie pracodawcy.

Postępowanie przygotowawcze, które faktycznie nie zostało dotąd umorzone jest jednak ciągle w fazie ad rem i nadal, po upływie prawie 3 lat od zawiadomienia o popełnieniu przestępstwa, nie zostały postawione nikomu zarzuty w tej sprawie.

Chybiony był zarzut skarżącego, co do stronniczości sądu przy ocenie dowodu z zeznań świadków L., F., D.. Zeznający świadkowie nie kryli nawet swojej jawnej niechęci wobec pracodawcy, ich zeznania były odosobnione, a przy tym w swej treści bardzo ze sobą zbieżne w kwestiach krytycznych wobec pozwanego, co też nie dziwi w kontekście okoliczności, znanej z urzędu także tutejszemu sadowi, że wszyscy trzej świadkowie, podobnie jak powód, wytoczyli swoje powództwa przeciwko pozwanemu, w których nawzajem składali zeznania na swoją korzyść, przy czym jednak żaden z nich w tych zeznaniach nie potwierdził, aby sam

będąc egzaminatorem, był zmuszony do przeprowadzenia jakiegoś egzaminu na prawo jazdy lub innej czynności służbowej pod wpływem nacisków bądź przymusem pracodawcy.

Natomiast jeśli chodzi o zeznania pozostałych 12 świadków, którzy zeznawali na różne okoliczności, a którzy są pracownikami pozwanej, to bezpodstawny był zarzut powoda, że ich zeznania nie zasługują na wiarygodność właśnie z powodu relacji, w jakich pozostają z pozwanym. Poszczególni świadkowie byli w większości kolegami powoda z okresu jego zatrudnienia u pozwanego i także w ocenie Sądu Okręgowego, w sposób szczerzy i wiarygodny zeznawali na okoliczność zachowania powoda w pracy. Ich zeznania jednoznacznie pokazały Ł. M. jako osobę niegodną zaufania, nagrywającą potajemnie samodzielnie prowokowane rozmowy w pracy, dla której nie ma miejsca z grupie pracowniczej. Ponadto żaden ze słuchanych przez Sąd i instancji świadków nie potwierdził tezy stawianej przez powoda, że (...) w T. przeprowadzane były egzaminy na prawo jazdy pod wpływem nacisków pracodawcy.

W kontekście zgromadzonego przez Sąd Rejonowy materiału dowodowego Sąd Rejonowy w Bydgoszczy prawidłowo uznał, że jakkolwiek samo w sobie złożenie do prokuratury zawiadomienia o popełnieniu przestępstwa jest legalne, to jednak w tym konkretnym przypadku, dokonane przez powoda nie stanowiło zwykłej czynności w wykonaniu obywatelskiego obowiązku, a było szykaną, działaniem w złej wierze i z zamiarem sprawienia dolegliwości i wyrządzenia szkody pracodawcy.

Odnosnie kwestii ochrony związkowej powoda, także słusznie Sąd Rejonowy uznał, że naganna postawa powoda wobec pracodawcy nie zasługiwała na ochronę przewidzianą w art. 8 k.p.

Sąd Najwyższy w wyroku z dnia 18 maja 2022 roku (II PSKP 117/21, OSNP 2023/1/3) wskazał, że ochrona przed rozwiązaniem stosunku pracy przewidziana w art. 32 ust. 1 ustawy z dnia 23 maja 1991 r. o związkach zawodowych nie może wykraczać poza rzeczowo uzasadnioną potrzebę i przeradzać się w postać nieusprawiedliwionego społecznie i gospodarczo przywileju. Działalność związkowa nie może być pretekstem do nieuzasadnionego uprzywilejowania pracownika w sferach niedotyczących sprawowania tej funkcji.

Tymczasem powód Ł. M. w ogóle nie był działaczem związkowym i przez okres zatrudnienia w (...) nie wykonał jakiejkolwiek czynności bądź aktywności na rzecz pracowników pozwanego (...). Jediną czynnością „związkową” jaką podjął było zapisanie się do związku zawodowego i stworzenie jego przedstawicielstwa u pozwanego wyłącznie w celu wskazania siebie i R. D. jako pracowników podlegających szczególnej ochronie co do trwałości stosunku pracy z ustawy o związkach zawodowych. Także w ocenie Sądu Okręgowego takie zachowanie Ł. M. było jaskrawym nadużyciem prawa dotyczącego związków zawodowych oraz nadużyciem prawa w ogóle.

W świetle powyższego, Sąd Okręgowy orzekł jak w punkcie 1. wyroku- na podstawie art. 385 k.p.c.

Orzeczenie o kosztach postępowania apelacyjnego zawarte w punkcie 2. wyroku wydano w oparciu o zasadę odpowiedzialności za wynik procesu (art. 98 k.p.c.) oraz na podstawie § 10 ust. 1 pkt. 1 rozporządzenia Ministra Sprawiedliwości z dnia 22 października 2015 r. w sprawie opłat za czynności radców prawnych a o odsetkach od kosztów procesu sąd orzekł art. 98 § 1<sup>1</sup> k.p.c.

Sędzia Ewa Krakowska