

Sygnatura akt IV Pa 27/15

WYROK W IMIENIU RZECZYPOSPOLITEJ POLSKIEJ

Dnia 8 lipca 2015r.

Sąd Okręgowy we Włocławku IV Wydział Pracy i Ubezpieczeń Społecznych

w składzie :

Przewodniczący: SSO Hanna Wujkowska

Sędziowie: SO Anna Knapczyńska

SO Katarzyna Augustyniak (spr)

Protokolant: st.sekr.sądowy Marlena Budzyńska

po rozpoznaniu w dniu 24 czerwca 2015 r. we Włocławku

na rozprawie

sprawy z powództwa W. M.

przeciwko Wojewódzkiemu Szpitalowi (...) we W.

o przywrócenie do pracy i wynagrodzenie za czas pozostawania bez pracy

na skutek apelacji powoda W. M.

od wyroku Sądu Rejonowego we Włocławku - IV Wydziału Pracy i Ubezpieczeń Społecznych

z dnia 23 lutego 2015r. sygn. akt IV P 483/13

1. oddała apelację;

2. zasądza od powoda W. M. na rzecz pozwanego Wojewódzkiego Szpitala (...) we W. kwotę 60 zł

(sześćdziesiąt) złotych tytułem zwrotu kosztów zastępstwa procesowego za II instancję.

Sygn. akt IV Pa 27/15

UZASADNIENIE

W. M. żądał pierwotnie uznania za bezskuteczne wypowiedzenia umowy o pracę dokonanego w dniu 28.11.2013r., a po upływie okresu wypowiedzenia, przywrócenia go do pracy w Wojewódzkim Szpitalu (...) we W. oraz zasądzenia wynagrodzenia za cały czas pozostawania bez pracy tj. od dnia 28.02.2014r. do podjęcia pracy u pozwanego w kwocie po 7.175zł miesięcznie.

W uzasadnieniu pozwu powód wskazał, że był zatrudniony u pozwanego od 01.07.1985r. a w dniu 10.09.2013r. został wybrany ponownie Przewodniczącym Zarządu Związku Zawodowego Pogotowia (...) we W.. Jednocześnie w tym dniu dokonano zmiany statutu związku poprzez określenie, że terenem działania związku jest Szpital (...) we W., a nadto wskazano osoby podlegające szczególnej ochronie związkowej w tym powoda. Powód wskazał, że w dniu 18.09.2013r. doręczono Dyrektorowi Szpitala pismo związku informujące o powyższych decyzjach związkowych.

W dniu 28.11.2013r. wręczono mu pismo zawierające oświadczenie o wypowiedzeniu umowy o pracę, gdzie jako przyczynę wskazano utratę zaufania jako pracownika. Według powoda przyczyna wypowiedzenia sformułowana została w osób niejasny i ogólnikowy, tak, że nie potrafił się do nich odnieść i podjąć merytorycznej obrony.

Niezależnie od powyższego powód wskazał, że wypowiedzenie mu umowy o pracę było sprzeczne z prawem, w tym z art. 32 ustawy o związkach zawodowych, bowiem pracodawca nie uzyskał na nie zgody Związku Zawodowego, którego przewodniczącym był powód.

W odpowiedzi na pozew pozwany Wojewódzki Szpital (...) we W. wniósł o oddalenie powództwa w całości.

Pozwany przyznał, że w dniu 28.11.2013r. rozwiązał z powodem umowę o pracę z zachowaniem okresu wypowiedzenia oraz że wypowiedzenie to nie zostało poprzedzone konsultacją związkową w trybie art. 32 ustawy o związkach zawodowych, mimo, że pozwanemu znany był fakt, iż powód był Przewodniczącym Związku Zawodowego (...) i według jego oświadczenia korzysta ze szczególnej ochrony związkowej. Pozwany wyjaśnił powołując się na stanowisko Sądu Najwyższego zawarte w uchwale z dnia 20.12.2012r. w sprawie III PZP 7/12, że nie naruszył art.32 ustawy o związkach zawodowych, albowiem kierowany przez powoda Związek Zawodowy nie przedstawił pracodawcy informacji, o której mowa w art. 25¹ ust. 2 ustawy o związkach zawodowych zawierającej dane o liczbie członków związku na koniec kwartału.

Pozwany stanął na stanowisku, że w oświadczeniu o wypowiedzeniu umowy powodowi, wbrew twierdzeniom powoda, w sposób klarowny przedstawione zostały okoliczności zdarzeń, które skłoniły pozwanego do podjęcia przedmiotowej decyzji personalnej. Pozwany podkreślił, że przyczyny te są prawdziwe i zasadne, co wskazuje, że zachowane zostały wymogi stawiane w art. 30 § 4 k.p.

Odnosząc się do twierdzeń pozwu pozwany w szczególności zaprzeczył, by powodem wypowiedzenia umowy o pracę W. M. była czy to aktywność powoda jeszcze na etapie procesu łączenia byłego Szpitala Wojewódzkiego we W. z Pogotowiem (...) czy też zawiadomienie o przestępstwie utrudniania działalności związkowej.

Dodatkowo z ostrożności procesowej pozwany wskazał na zapis § 9 pkt 4 statutu związku, zgodnie z którym funkcje we władzach związku można pełnić tylko przez dwie kadencje, co wybór powoda na aktualna kadencje był sprzeczny z tą regulacją.

Także z ostrożności procesowej pozwany poddał pod rozagę ewentualne nieuwzględnienie roszczenia o uznanie za bezskuteczne wypowiedzenia umowy o pracę i zasądzenie odszkodowania na rzecz powoda.

Sąd Rejonowy we Włocławku IV Wydział Pracy i Ubezpieczeń Społecznych wyrokiem z dnia 23 lutego 2015r. w sprawie IV P 483/13 orzekł o oddaleniu powództwa, zasądził od powoda na rzecz pozwanego kwotę 360 zł tytułem zwrotu kosztów zastępstwa procesowego oraz kosztami sądowymi, od uiszczenia których zwolniony był powód obciążony Skarb Państwa.

Powyższe rozstrzygnięcie Sąd Rejonowy oparł o następujący stan faktyczny i rozważania prawne:

W. M. od dnia 01.07.1985r. był zatrudniony w Wojewódzkiej (...) we W..

Stanowisko powoda, które zajmował w ostatnim okresie, określone było jako Kierownik D. Eksploatacyjnego, Pełnomocnik Dyrektora ds. (...) Jakością i K. Kontroli Zarządczej SP ZOZ (...) Pogotowia (...) we W..

Z dniem 2.04.2013r. nastąpiło przejście SP ZOZ (...) Pogotowia (...) we W. przez Wojewódzki Szpital (...) we W., będące wynikiem realizacji Uchwały Sejmiku Województwa (...)/422/12 z dnia 27.08.2012r. w sprawie połączenia samodzielnych publicznych zakładów opieki zdrowotnej. Uchwałę tę zaskarżył Związek Zawodowy (...), którego Przewodniczącym był powód do Wojewódzkiego Sądu Administracyjnego w B., a następnie w ramach postępowania instancyjnego do Naczelnego Sądu Administracyjnego w Warszawie.

Do obowiązków powoda jako Kierownika D. Eksploatacyjnego, Pełnomocnika Dyrektora ds. (...) Jakością i K. Kontroli Zarządczej w (...) Pogotowia (...) we W. należało kierowanie pracą personelu techniczno-gospodarczego. W szczególności powód m.in. organizował obsadę i pracę podległego personelu, koordynował i nadzorował pracę kierowców karetek sanitarnych i pracowników gospodarczych, przeprowadzał kontrolę i zdawał sprawozdania z tej kontroli Dyrektorowi dotyczące dyscypliny pracy i dbałości o sprzęt, rozliczał czas pracy, współuczestniczył w planowaniu zatrudnienia kierowców karetek sanitarnych i pracowników gospodarczych, urlopów wypoczynkowych, wyposażeniu stanowisk pracy i remontów; przygotowywał dokumenty pod względem merytorycznym i składał wnioski do Działu Zamówień Publicznych celem przeprowadzenia przetargu, prowadził dokumentację zawartych umów.

W dniu 06.09.2013r. W. M. poinformował Zastępcę Dyrektora ds. E.-Eksploatacyjnych, Głównego Księgowego S. P. o uszkodzeniach pojazdu o nr rej. (...) i konieczności pilnej wymiany silnika. Nadto wskazał, że z dniem 06.09.2013r. samochód został wycofany z eksploatacji. Jednocześnie zaznaczył, że koszt zakupu nowego silnika wynosi około 45 tys. złotych, natomiast używanego z gwarancją około 11.000zł netto. Powód wskazując na konieczność powyższej naprawy opierał się na diagnozie dokonanej przez (...) w dniu 04.06.2013r., w której wskazywano, że ze względów ekonomicznych nie wykonuje się napraw silnika, a jego wymianę na nowy lub używany z pojazdu powypadkowego. W tym celu powód dokonał zebrania w ekspresowym tempie zbioru dwóch ofert na przeprowadzenie powyższej naprawy wśród zakładów naprawy samochodów, które mogły w jak najkrótszym czasie wykonać remont na terenie W..

Na remont silnika w samochodzie o nr rej (...) powód uzyskał w dniu 06.09.2013r. ofertę Firmy (...) na kwotę 13.530zł brutto (11 tys. netto).

Celem zweryfikowania, czy oferta złożona przez firmę (...) nie jest zawyżona powód wystąpił z zapytaniem do firmy (...), od którego w dniu 06.09.2013r. otrzymał ofertę na naprawę samochodu za kwotę 15.990zł. Nadto powód wystąpił z zapytaniem dotyczącym zakupu nowego silnika.

Pismem z dnia 06.09.2013r. kierowanym do Zastępcy Dyrektora ds. E.-Eksploatacyjnych - Głównego Księgowego powód wskazał, że na podstawie rozeznania rynku szacowana wartość zamówienia na wymianę silnika przy samochodzie o nr rej. (...) wynosi około 13.500zł.

Komisja w składzie powód, D. B. (1) i J. M. (1) wybrała ofertę firmy (...).

Zlecenie naprawy samochodu marki M. (...) o nr rej. (...) dla firmy (...) zostało wystawione w dniu 09.09.2013r. Zlecenie to jako osoba wnioskująca podpisał powód. Zostało ono zaakceptowane przez Zastępcę Głównego Księgowego i Zastępcę Dyrektora do spraw E.- eksploatacyjnych – Głównego Księgowego w dniu 12.09.2013r.

Firma (...) za wymianę silnika zgodnie z przedstawioną ofertą, po wykonaniu naprawy silnika wystawiła fakturę za usługę na kwotę 13.530zł brutto (11.000zł netto).

Faktycznie (...) nie wykonywała naprawy silnika w tym pojeździe, ale usługę tę zleciła podwykonawcy – firmie (...), który za naprawę silnika w samochodzie o nr rej (...) wystawił na rzecz (...) fakturę na kwotę 8.610zł brutto (7000zł netto).

We wrześniu i październiku 2013r. przez Firmę (...) dokonywane były także inne naprawy przy samochodzie o nr rej. (...) w tym m. in. wymiana oleju, wymiana czujnika spali, naprawa dźwigni zmiany biegów, wymiana zaworu doładowania i diagnostyka komputerowa, przy czym za wykonane usługi wystawiane były odrębne faktury. Część tych napraw była wykonywana w ramach umowy zawartej pomiędzy pozwanym z firmą (...) z dnia 23.09.2013r. Naprawa silników samochodów nie była objęta postanowieniami tej umowy, naprawy nie objęte umową mogły być zleczone firmie (...) na podstawie dodatkowych zleceń, odrębnie rozliczanych.

Firmie (...) została zlecona w październiku 2013r. naprawa silnika w samochodzie marki M. (...) o nr rej. (...).

Zlecenie naprawy zostało podpisane przez powoda i zaakceptowane przez Zastępcę Dyrektora do spraw E.-Eksplatacyjnych – Głównego Księgowego i Dyrektora Szpitala w dniu 04.10.2013r. Odnośnie tego samochodu w lipcu 2013r. został złożony wniosek do Rady Społecznej o wyrażenie zgody na jego sprzedaż.

Także i w tym przypadku firma (...) nie wykonywała przedmiotowej naprawy, zlecając usługę firmie (...). Za naprawę tego pojazdu W. F. wystawił w dniu 11.10.2013r. na rzecz (...) fakturę na kwotę 5.535zł brutto (4500zł netto).

Firma (...) za tę samą usługę wystawiła na rzecz Szpitala fakturę na kwotę 12.054zł brutto (9800zł netto).

W październiku 2013r. w przedmiotowym samochodzie były wykonywane także inne usługi motoryzacyjne, na które wystawiane były dodatkowe faktury przez firmę (...).

W obydwu przypadkach firma (...) wykonała naprawę silników wymieniając zużyte części na nowe. Przy jednym z tych samochodów naprawa dotyczyła także sprzęgła. W. F. prowadzi przy ulicy (...) działalność gospodarczą pod nazwą Przedsiębiorstwo Usługowo Handlowe, której przedmiotem jest mechanika pojazdowa, transport i handel częściami zamiennymi. W ramach mechaniki pojazdowej 90-95% napraw dotyczy samochodów marki M.. W ciągu roku wykonuje około 300 napraw silników. Jego firma jest znacząca na rynku (...). W. F. nie reklamuje swojej działalności, a mimo to ma wielu klientów. Szpital ani wcześniej Pogotowie nie zgłaszało się do niego bezpośrednio z zapytaniem dotyczącym naprawy samochodów. W 2012r. naprawiał silnik w samochodzie należącym do Pogotowia (...) we W., samochód ten został przyprowadzony przez firmę (...), ale faktura wystawiona była na rzecz Pogotowia (...). Opiewała na kwotę 9.225zł brutto.

Informacje o wykonywaniu napraw silników samochodów marki m. przez firmę (...) posiadali m. in. kierowcy podlegli powodowi.

W październiku 2013r. W. M. zgodnie z umową z dnia 23.09.2013r. zawartą przez Szpital z firmą (...) sp. cywilna M. P. zlecił naprawę samochodu M. (...) – wymianę wahacza przedniego i diagnostykę komputerową. Za naprawę wystawiona została faktura VAT z dnia 16.10.2013r. Zlecenie naprawy objętej umową nie wymagało zgody przełożonych powoda.

Wcześniej w lipcu 2013r. powód przygotował wniosek o zbycie środków trwałych dotyczących dwóch samochodów marki M. (...) o nr rej. (...), którego dotyczyła opisana wyżej naprawa silnika oraz samochodu o nr rej. (...), którego dotyczyła opisana wyżej wymiana wahacza. W zakresie obowiązków powoda leżało merytoryczne przygotowanie wniosku, który formalnie składany był przez Dyrektora Szpitala.

Wniosek ten mimo, że samochody, których dotyczył, zostały w międzyczasie naprawione, był rozpoznawany przez Radę Społeczną Szpitala na posiedzeniu w dniu 24.10.2013r., która wyraziła zgodę na zbycie tych pojazdów.

Powód nie był obecny na posiedzeniu Rady Społecznej w dniu 24.10.2013r. Wcześniej, przed dokonaniem napraw przedmiotowych samochodów w krótkiej rozmowie z Dyrektorem Szpitala, która odbyła się na korytarzu przed gabinetem Dyrektora, powód wskazywał na konieczność naprawy karetek, na co Dyrektor wyraził zgodę, nie mając jednak świadomości, że naprawa ma dotyczyć samochodów objętych wnioskiem do Rady Społecznej. Powód po naprawie pojazdów nie przekazał informacji o bezprzedmiotowości wniosku skierowanego do Rady Społecznej.

Po dokonanych naprawach w/w samochody pozostały w zasobach Szpitala i były wykorzystywane jako karetki pogotowia.

W dniu 17.07.2013r. została zawarta umowa pomiędzy pozwanym a A. S., prowadzącym działalność gospodarczą pod nazwą PHU (...), dotycząca sukcesywnej dostawy oleju napędowego dla ambulansów ratunkowych w ilości 75.000 litrów i do aparatów prądotwórczych w ilości 1000 litrów.

Zgodnie z przedmiotową umową kierowca po każdorazowym zatankowaniu karetki miał otrzymywać od wykonawcy umowy dokument potwierdzający, w którym wskazana miała być ilość wydawanego paliwa, data wydania paliwa, numer rejestracyjny pojazdu tankowanego oraz kwotę do zapłaty.

Powód miał kontrolować dokumenty otrzymywane przez kierowców podczas tankowania z danymi wynikającymi z faktur wystawianych przez wykonawcę umowy na koniec okresu rozliczeniowego.

W. M. dokonywał sprawdzania danych wynikających z dokumentów WZ, wydawanych kierowcom podczas tankowania paliwa z informacjami zawartymi na fakturach wystawianych przez zleceniobiorcę. Po dokonaniu weryfikacji powód czynił wzmiankę na fakturach o ich sprawdzeniu. Nie było ustalonej formalnej procedury sprawdzania faktur z dokumentami wydawanymi kierowcom przy tankowaniu paliwa. Nikt nigdy nie zgłaszał zastrzeżeń do powoda w zakresie sposobu weryfikacji faktur.

Powód nie przekazał Ł. N. dokumentacji źródłowej, w oparciu o którą dokonywał weryfikacji faktur, mimo stosownego polecenia Dyrektora związanego ze zleconą kontrolą działań powoda w zakresie weryfikacji faktur. Dokumentacji tej nie przekazał także po wypowiedzeniu mu umowy o pracę.

W. M. będąc zobowiązany do organizowania obsady i pracy podległego personelu oraz rozliczania czasu pracy zajmował się m. in. ustalaniem harmonogramów czasu pracy podległych mu pracowników, w tym kierowców karetek pogotowia.

W miesiącach od czerwca do września 2013r. odnotowano znaczny wzrost liczny nadgodzin kierowców karetek pogotowia.

W czerwcu 2013r. w Szpitalu było zatrudnionych 43 kierowców, w tym dwóch z nich przebywało na długotrwałych zwolnieniach lekarskich. Ustalone przez powoda harmonogramy skutkowały powstaniem 424 godzin nadliczbowych. Kwota wynagrodzenia wypłaconego za godziny nadliczbowe wyniosła 6.137,74zł.

W lipcu 2013r. przy 44 osobach zatrudnionych na stanowisku kierowcy i nadal dwóch osobach przebywających na zwolnieniach lekarskich ilość nadgodzin wyniosła 299,45. Kwota wynagrodzenia wypłaconego za godziny nadliczbowe wyniosła 3.687,81zł.

W sierpniu 2013r. przy 45 osobach zatrudnionych na stanowisku kierowcy i trzech osobach przebywających na zwolnieniach lekarskich zostało wypracowanych 928,45 godzin nadliczbowych. Kwota wynagrodzenia wypłaconego za godziny nadliczbowe wyniosła 12.460,31zł.

We wrześniu 2013r. przy 45 osobach zatrudnionych na stanowisku kierowcy oraz 4 osobach zatrudnionych na podstawie umów cywilnoprawnych, przy dwóch osobach na zwolnieniach lekarskich liczba nadgodzin wyniosła 578,25. Kwota wynagrodzenia wypłaconego za godziny nadliczbowe wyniosła 7.599,07zł.

W październiku 2013r. przy 27 osobach zatrudnionych na stanowisku kierowcy i pięciu osobach pracującej na podstawie umowy cywilnoprawnej oraz dwóch osobach na zwolnieniach lekarskich ilość nadgodzin wyniosła 93,45. Kwota wynagrodzenia wypłaconego za godziny nadliczbowe wyniosła 1.145,39zł.

Powyższe było skutkiem m. in. wpisywania przez powoda w harmonogramach czasu pracy w miejsce dyżurów pracowników, które objęte były normatywnym czasem pracy, dodatkowego przyścia do pracy, czego konsekwencją było automatyczne kwalifikowanie tych godzin pracy jako godzin nadliczbowych. Skutkowało to wypłatą dodatkowego wynagrodzenia w danym miesiącu dla pracowników, przy uwzględnieniu stawki podstawowej. Dodatki za pracę w godzinach nadliczbowych miały być płatne po zakończeniu okresu rozliczeniowego. Po okresie rozliczeniowym za miesiące lipiec-wrzesień 2013r. okazało się, że wskazywane przez powoda dodatkowe przybycie do pracy pracownika było w istocie pracą w normalnych godzinach pracy. Sytuacja to dotyczyła m. in. Ł. D. i D. B. (2).

Dodatkowe wynagrodzenie nie było wypłacane gdy liczba godziny przekraczała normę czasu pracy w danym miesiącu, bowiem u pozwanego obowiązywał trzymiesięczny okres rozliczeniowy i w kolejnych miesiącach godziny te mogłyby się zbilansować. Wypłata wynagrodzenia dodatkowego była spowodowana wpisem w ewidencji dodatkowego przyścia do pracy mimo, że faktycznie był to dyżur w ramach normalnych godzin pracy.

Konieczność pracy w godzinach nadliczbowych była także wynikiem korzystania przez kierowców karettek z długotrwałych zwolnień lekarskich. Powód informował o możliwości wystąpienia przypadków pracy w godzinach nadliczbowych. Powyższe zostało zaakceptowane przez Zastępcę Dyrektora do Spraw E.- Eksploatacyjnych.

Powód wnioskował o zatrudnienie dodatkowych kierowców karettek związku z chorobami pracowników oraz zwiększeniem ilości zespołów transportu medycznego. Wnioski te częściowo zostały uwzględnione.

Nadto praca w godzinach nadliczbowych spowodowana była także zwiększoną ilością przewozów na rzecz Szpitala. Kwestie transportu medycznego na rzecz Szpitala została dookreślona na spotkaniu w dniu 27.09.2013r. Wcześniej transporty medyczne były wykonywane przez jedną, a następnie dwie karetki, przy czym nie zatrudniono nowych pracowników mających zapewnić obsługę karettek.

Celem wyeliminowania nadgodzin powód wnioskował o zatrudnienie dodatkowych 4 osób. Powód informował także o problemach z ustaleniem harmonogramu pracy na IV kwartał 2013r. wskazując na brak stanu liczebnego podległego personelu, zmianę angaży pracowników, co skutkowało zmianą norm ich czasu pracy z 8 godzin dziennie na 7 godzin 35 minut.

Powód mógł kierować do pracy na stanowisku kierowcy karetki ratowników medycznych posiadających odpowiednie uprawnienia. Powód był poinformowany, którzy z ratowników medycznych mogą wykonywać obowiązki kierowcy, ale pracownicy ci nie zgłaszali się celem objęcia dyżurów.

Powód prowadząc harmonogramy pracy podległych mu pracowników, w sytuacjach, w których widząc, że zaplanowane dla danego pracownika godziny pracy w danym okresie rozliczeniowym nie wypełnią normy czasu pracy, dopisywał w harmonogramie dyżur dla tego pracownika, a następnie zaznaczał go jako dzień urlopu wypoczynkowego, co czynił bez zgody pracownika. Sytuacja taka miała miejsce w przypadku L. N., któremu powód dopisał do grafiku 20 godzin dyżuru, a następnie w dniach tych wpisał urlop wypoczynkowy bez wniosku i bez zgody pracownika.

W dniu 14 listopada 2013r. P. Z. – koordynator do spraw ratownictwa medycznego polecił W. M. uporządkowanie odpadów znajdujących się na terenie podstacji pogotowia ratunkowego w B.. Zalegające śmieci zostały ujawnione przez P. Z. kiedy dokonywał on sprawdzenia podstacji pogotowia w związku z mającą się odbyć kontrolą NFZ. P. Z. w rozmowach z innymi pracownikami uzyskał informację, że odpadami w podstacjach pogotowia zajmuje się powód. Powyższe było objęte zakresem obowiązków powoda przed połączeniem Szpitala we W. z Pogotowiem (...).

Usunięcie odpadów z podstacji w B. miało istotne znaczenie dla Szpitala, bowiem następnego dnia miała być przeprowadzona kontrola podstacji pogotowia ratunkowego przez NFZ, która w razie stwierdzenia nieprawidłowości mogłaby skutkować m. in. zamknięciem podstacji.

W. M. odmówił zajęcia się powyższym problemem, wskazując, że nie należy to do jego obowiązków, podkreślając, iż to nie on podpisał umowę dotyczącą wywozu śmieci z podstacji pogotowia i że on śmieciami się nie zajmuje. Swojego stanowiska powód nie zmienił, mimo, że P. Z. zwracał mu uwagę na zakres i wagę kontroli, która miała być przeprowadzona przez NFZ. Wówczas P. Z. poprosił o pomoc Ł. N.- Kierownika D. (...), który obiecał, że zajmie się tą sprawą. Także powód zadzwonił do Ł. N.- przekazując by to Ł. N. zajął się powyższą sprawą. Powód mimo zastrzeżeń co do takiego postępowania ze strony Ł. N. podtrzymał swoje stanowisko wskazując, że on umowy na wywóz śmieci nie podpisywał i że śmieciami się nie zajmuje.

Ł. N. po otrzymaniu od I. P. informacji o planowanej w dniu następnym kontroli NFZ wysłał do B. samochód z pracownikiem – referentem K. P. oraz ślusarzem, którzy zabrali odpady komunalne i przewieźli je do Szpitala. Ł. N.

nie wnikał do czyich obowiązków należy kwestia odpadów na podstacjach pogotowia ratunkowego. Miał na uwadze to by sprawę tę załatwić, co było pożądane z uwagi na mającą odbyć się kontrolę NFZ.

Szpital we W. posiadał zawartą w dniu 25.10.2013r. umowę na wywóz odpadów z Przedsiębiorstwem (...) Sp. z o.o. we W.. Umowę tę w imieniu Szpitala we W. podpisywał Dyrektor. Zgodnie z umową odpady z podstacji w B. miały być usuwane w listopadzie 2013r. co 14 dni, co przypadało na 8 i 22 dzień miesiąca. Do dnia 14.11.2013r. odpady nie były odbierane przez firmę (...).

W dniu 15 listopada 2013r. pozwany organizował uroczystość 50-ściololecia Szpitala we W.. W tym celu wynajęta była aula Seminarium Duchownego we W.. Osobą odpowiedzialną za przygotowanie uroczystości był J. M. (2). Do powoda nikt nie zwracał się z prośbą o pomoc w zorganizowaniu uroczystości.

W związku z koniecznością przeniesienia różnego rodzaju wyposażenia stanowiącego wystrój przestrzenno-plastyczny typu stelaże, książki, okolicznościowe medale J. M. (2) poprosił pracownika gospodarczego podległego powodowi H. S. o pomoc. Pracownik ten wyraził zgodę, a następnie udał się poinformować o powyższym powoda. W. M. nie zgodził się na oddelegowanie pracownika. Dopiero po interwencji J. M. (2), który zadzwonił w powyższej kwestii do sekretariatu Dyrektora, po kilkunastu minutach P. Z. oddał do dyspozycji J. M. (2) H. S.. H. S. w momencie kiedy był proszony o pomoc nie miał innych pilnych obowiązków.

W SP ZOZ Pogotowiu (...) we W. działał Związek Zawodowy (...).

Zgodnie ze statutem związku obowiązującym od dnia 10.08.2000r. – § 9 pkt 4 władze związku pochodzić miały z wyborów, wybory odbywały się m. in. przy uwzględnieniu zasady,

że tę samą funkcję w związku można było pełnić tylko przez dwie kadencje.

Członkostwo w związku ustaje m. in. wraz z jego wypowiedzeniem przez członka związku. Skutek był natychmiastowy, przy czym składek członkowskich od takiej osoby nie pobierało się do następnego miesiąca, licząc od tego, w którym złożono oświadczenie o wypowiedzeniu członkostwa.

Podczas walnego zgromadzenia wyborczego Związku Zawodowego (...) ZOZ (...) Pogotowia (...) we W. w dniu 07.09.2011r. wprowadzono zmianę w statucie związku polegającą na wykreśleniu z § 9 pkt 4 postanowienia dotyczącego możliwości sprawowania tej samej funkcji przez dwie kadencje.

W dniu 10.09.2013r. odbyło się walne zebranie wyborcze Zarządu (...) przy Wojewódzkim Szpitalu (...) we W..

W toku tego posiedzenia dokonano również zmiany statutu związku - (...) § 2 w ten sposób, że jako teren działania związku wskazano Wojewódzki Szpital (...) we W.. Nadto przeprowadzono wybory władz związku. W wyniku wyborów wybrano m. in. zarząd związku, w którym W. M. został wybrany na stanowisko Przewodniczącego. Nadto wytypowano osoby podlegające szczególnej ochronie związkowej z art. 32 ustawy o związkach zawodowych.

Pismem z dnia 16.09.2013r. skierowanym do Dyrektora Szpitala Związek Zawodowy (...) we W. poinformował, że w dniu 10.09.2013r. odbyło się walne zebranie Związku, liczącego 54 osoby, na którym wybrano nowe władze związku, wskazując osoby wchodzące w skład zarządu jak i osoby podlegające szczególnej ochronie związkowej. Pismo to wpłynęło do pracodawcy w dniu 18.09.2013r.

Związek Zawodowy nie przedstawiał pracodawcy informacji o liczbie członków związku na koniec III-go kwartału tj. na dzień 20.09.2013r. określonej w art. 25¹ ustawy o związkach zawodowych. Liczba członków związku na dzień 30.09.2013r. była taka sama jak na dzień 16.09.2013r.

W dniu 19.11.2013r. wszczęte zostało dochodzenie w sprawie zaistniałego od stycznia do 07.10.2013r. w Wojewódzkim Szpitalu (...) we W. złośliwego i upornie naruszenia wynikających ze stosunku pracy praw pracowniczych i praw o ubezpieczeniach społecznych na szkodę W. M. oraz w sprawie utrudniania w powyższym okresie wykonywania

działalności związkowej prowadzonej zgodnie z przepisami ustawy oraz dyskryminowania pracownika z powodu przynależności związkowej na szkodę W. M..

W dniu 28.11.2013r. rozwiązano z W. M. umowę o pracę z dnia 01.07.1985r. z zachowaniem 3-miesięcznego okresu wypowiedzenia, który upływał z dniem 28.02.2014r. Wypowiedzenie powodowi umowy o pracę nie zostało poprzedzone konsultacją związkową.

Jako przyczynę wypowiedzenia wskazano utratę zaufania wymaganą od pracownika, któremu pracodawca powierzył odpowiedzialne zadania związane z funkcjonowaniem Szpitala i dbałością o jego mienie i w związku z tym oczekiwał przestrzegania prawa, staranności i zaangażowania oraz lojalności i uczciwości względem pracodawcy. W ocenie pracodawcy powód nie spełnił tych oczekiwań, ale swoim postępowaniem- bezpośrednim działaniem lub zaniechaniem naraził zakład pracy na szkodę, a ponadto utrudnił realizację zadań przez zakład pracy. Pracodawca wskazał na następujące sytuacje, które doprowadziły do utraty zaufania wobec powoda:

- w październiku 2013r. nie dokładając należytej staranności w wyborze usługodawcy dopuszczenie do zlecenia wykonania napraw dwóch silników samochodowych z zawyżonym wynagrodzeniem, rażąco odbiegającym od cen oferowanych i dostępnych na miejscowym rynku usług motoryzacyjnych;
- działając wbrew wskazaniom zwierzchnika i wprowadzając go w błąd doprowadzenie w październiku 2013r. do zbędnego zlecenia wykonania remontu dwóch ambulansów ratunkowych przeznaczonych do sprzedaży;
- mając obowiązek nadzoru nad zaopatrzeniem samochodów w paliwo począwszy od lipca 2013r. nie przestrzeganie procedur sprawdzających przewidzianych w umowie z

dostawcą paliw przy kontroli prawidłowości wystawianych faktur, a tym samym

zaniedbanie należytej kontroli wydatkowanych na ten cel środków;

- w okresie od lipca 2013r. nie dołożenie należytej odpowiedniej staranności, współdziałając ze służbami pracowniczymi Szpitala, przy zatrudnianiu personelu ambulansów oraz przy planowaniu i organizacji pracy tego personelu i przez to przyczynienie się do niekorzystnego dla szpitala zarządzenia czasem pracy części personelu ambulansów i stosowanie niedopuszczalnych praktyk w kontaktach z podwładnymi przy próbach naprawy popełnionych błędów,
- w listopadzie 2013r. kilkakrotne, bezzasadne odmówienie współdziałania z innymi pracownikami Szpitala przy wypełnianiu przez nich zadań w okolicznościach ważnych dla pracodawcy lub nie wykazanie koniecznej w tych sytuacjach inicjatywy, w szczególności przy uprzątnięciu śmieci w Podstacji Pogotowia (...) w B. i przy organizacji obchodów rocznicowych Szpitala.

W ocenie pracodawcy wyżej wymienione przyczyny wypowiedzenia oprócz utraty zaufania pozostawały w zasadniczej dysproporcji z podstawowymi obowiązkami pracowniczymi określonymi w art. 100 k.p. co uniemożliwiało dalszą współpracę z powodem w ramach stosunku pracy.

W okresie wypowiedzenia pracodawca zobowiązał powoda do wykorzystania urlopu wypoczynkowego, a po jego wykorzystaniu zwolnił powoda z obowiązku świadczenia pracy z zachowaniem prawa do wynagrodzenia.

W związku z powyższym pozwany wezwał powoda do przekazania powierzonych mu rzeczy w tym komputera stacjonarnego, telefonu komórkowego oraz rozliczenia się z zakładem pracy ze wszystkich pobranych zaliczek pieniężnych. Ponadto zwrócił się z prośbą o przekazania wszystkich spraw prowadzonych przez powoda wraz z dokumentami upoważnionemu pracownikowi- P. Z..

Wynagrodzenie miesięczne W. M. liczone jak ekwiwalent za niewykorzystany urlop wypoczynkowy wynosiło 7.175zł brutto.

W dniu 16 stycznia 2014r. na skutek zawiadomienia pozwanego zostało wszczęte śledztwo w sprawie wejścia w porozumienie w celu osiągnięcia korzyści majątkowej w osobami biorącymi udział w przetargu w Szpital (...) we W. w okresie od dnia 02.07.2013r. do dnia 16.09.2013r. tj. o czyn z art. 305 § 1 k.k. i art. 305 § 1 k.k.

Sąd Rejonowy dokonując oceny zebranego materiału dowodowego wskazał, że ustalenia swe poczynił w oparciu o dokumenty zawarte w aktach osobowych powoda jak i o dokumentację dołączoną przez pozwanego do odpowiedzi na pozew. Z dokumentów tych wynika, że zlecenie naprawy samochodu o nr rej. (...) zostało zaakceptowane przez Dyrektora Szpitala, czemu K. M. zaprzeczał w swoich zeznaniach. Dokumentacja ta zawiera także teść umów z dnia 23.09.2013r. zawartych z (...) -S., chociaż należy zauważyć, że ewentualne nieprawidłowości związane z zawarciem tej umowy z (...), na które wskazywał pozwany w swoich zeznaniach nie były objęte zarzutami określonymi w oświadczeniu o wypowiedzeniu umowy o pracę powodowi, a tym samym nie miały znaczenia dla rozstrzygnięcia sprawy. Istotne było natomiast to, że umowa z firmą (...) dotycząca naprawy samochodów została zawarta w dniu 23.09.2013r., a więc w chwili zlecenia tej firmie naprawy samochodu o nr rej. (...) jeszcze ona nie obowiązywała.

Istotna była także, w ocenie Sądu Rejonowego, dokumentacja przedstawiona przez Związek Zawodowy (...), któremu przewodniczył powód. W szczególności wskazał tu należy na wersję statutu związku zawodowego obowiązującą na dzień 10.09.2013r., a z której wynika w szczególności, że wykreślony został zapis dotyczący ograniczenia możliwości sprawowania tej samej funkcji w związku przez więcej niż dwie kadencje. Nadto statut ten wskazuje nastąpiła zmiana w zakresie obszaru działania związku z SP ZOZ Pogotowia (...) we W. na Szpital (...) we W.. Jakkolwiek strona pozwana poddała w wątpliwość faktycznie dokonanie powyższych zmian w statucie, to na tę okoliczność nie przedstawiła w istocie żadnych dowodów. Dalszych ustaleń faktycznych w sprawie Sąd I instancji dokonał także na podstawie zeznań przesłuchanych w sprawie świadków, które Sąd ocenił generalnie jako wiarygodne. Sąd wskazał nadto, które z tych zeznań nie były istotne a to zeznania D. W. czy S. P. oraz świadka E. F..

W ocenie Sądu I instancji w szczególności istotnych informacji w sprawie dostarczył świadek W. F., który w szczegółowy sposób wskazał za jakie kwoty dokonał napraw samochodów pozwanego o nr rej. (...) dotyczących silników, a które to naprawy zostały zlecone firmie (...). Zeznania tego świadka wskazują na rażące rozbieżności pomiędzy kwotami jakie za naprawy te zapłacił Szpital, a jakie można było ponieść przy właściwym rozeznaniu rynku usług motoryzacyjnych we W.. Nadto świadek ten opisał rodzaj prowadzonej przez siebie działalności gospodarczej, specjalizację w zakresie napraw samochodów marki m., ilość dokonywanych remontów silników w ciągu roku wskazujące na ugruntowaną pozycję jego firmy na rynku (...).

Sąd Rejonowy uwzględnił zeznania L. N., I. P., P. Z., J. M. (3) i Ł. N.. Jak już wyżej wskazano zeznania tych osób wzajemnie się uzupełniają i potwierdzają, a co więcej okolicznościom przedstawianym przez te osoby w istocie nie zaprzeczył także powód w swoich zeznaniach.

Za wiarygodne Sąd I instancji uznał zeznania świadka A. K., która w sposób szczegółowy wskazała na nieprawidłowości w prowadzonych przez powoda harmonogramach czasu pracy podległych mu pracowników, w szczególności kierowców karetek. Świadek opisała jakiego rodzaju wpisy w dokumentacji prowadziły do przyjęcia, że pracownicy pracują w nadgodzinach i jakie były tego skutki w zakresie wypłacanego im wynagrodzenia. Sąd nie miał powodów, by odmówić wiarygodności zeznaniom tego świadka, mimo, że powód zakwestionował prawidłowość wniosków wyciąganych przez świadka. Należy jednak zaznaczyć, że świadek ta wskazała, że nie tylko kwestia nieprawidłowości w harmonogramach doprowadziła do znacznego wzrostu liczby nadgodzin, przy czym nie była w stanie podać jakie mogły być inne tego przyczyny.

Sąd I instancji czyniąc ustalenia faktyczne w sprawie uwzględnił również zeznania stron. Zarówno zeznania powoda jak i słuchanego w imieniu pozwanego K. M. odnoszą się do okoliczności opisywanych przez przesłuchanych w sprawie świadków, czy też wynikających z przedłożonej do sprawy dokumentacji. W zeznaniach tych strony dokonały subiektywnej oceny okoliczności, które stały się podstawą stawianych powodowi zarzutów, prowadzących do wskazywanej przez stronę pozwaną w oświadczeniu o wypowiedzeniu umowy utraty zaufania.

Na koniec Sąd I instancji zaakcentował, że poza sporem pozostawał fakt, iż strona pozwana nie dokonała konsultacji zamiaru wypowiedzenia umowy o pracę powodowi ze Związkiem Zawodowym, którego Przewodniczącym był powód oraz że nie uzyskała zgody na wypowiedzenie umowy o pracę powodowi - mimo, że posiadała informacje o objęciu powoda ochroną z art. 32 ustawy o związkach zawodowych. Nadto poza sporem pozostawała także okoliczność, że związek zawodowy nie przedstawił pracodawcy informacji o liczbie członków związku na koniec III kwartału, przy czym o liczbie członków związku poinformował pracodawcę w piśmie z dnia 16.09.2013r. Z okoliczności tych strony wyciągały całkowicie odrębne wnioski. Co więcej, pozwany kwestionował możliwość dokonania wyboru W. M. na kolejną kadencję Przewodniczącego Zarządu Związku Zawodowego powołując się na zapis § 9 pkt 4 statutu oraz, że związek zawodowy kierowany przez powoda nie jest zakładową organizacją związkową, bowiem nie obejmował swoją działalnością terenu całego zakładu pracy. Wskazać jednak należy, że w zakresie tych regulacji statutowych dokonano zmian – na walnym zgromadzeniu w dniu 07.09.2011r. i w dniu 10.09.2013r. Wynika to jednoznacznie z protokołów z tych zgromadzeń załączonych do akt, co wskazaną argumentację pozwanego czyni bezzasadną.

Przechodząc do rozważań merytorycznych, Sąd Rejonowy wskazał, że podstawą prawną roszczeń powoda był art. 45 § 1 k.p. i art. 47 k.p.

Zgodnie z tymi przepisami w razie ustalenia, że wypowiedzenie umowy o pracę zawartej na czas nieokreślony jest nieuzasadnione lub narusza przepisy o wypowiedzaniu umów o pracę, sąd pracy - stosownie do żądania pracownika - orzeka o bezskuteczności wypowiedzenia, a jeżeli umowa uległa już rozwiązaniu - o przywróceniu pracownika do pracy na poprzednich warunkach albo o odszkodowaniu. Pracownikowi, który podjął pracę w wyniku przywrócenia do pracy, przysługuje wynagrodzenie za czas pozostawania bez pracy, nie więcej jednak niż za 2 miesiące, a gdy okres wypowiedzenia wynosił 3 miesiące - nie więcej niż za 1 miesiąc. Jeżeli umowę o pracę rozwiązano z pracownikiem, o którym mowa w art. 39, albo z pracownicą w okresie ciąży lub urlopu macierzyńskiego, wynagrodzenie przysługuje za cały czas pozostawania bez pracy; dotyczy to także przypadku, gdy rozwiązano umowę o pracę z pracownikiem-ojcem wychowującym dziecko w okresie korzystania z urlopu macierzyńskiego albo gdy rozwiązanie umowy o pracę podlega ograniczeniu z mocy przepisu szczególnego.

Zgodnie z art. 32 ust. 1 ustawy o związkach zawodowych pracodawca bez zgody zarządu zakładowej organizacji związkowej nie może m. in. 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. Ochrona, o której mowa wyżej 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 okolicznościach niniejszej sprawy fakt pełnienia przez powoda funkcji przewodniczącego związku zawodowego działającego przy pozwanym, jak i fakt wskazania jego osoby jako objętej ochroną związkową nie był w istocie kwestionowany przez pozwanego. Nie licząc okoliczności wskazywanych przez Dyrektora pozwanego w zeznaniach dotyczących naruszenia § 9 pkt 4 statutu, co było już wyjaśniane. Dodatkowo wybór powoda na Przewodniczącego Zarządu Związku Zawodowego wynika z treści protokołu z walnego zebrania wyborczego z dnia 10.09.2013r. oraz z pisma z dnia 16.09.2013r., które zostało doręczone pracodawcy w dniu 18.09.2013r.

Niemniej strona pozwana podnosiła, że w okolicznościach niniejszej sprawy ochrona określona w art. 32 ust. 1 ustawy o związkach zawodowych, powodowi nie przysługiwała.

Stanowisko pozwanej podyktowane było treścią art. 25¹ ust. 1 i 2 ustawy o związkach zawodowych, w myśl których uprawnienia zakładowej organizacji związkowej przysługują organizacji zrzeszającej co najmniej 10 członków będących:

1)pracownikami lub osobami wykonującymi pracę na podstawie umowy o pracę nakładczą u pracodawcy objętego działaniem tej organizacji albo

2) funkcjonariuszami, o których mowa w art. 2 ust. 6, pełniącymi służbę w jednostce objętej działaniem tej organizacji.

Nadto pozwana akcentowała zapis ustępu 2 powołanego artykułu, który stanowi, że organizacja, o której mowa w ust. 1, przedstawia co kwartał - według stanu na ostatni dzień kwartału - w terminie do 10 dnia miesiąca następującego po tym kwartale, pracodawcy albo dowódcy jednostki, o której mowa w ust. 1 pkt 2, informację o łącznej liczbie członków tej organizacji, w tym o liczbie członków, o których mowa w ust. 1.

Analiza zgromadzonego w sprawie materiału dowodowego w ocenie Sądu I instancji daje pełne podstawy do podzielenia argumentacji pozwanego.

W szczególności w pierwszej kolejności wskazać należy, że nie był w sprawie kwestionowany fakt, iż organizacja związkowa kierowana przez powoda nie przedstawiła pracodawcy informacji o liczbie członków związku zawodowego na dzień 30.09.2013r. Okoliczność tę potwierdził powód, wywodząc jednak odmienne wnioski co do zachowania wymogu z powołanego art. 25¹ ust. 2, powołując się na informację przekazaną w piśmie z dnia 16.09.2013r., w której była wskazana liczba członków związku oraz na fakt, że z uwagi na niezmienną liczbę członków związku w jego ocenie nie było potrzeby dublowania tej informacji. Powód dodatkowo wskazywał, że nie było możliwości by liczba członków związku pomiędzy 16 a 30 września 2013r. zmniejszyła się poniżej 10 osób, zaznaczając, iż składki członkowskie i tak przestałyby być pobierane od miesiąca następnego.

Odnosząc się do tych twierdzeń powoda wskazać należy, że zgodnie ze statutem związku członkostwo w związku mogło ustać m. in. wraz z jego wypowiedzeniem przez członka związku. Skutek był natychmiastowy, nie zaś od następnego miesiąca. To, że w takim przypadku składki członkowskie od takiej osoby nie były pobierane od następnego miesiąca nie zmienia faktu, że osoba ta przestawała być członkiem związku od momentu złożenia oświadczenia. W błędzie jest zatem powód twierdząc, że liczba członków związku nie mogła ulec zmniejszeniu pomiędzy 16 a 30 września 2013r.

Pomijając jednak te twierdzenia powoda, które w istocie nie miały znaczenia dla rozstrzygnięcia omawianej kwestii wskazać należy, że przepis art. 25¹ ust. 2 ustawy o związkach zawodowych w sposób precyzyjny wskazuje kiedy należy przekazywać pracodawcy informację o liczbie członków, a w szczególności na jaki dzień ta liczba członków związku ma być ustalona. Tym samym organizacja związkowa nie spełnia obowiązku określonego w powołanym przepisie składając informację o liczbie członków na inny dzień niż na dzień zakończenia danego kwartału. Analiza treści powołanego przepisu wskazuje przy tym, że informacja ta winna być złożona pomiędzy ostatnim dniem kwartału a 10 dniem miesiąca następnego. Takiej informacji organizacja związkowa, której przewodniczącym był powód, nie przedstawiła. Przedstawienie zaś informacji o liczbie członków związku określonej na inny dzień niż na koniec kwartału jest w istocie bezskuteczne z punktu widzenia art. 25¹ ust. 2 powołanej ustawy.

Sąd Rejonowy w pełni podziela stanowisko Sądu Najwyższego zawarte w uchwale z dnia 20.12.2012r. wydanej w sprawie III PZP 7/12. Zgodnie z tą uchwałą nieprzedstawienie przez zakładową organizację związkową informacji, o której mowa w art. 25¹ ust. 2 ustawy z dnia 23 maja 1991 r. o związkach zawodowych (jednolity tekst: Dz.U. z 2001 r. Nr 79, poz. 854 ze zm.) powoduje, że nie są wadliwe czynności podjęte przez pracodawcę bez wymaganego współdziałania z tą organizacją, aż do dnia przedstawienia tej informacji. Sąd Najwyższy podzielił w istocie stanowisko prezentowane wcześniej w orzeczeniach o sygn. III PK 17/11 oraz o sygn. I PK 98/08. W których przyjęto, że w świetle art. 25¹ ust. 2 u.z.z., jeżeli pracodawca w zakreślonym terminie (10 dni po zakończeniu kwartału) nie uzyskał wymaganych przez art. 25¹ ust. 2 u.z.z. informacji, ma prawo przyjąć, że od tej daty zakładowej organizacji związkowej nie przysługują już ustawowe uprawnienia, a jego działania z pominięciem tej organizacji są skuteczne nawet w sytuacji, gdy w rzeczywistości organizacja zrzeszała wymaganą liczbę członków i tylko nie poinformowała o tym fakcie swego pracodawcy.

Sąd Najwyższy w uzasadnieniu uchwały wskazywał, że uprawnienia zakładowej organizacji związkowej przysługują organizacji zrzeszającej co najmniej 10 członków, a fakt ten organizacja musi dowieść w konkretny, ustawowo określony sposób, tj. przedstawić co kwartał - według stanu na ostatni dzień kwartału - w terminie do 10 dnia miesiąca

następującego po tym kwartale, pracodawcy informację o łącznej liczbie członków tej organizacji. Sąd Najwyższy wskazał, że przy interpretacji przepisów ustawy o związkach zawodowych trzeba oczywiście brać pod uwagę zasady prawa i wolności związkowe, ale nie można też abstrahować od praw drugiej strony, zobowiązanej do respektowania uprawnień organizacji zakładowej, tj. od sytuacji pracodawcy i konieczności chronienia także jego interesu, który trzeba widzieć w dążeniu do sprawnego funkcjonowania zakładu pracy. Nie będzie to możliwe w sytuacji braku pewności co do liczby partnerów społecznych, z którymi w konkretnych sprawach trzeba prowadzić dialog, czy zawierać porozumienia. Jak trafnie wskazał Sąd Najwyższy w wyroku z dnia 6 października 2011 r., III PK 17/11 beneficjentami korzystania przez zakładową organizację związkową z uprawnień wynikających z art. 25¹ ust. 1 u.z.z. są - między innymi - jej działacze korzystający z ochrony przewidzianej w art. 32 tej ustawy. Oni zatem powinni być obciążeni ryzykiem nieprzekazania przez tę organizację informacji z art. 25¹ ust. 2 u.z.z., tym bardziej, że mają znaczny wpływ na wykonanie tego obowiązku przez organizację związkową. Brak możliwości korzystania z uprawnień przysługujących zakładowej organizacji związkowej - spełniającej warunki określone w art. 25¹ ust. 1 u.z.z. - będący skutkiem nieprzekazania pracodawcy informacji z art. 25¹ ust. 2 tej ustawy, nie jest sankcją nadmiernie dolegliwą czy nieproporcjonalną w stosunku do tego zaniedbania organizacji związkowej. Przekazanie tej informacji nie jest bowiem działaniem uciążliwym lub trudnym do spełnienia, wymaga ono dołożenia choćby minimalnej staranności ze strony organizacji związkowej w dbałości o własne interesy i interes osób objętych ochroną z art. 32 u.z.z.

Sąd I instancji w pełni aprobując powyższy pogląd Sądu Najwyższego, stwierdził, że w tych okolicznościach powód jako Przewodniczący Zarządu organizacji związkowej i osoba wskazana w uchwale zarządu jako podlegająca szczególnej ochronie przed rozwiązaniem stosunku pracy, ze szczególnej ochrony jednak nie korzystał. Tym samym działania pozwanej, która nie zwróciła się do zarządu organizacji związkowej o zgodę na wypowiedzenie umowy o pracę powodowi, ani o konsultację w trybie art. 38 k.p. nie były wadliwe.

Odnosząc się do zarzutów kierowanych do powoda w pierwszej kolejności wskazano, że zgodnie z art. 30 § 4 k.p. w oświadczeniu pracodawcy o wypowiedzeniu umowy o pracę zawartej na czas nieokreślony lub o rozwiązaniu umowy o pracę bez wypowiedzenia powinna być wskazana przyczyna uzasadniająca wypowiedzenie lub rozwiązanie umowy. Jak to podkreślił Sąd Najwyższy, art. 30 § 4 k.p. został wprowadzony, by pracownik wiedział, czy i jakie zarzuty stawia mu pracodawca lub czym kierował się przy podejmowaniu określonej decyzji personalnej.

Obowiązek podania przyczyny wypowiedzenia umowy o pracę należy rozumieć jako nakaz podania przyczyny rzeczywistej i wystarczająco skonkretyzowanej. Zgodnie ze stanowiskiem Sądu Najwyższego podanie w oświadczeniu o wypowiedzeniu umowy o pracę przyczyny pozornej (nieprawdziwej, nierzeczywistej, nieistniejącej) jest równoznaczne z brakiem wskazania przyczyny uzasadniającej wypowiedzenie. Z kolei obowiązek konkretyzacji przyczyny wypowiedzenia oznacza, iż z oświadczenia pracodawcy musi wynikać bez żadnych wątpliwości, co jest istotą zarzutu stawianego pracownikowi, który uzasadnia zdaniem pracodawcy rozwiązanie umowy czy też czym kierował się pracodawca rozwiązując umowę o pracę. Innymi słowy, to pracownik ma wiedzieć i rozumieć, z jakiego powodu pracodawca rozwiązał z nim umowę o pracę.

Obowiązek podania przyczyny wypowiedzenia umowy ma jeszcze jeden istotny z punktu widzenia procesowego skutek. Okoliczności podane pracownikowi na uzasadnienie decyzji o rozwiązaniu stosunku pracy, a następnie dowodzone w postępowaniu sądowym, muszą być takie same, zaś pracodawca pozbawiony jest możliwości powoływania się przed organem rozstrzygającym spór na inne przyczyny mogące przemawiać za słusznością wypowiedzenia umowy. W konsekwencji pracodawca nie wywiązuje się z obowiązku wynikającego z art. 30 § 4 k.p. wówczas, gdy albo w ogóle nie wskazuje przyczyny wypowiedzenia, albo kiedy wskazanie przyczyny jest pozorne w tym znaczeniu, że jest ona niedostatecznie jasna, konkretna, a w rezultacie niezrozumiała dla pracownika i niepoddająca się weryfikacji w postępowaniu przed sądem.

Przedmiot niniejszego postępowania zmierzał zatem do dokonania ustaleń, czy podana powodowi przyczyna wypowiedzenia umowy o pracę była konkretna i rzeczywista z punktu widzenia ustawowych rygorów formalnych (art. 30§4 k.p.), a po ewentualnie pozytywnym przesądzeniu tej kwestii, czy uzasadniała rozwiązanie stosunku pracy

z W. M.. To, czy podane fakty istniały obiektywnie stanowi bowiem przedmiot oceny w płaszczyźnie zastosowania art. 45 § 1 k.p. Powołane unormowanie stanowi, że w razie ustalenia, iż wypowiedzenie umowy o pracę zawartej na czas nieokreślony jest nieuzasadnione albo narusza przepisy o wypowiedzaniu umów o pracę, sąd pracy - stosownie do żądania pracownika - orzeka o bezskuteczności wypowiedzenia, a jeżeli umowa uległa już rozwiązaniu - o przywróceniu pracownika do pracy na poprzednich warunkach albo o odszkodowaniu.

Sąd Rejonowy, aby szczegółowo ustosunkować się do kwestii zasadności wypowiedzenia, wskazał że utrata zaufania do pracownika może stanowić przyczynę uzasadniającą wypowiedzenie umowy o pracę, jeżeli znajduje oparcie w przesłankach natury obiektywnej i racjonalnej oraz nie jest wynikiem arbitralnych ocen lub subiektywnych uprzedzeń. Nie tyle istotna jest sama utrata zaufania pracodawcy do pracownika, co przyczyny, które ją spowodowały. Inaczej mówiąc, jeżeli przyczyny utraty zaufania do pracownika są prawdziwe, obiektywne i racjonalne, to mogą uzasadniać wypowiedzenie (por. wyrok SN z dnia 31.03.2009r. w sprawie II PK 251/08 Lex 707875). Utrata zaufania pracodawcy do pracownika zajmującego kierownicze stanowisko uzasadnia wypowiedzenie umowy o pracę nawet wtedy, gdy nie można pracownikowi przypisać winy w określonym zachowaniu, jednakże obiektywnie nosi ono cechy naruszenia obowiązków pracowniczych w zakresie dbałości o dobro lub mienie pracodawcy - art. 100 § 2 pkt 4 k.p. Tym bardziej można potraktować utratę zaufania do pracownika jako uzasadnioną przyczynę wypowiedzenia, gdy pracownikowi stawiane są zarzuty popełnienia przestępstwa związanego z zatrudnieniem u pracodawcy.

W orzecznictwie Sądu Najwyższego wskazuje się, że nie każdy przypadek utraty zaufania do pracownika może być uznany za uzasadniający wypowiedzenie. Utrata zaufania musi mieć bowiem oparcie w przesłankach natury obiektywnej i racjonalnej. Nie może wynikać z samowoli, czy wyłącznie z subiektywnych uprzedzeń pracodawcy. Utrata zaufania do pracownika uzasadnia wypowiedzenie umowy o pracę, jeżeli w konkretnych okolicznościach nie można wymagać od pracodawcy, by nadal darzył pracownika zaufaniem. Ponadto - aby uzasadniać wypowiedzenie stosunku pracy - nadużycie zaufania musi wiązać się z takim zachowaniem pracownika, które może być obiektywnie ocenione jako naganne, choćby nawet nie można było pracownikowi przypisać subiektywnego zawinienia. Z kolei obiektywna naganność zachowania pracownika jako podstawa utraty zaufania do niego ze strony pracodawcy musi być oceniana w kontekście wszelkich okoliczności faktycznych (por wyrok SN z dnia 24 października 2013r. w sprawie II PK 24/13).

Przenosząc powyższe rozważania natury teoretycznej na grunt niniejszej sprawy należało przyjąć, że wypowiedzenie powodowi umowy o pracę ostatecznie należało uznać za uzasadnione, jakkolwiek nie wszystkie okoliczności prowadzące do utraty zaufania zostały określone w sposób prawidłowy o czym niżej. Ostatecznie jednak Sąd I instancji uznał, że pozwany wykazał w toku postępowania, iż działania powoda związane z powierzonymi mu obowiązkami pracowniczymi mogły skutkować utratą do niego zaufania przez pracodawcę.

Jeśli zaś chodzi podniesioną przez powoda niemożność utraty tego zaufania do powoda przez pozwanego, bowiem od początku w ogóle go takim zaufaniem nie obdarzono, to Sąd I instancji uznał to za swoistą grę słowną. Niewątpliwe w sprawie było to, że strony nie darzyły się szczególną sympatią, niemniej dopatrywanie się przez powoda we wszelkich działaniach Dyrektora szykanowania jego osoby są dużą przesadą. To, że Dyrektor podejmował decyzje np. o kontroli danego aspektu działalności powoda jako pracownika jest jego uprawnieniem, tym bardziej, że kontrola ta miała dotyczyć prawidłowości wydatkowania znaczącej wielkości środków finansowych szpitala. Okoliczność ta nie wskazuje na brak zaufania ale na prawidłowość wykonywania kierownictwa i nadzoru nad podległymi pracownikami. Także to, że powód kwestionował zasadność połączenia placówek na drodze sądowej, w której to kwestii pracodawca miał zdanie odrębne, również nie daje podstaw do przyjęcia zasadności twierdzeń powoda, w których wskazywał, że pozwany od początku dążył do znalezienia podstawy do zwolnienia powoda. Nawet jeśli w opisywanych okolicznościach Dyrektor pozwanego nie darzył powoda szczególnym zaufaniem, to twierdzenia, że zaufania tego w ogóle nie miał uznać należy za nadużycie. Niemniej niewątpliwym w sprawie było to, że powód który nie ukrywał swojego negatywnego nastawienia do nowego pracodawcy i jego Dyrektora, nie zmierzał do pozyskania większej dozy zaufania pracodawcy. Co więcej poszczególne jego działania, opisane w oświadczeniu o wypowiedzeniu umowy o pracę, doprowadziły do całkowitej jego utraty.

Przechodząc do analizy poszczególnych przesłanek utraty zaufania wskazać należy, że jednym z głównych zarzutów stawianych powodowi było to, iż w październiku 2013r. nie dokładając należytej staranności w wyborze usługodawcy dopuszczenie do zlecenia wykonania napraw dwóch silników samochodowych z zawyżonym wynagrodzeniem, rażąco odbiegającym od cen oferowanych i dostępnych na miejscowym rynku usług motoryzacyjnych. Zdaniem pozwanego takie postępowanie powoda wskazuje nawet na dopuszczenie się przestępstwa na szkodę szpitala w porozumieniu z firmą, której zlecono naprawę samochodów.

Nie przesądzając kwestii przestępczego charakteru zachowania powoda wskazać należy, że główny nacisk przy ocenie zachowania powoda został położony na brak należytej staranności w wyborze usługodawcy. Zarzut ten uznać należało za w pełni uzasadniony. W sprawie bowiem ustalono, że przedmiotowe naprawy, które przygotowywane były pod względem merytorycznym przez powoda, za które Szpital zapłacił kwoty 13.530zł brutto (11.000zł netto) i 12.054zł brutto (9.800zł netto), można było przeprowadzić za kwoty zdecydowanie niższe, bowiem firma (...), która faktycznie napraw tych dokonała za wykonaną usługę wystawiła faktury na kwotę 8.610zł brutto (7000zł netto) i 5.535zł brutto (4500zł netto). Dysproporcja kwot za tę samą usługę wskazuje, że powód w sposób niestaranny dokonał rozeznania rynku usług motoryzacyjnych we W.. Należy przy tym zauważyć, że powód przedmiotowe obowiązki związane z przygotowaniem zleceń napraw samochodów wykonywał od 2000r. i miał, a przynajmniej powinien mieć wiedzę, pozwalającą na wybór usługodawcy, który dokona przedmiotowych napraw samochodów po dużo bardziej korzystnej cenie niż firma (...). Powód zapewne z uwagi na wcześniejszą współpracę z firmą (...) nie dokonał należytego rozpoznania rynku usług motoryzacyjnych. Należy przy tym zauważyć, że powód musiał mieć świadomość, że naprawy takie wykonuje m.in. firma (...), skoro 2012r. firma ta wystawiała na rzecz Pogotowia fakturę za naprawę silnika w samochodzie marki m.. Twierdzenia powoda, że nie widział tej faktury i nie miał wiedzy w tym przedmiocie w ocenie Sądu nie zasługują na wiarę. Nawet jeśli tak było, mając na uwadze fakt, iż awarie silników nie były sprawą jednostkową, powód winien podjąć działania celem ustalenia ewentualnych usługobiorców na wypadek dokonania tego rodzaju napraw. Wiedza odnośnie usług świadczonych przez W. F. była zaś dość powszechna w środowisku kierowców, także tych podległych powodowi, co wynikało z zeznań pozwanego.

Powód na obronę zasadności podejmowanych działań wskazywał na konieczność zebrania ofert w ekspresowym tempie. Należy jednak zauważyć, że kwestia czasu nie może być decydującą przesłanką do wyboru usługodawcy, tym bardziej w sytuacji kiedy różnica w żądanych za wykonanie usługi kwotach sięga niemal połowy ceny, co przekłada się na kilkutyśne kwoty. Co więcej zwrócić należy uwagę, że naprawa przedmiotowych samochodów odbyła się w tym samym czasie, a więc przy prawidłowym rozpoznaniu rynku czas oddania samochodów do użytku byłby taki sam, a nawet krótszy, bowiem naprawa ta byłby wykonana bez pośredników. Na obronę powoda nie przemawia, jak ocenił Sąd Rejonowy, fakt, że umowa zawarte z firmą (...) nie wykluczała podwykonawstwa. Powód odnosił się do umowy z dnia 23.09.2013r., która jednak nie obowiązywała w dacie zlecenia naprawy samochodu o nr rej. (...). Podwykonawstwa nie zabraniało także zlecenie naprawy silników. Niemniej nie to było przedmiotem zarzutu wobec powoda. Istota zarzutu sprowadzała się do braku należytej staranności przy wyborze usługodawcy, a tym samym w istocie braku staranności przy dbaniu o majątek pracodawcy. Na ocenę tego zarzuty nie wpływa również fakt, iż zlecenie napraw samochodów zostało zaakceptowane przez przełożonych powoda. Należy zauważyć, że w ramach obowiązków powoda należało przygotowanie i zgromadzenie informacji dotyczących kosztów naprawy. Przełożeni podejmowali decyzję w oparciu o te właśnie informacje, które okazały się w istocie nierzetelne. Jak słusznie zauważył pozwany w swoich zeznaniach, po to ma on kierowników na danych stanowiskach by pilnowali interesów szpitala. W tych działaniach powoda interes szpitala nie był w sposób właściwie chroniony.

W tym stanie rzeczy należało przyjąć, że zasadność przedmiotowego zarzutu została w sprawie w sposób jednoznaczny wykazana. Omawiane zaniedbanie po stronie powoda w oczywisty sposób musiało prowadzić do utraty zaufania wobec pracownika. Jakie zaufanie do wykonywanych przez pracownika działań ma mieć pracodawca kiedy dowiaduje się, że usługę przygotowana przez tego pracownika można było zlecić w cenie o połowę niższej.

Już tylko przedstawione wyżej okoliczności przesądzały o zasadności przyczyny wypowiedzenia umowy o pracę powodowi. Jak słusznie zauważył pozwany wystarczy, że jedna z powołanych w wypowiedzeniu umowy o pracę

przyczyn okaże się zasadna, by decyzję pracodawcy o rozwiązaniu umowy o pracę z pracownikiem uznać za prawidłową (por. wyrok SN z dnia 05.10.2005r. w sprawie PK 61/05 i z dnia 21.03.2001r. w sprawie I PN 312/00).

Sąd dodał, że w ocenie pozwanego powyższe okoliczności wskazywały na popełnienie przestępstwa na szkodę szpitala, w związku z czym zostało złożone zawiadomienie o popełnieniu przestępstwa, co jest ewidentnym przejawem utraty zaufania do powoda.

Kolejnym zarzutem pozwanego wobec powoda było to, iż działając wbrew wskazaniom zwierzchnika i wprowadzając go w błąd doprowadził w październiku 2013r. do zbędnego zlecenia wykonania remontu dwóch ambulansów ratunkowych przeznaczonych do sprzedaży. Sąd I instancji uznał go jednak za niezasadny.

Jak wynika bowiem z ustalonego w sprawie stanu faktycznego naprawy te dotyczyły samochodów o nr rej (...) i zostały zaakceptowane przez dyrektora szpitala.

Niewątpliwie przedmiotowe samochody były objęte wnioskiem skierowanym do Rady Społecznej Szpitala o wyrażenie zgody na ich sprzedaż z lipca 2013r. Wniosek ten był przygotowywany przez powoda, a podpisany ostatecznie przez Dyrektora Szpitala. Niewątpliwie także przed jego rozpoznanie przez Radę Społeczną samochody te zostały naprawione, przy czym na zleceniu dotyczącym naprawy samochodu (...) widniał podpis Dyrektora Szpitala. Do tego wskazać należy, że z zeznań stron wynika w istocie, że miała miejsce krótka rozmowa pomiędzy powodem a Dyrektorem, w której powód wskazywał na konieczność naprawy tych samochodów. K. M. temu nie zaprzeczył, wskazując jednak na fakt, iż nie miał świadomości, że naprawa ma dotyczyć samochodów objętych wnioskiem do Rady Społecznej.

Z przedstawionych okoliczności, przy uwzględnieniu także braku wzajemnej sympatii pomiędzy stronami, wynika, że przepływ informacji między powodem a Dyrektorem Szpitala był zaburzony. To jednak nie daje podstaw do stawiania powodowi zarzutu działania wbrew wskazaniom zwierzchnika czy też wprowadzania go w błąd w tym zakresie. Powód postępował w istocie zgodnie z procedurami. Można jedynie zaznaczyć że z czystej lojalności, po dokonanej naprawie powód mógł zwrócić Dyrektorowi uwagę na bezprzedmiotowość wniosku skierowanego do Rady Społecznej, co jednak w obliczu relacji stron postępowania widocznie byłoby zbyt daleko idącym wymogiem. Niemniej omawiany zarzut w ocenie Sądu był bezpodstawny i nie uzasadniał utraty zaufania. Dyrektor Szpitala mógł znaleźć więcej czasu dla powoda, a jeśli kwestia naprawy samochodów budziła jakieś jego wątpliwości, zwrócić się do powoda o udzielenie dodatkowych informacji.

Kolejny zarzut wobec powoda dotyczący naruszenia obowiązku nadzoru nad zaopatrzeniem samochodów w paliwo począwszy od lipca 2013r. i nie przestrzegania procedur sprawdzających przewidzianych w umowie z dostawcą paliw przy kontroli prawidłowości wystawianych faktur, a tym samym zaniedbania należytej kontroli wydatkowanych na ten cel środków, również w ostatecznej ocenie Sądu okazał się niezasadny.

W pierwszej kolejności wskazać należy, że co do zasady z treści umowy z dnia 17.07.2013r. zawartej pomiędzy pozwanym, a A. S. prowadzącym działalność gospodarczą pod nazwą PHU (...) dotyczącej dostawy oleju napędowego nie wynikały konkretne obowiązki dotyczące weryfikacji dokumentów wydawanych kierowcom z wystawianymi przez PHU (...) fakturami. Niemniej sam powód w swoich zeznaniach wskazał, że faktycznie tego rodzaju obowiązki zostały mu przydzielone i że takiej weryfikacji dokonywał. Opisał przy tym sposób w jakie weryfikacja ta była przeprowadzana. W istocie z materiału dowodowego w sprawie nie wynika, by powód faktycznie zaniedbał prawidłowej weryfikacji faktur. W zasadzie można wskazać, że zarzut ten opiera się jedynie na domysłach pozwanego, że weryfikacja przeprowadzana przez powoda była nierzetelna. Domysły te w zasadzie wywodzone są z faktu, iż powód nie przedstawił dokumentacji źródłowej – tj. dokumentów wydawanych kierowcom przy tankowaniu karetek Ł. N., który miał dokonać kontroli powoda w tym zakresie. Dodatkowo pozwany wskazywał, że także po wypowiedzeniu powodowi umowy o pracę dokumentacja ta nie została przez niego przekazana. Niemniej z podawanych przez pozwanego faktu nie można w sposób niewątpliwy wywodzić, że faktycznie powód zaniedbał obowiązkowi w zakresie dokonywanej kontroli, tym bardziej, że podobną kontrolę powód wykonywał przez cały czas zatrudnienia na stanowisku kierownika działu eksploatacji i nikt nigdy nie zakwestionował sposobu, w jaki weryfikacja ta była wykonywana. Zarzut ten winien sprowadzać się raczej do kwestii nieudostępnienia dokumentacji przez powoda, co jednak w oświadczeniu

o wypowiedzeniu umowy o pracę nie zostało wyartykułowane. Co więcej powyższe okoliczności w istocie wynikały jedynie z zeznań pozwanego.

Mając zatem na uwadze fakt, iż pozwany nie miał możliwości powoływania się w niniejszej sprawie na okoliczności, które nie wynikały z oświadczenia, zarzut ten należało uznać za bezzasadny.

Kolejny zarzut pozwanego wobec powoda to nie dołożenie w okresie od lipca 2013r. odpowiedniej staranności przy zatrudnianiu personelu ambulansów oraz przy planowaniu i organizacji pracy tego personelu i przez to przyczynienie się do niekorzystnego dla szpitala zarządzania czasem pracy części personelu ambulansów i stosowanie niedopuszczalnych praktyk w kontaktach z podwładnymi przy próbach naprawy popełnionych błędów.

W pierwszej części zarzut dotyczący braku staranności przy zatrudnianiu personelu ambulansów, w obliczu zgromadzonego w sprawie materiału dowodowego jawi się jako pozorny. Wskazać należy, że dołączone przez powoda do akt sprawy pisma kierowane m. in. do zastępcy dyrektora – S. P., wskazują, że powód zgłaszał zapotrzebowanie na zatrudnienie dodatkowych kierowców. Wnioski te częściowo przez pracodawcę były uwzględniane. Przesłuchani w sprawie świadkowie w osobach A. K. i S. P. wskazywali na brak zarzutów w tym zakresie wobec powoda. Tym samym nie można przyjąć, że powód zaniedbał temu obowiązkowi.

Dalsza część omawianego zarzutu sformułowana została jako brak staranności przy planowaniu i organizacji pracy personelu i przez to przyczynienie się do niekorzystnego dla szpitala zarządzania czasem pracy części personelu ambulansów i stosowanie niedopuszczalnych praktyk w kontaktach z podwładnymi przy próbach naprawy popełnionych błędów została wskazana w sposób ogólnikowy i przy pierwszej lekturze nie dający w istocie odpowiedzi jakie konkretnie zachowania powoda objęte są tym zarzutem. Uszczegółowienie tego zarzutu znalazło się w odpowiedzi na pozew, z której wynika, że błędy powoda sprowadzały się do złego planowania czasu pracy i jego ewidencjonowania, co albo generowało dodatkowe wynagrodzenie lub konieczność interwencyjnego zatrudnienia personelu albo prowadziło do stosowania niedopuszczalnych praktyk mających na celu ukrycie tych skutków jak przymusowe wysyłanie pracowników na urlop wypoczynkowy celem rozliczenia czasu pracy.

Okoliczności na które powoływał się pozwany, zostały wykazane w szczególności zeznaniami świadków I. P., L. N. i A. K.. Sąd nie miał podstaw do kwestionowania prawdziwości zeznań tych osób, tym bardziej, że okoliczność dotycząca wpisywania dodatkowego dyżuru i udzielania z datą wsteczną urlopu wypoczynkowego dla L. N. została w istocie potwierdzona przed powoda w złożonych przez niego zeznaniach. To jakie intencje temu towarzyszyły nie miało wpływu na ocenę tego zachowania powoda, które obiektywnie rzecz ujmując były nieprawidłowe. Skoro powód był odpowiedzialny za organizację czasu pracy i prowadzenia ewidencji czasu pracy winien obowiązkowi te wykonywać sumiennie i w sposób odpowiadający rzeczywistości stanowi rzeczy, tym bardziej, że czas pracy pracowników i będące konsekwencją tego prawo do wynagrodzenia i urlopów wypoczynkowych są podstawowymi prawami pracownika, w które powód bezprawnie ingerował.

Takie zachowanie musiało, zdaniem Sądu Rejonowego, prowadzić do utraty zaufania pracodawcy wobec powoda.

Jakkolwiek należy zauważyć, że ta przyczyna utraty zaufania została opisana w sposób, któremu trudno przypisać cechę konkretności to jednak podana zwalnianemu pracownikowi przyczyna wypowiedzenia nie podlega w postępowaniu sądowym jedynie takiej "konkretyzacji", która w istocie polega na powołaniu nowych, wcześniej niewskazanych w pisemnym oświadczeniu o wypowiedzeniu umowy o pracę przyczyn, okoliczności lub uzasadnienia kwestionowanego wypowiedzenia.

Mając na uwadze treść oświadczenia o wypowiedzeniu, którego jednak podstawową przesłanką była utrata zaufania spowodowana m. in. brakiem staranności przy planowaniu i organizacji pracy personelu i przez to przyczynienie się do niekorzystnego dla szpitala zarządzania czasem pracy części personelu ambulansów i stosowanie niedopuszczalnych praktyk w kontaktach z podwładnymi przy próbach naprawy popełnionych błędów, to dookreślenie tej przesłanki utraty zaufania nie wprowadziło nowych niewskazanych okoliczności uzasadniających wypowiedzenie umowy o pracę. Określenie tej podstawy utraty zaufania mogło być wskazane w sposób bardziej przejrzysty, co jednak nie powoduje

dyskwalifikacji omawianych okoliczności w ramach sądowej oceny prawidłowości dokonanego wypowiedzenia umowy o pracę.

Ostatnią przesłanką prowadzącą do utraty zaufania do powoda miały być kilkakrotne, bezzasadne odmowy współdziałania z innymi pracownikami Szpitala przy wypełnianiu przez nich zadań, w okolicznościach ważnych dla pracodawcy i nie wykazanie koniecznej w tych sytuacjach inicjatywy, w szczególności przy uprzątnięciu śmieci w Podstacji Pogotowia (...) w B. i przy organizacji obchodów rocznicowych Szpitala.

W pierwszej kolejności odnieść się należy do kwestii braku współdziałania przy usunięciu odpadów z podstacji Pogotowia (...) w B..

W istocie w sprawie nie zostało wykazane, by kwestia ta leżała w obowiązkach powoda. Nawet jeśli powód w ramach innych obowiązków zleconych przez przełożonego mógł mieć zlecone to zadanie, to wskazać należy, że z prośbą, czy też poleceniem służbowym w tym zakresie zwrócił się do niego P. K. do spaw ratownictwa medycznego. W zasadzie nie doszło do wykazania w sprawie, iż P. Z. był przełożonym powoda i by mógł wydawać mu wiążące polecenia służbowe. Tym samym trudno mówić o naruszeniu przez powoda obowiązków służbowych. Powyższe ma tym bardziej uzasadnienie jeśli weźmie się pod uwagę, na co powoływał się powód, że obecnie obowiązująca ustawa o odpadach (ustawa z 14.12.2012r.) zakazywała przewozu śmieci z gminy do gminy, czego w istocie dotyczyło polecenie P. Z.. Faktycznie w ustawie tej w art. 20 sformułowana została tzw. zasada bliskości, a nadto w art. 23 ust. 2 tej ustawy zakazuje się zbierania poza miejscem wytwarzania m. in. zmieszanych odpadów komunalnych. Mając na uwadze dokumentację zdjęciową załączoną do akt należało przyjąć, że tego rodzaju odpadów dotyczyło polecenie P. Z.. Do tego ustawa określa także warunki transportu odpadów i podmioty uprawnione do wykonywania tego typu usługi.

Tym samym samą odmowę współdziałania powoda przy usunięciu odpadów uznać należało za mającą uzasadnienie, jednakże sposób w jaki powód odmówił udzielenia pomocy i zgłoszona przez niego wówczas argumentacja, wskazująca, że kwestią tą powinien zająć się ten kto podpisywał umowę na wywóz śmieci, budzi już poważne zastrzeżenia. Wskazuje bowiem na całkowicie nieutożsamianie się przez powoda z interesami Szpitala i to w zakresie działalności, z którą bezpośredni związek miało stanowisko, na którym pracował powód. Powód został przy tym poinformowany przez P. Z. o mającej mieć miejsce następnego dnia kontroli NFZ, a więc, o tym, że kwestia odpadów była ważna z punktu widzenia interesów jego pracodawcy. Tym samym ogólny obowiązek pracownika działania w interesie pracodawcy powinien doprowadzić do podjęcia próby znalezienia rozwiązania problemu, a nie skutkować kategoryczną odmową zajęcia się nim. Powód mógł zatem skierować P. Z. do innej osoby odpowiedzialnej za sprawy związane z odpadami, skoro jak podawał, na odprawach „środkowych” kwestie obowiązków w zakresie usuwania odpadów były omawiane. Powyższe było tym bardziej uzasadnione, jeśli wziąć pod uwagę, iż z prośbą o pomoc zgłosił się do niego nowy pracownik, który nie miał wiedzy, kto winien zająć się sprawą zalegających odpadów. Powód natomiast wiedział do kogo należą te obowiązki, skoro wykonał telefon w tej sprawie do Ł. N.. Powód, będący w konflikcie z pracodawcą, zaniechaniem udzielenia pomocy P. Z. w rozwiązaniu naglącego problemu i w ten sposób wykazał, że dobro jego zakładu pracy nie było dla niego ważne.

Ostatecznie zatem zachowanie powoda w kwestii związanej z usunięciem odpadów z podstacji pogotowia ratunkowego w B. także mogło wpływać na poziom zaufania pracodawcy do osoby powoda.

Kolejną sytuacją, w której powód ponownie wykazał się brakiem zrozumienia dla potrzeb zakładu pracy była organizacja obchodów rocznicowych Szpitala. Powód także i w tym przypadku miał świadomość istnienia swego rodzaju „stanu wyższej konieczności” dotyczącej przygotowania uroczystości. Mimo to, kiedy zgłosił się do niego pracownik, którego odpowiedzialny za przygotowanie obchodów J. M. (3) poprosił o pomoc w przewiezieniu różnego rodzaju elementów wyposażenia auli i okolicznościowych pamiątek, powód odmówił oddelegowania pracownika do tych obowiązków. Jak wynika z zeznań świadka J. M. (3) powód poczuł się urażony, że ktoś inny dysponuje jego pracownikiem i że nikt nie poprosił go o zgodę. Należy jednak zauważyć, że takie zachowania powoda wskazuje, że nad interes zakładu pracy przedkładał własne ambicje i kierował się w istocie animozjami, wykazując w tym postępowaniu swoje negatywne nastawienie do nowego pracodawcy. Znamienne są słowa pełnomocnika powoda,

który na rozprawie w dniu 05.09.2014r. (k.256) wskazywał, że powód nie mógł z entuzjazmem podchodzić do obchodów 50-sięciolecia Szpitala, ponieważ powód był przeciwny połączeniu Szpitala z Pogotowiem co zaskarżył na drodze sądowo administracyjnej.

Podkreślić jednak należy, że każdy pracownik, w tym działacz związkowy, jest zobowiązany do zachowania lojalności wobec pracodawcy i nie może swoimi oportunistycznym zachowaniem szkodzić pracodawcy, zarówno w sensie materialnym, jak i dbałości o dobre imię zakładu pracy.

Tym bardziej takie poświęcenie w interesie zakładu pracy wymagane musi być od osób zajmujących stanowiska kierownicze, które biorą faktycznie udział w zarządzaniu zakładem pracy i których postawa ma dużo większe znaczenie dla postrzegania zakładu pracy zarówno wśród pracowników jak i osób trzecich.

Reasumując powyższe rozważania należało przyjąć, że strona pozwana w sposób jednoznaczny wykazała jakie okoliczności spowodowały utratę zaufania wobec powoda. W szczególności dotyczy to braku staranności przy wyborze usługodawcy wykonującego naprawę silników dwóch samochodów należących do pozwanego, niewłaściwego prowadzenia ewidencji czasu pracy, niewłaściwego zarządzania czasem pracy kierowców i bezprawnego wpisywania urlopów wypoczynkowych w miejsce dyżurów pracowników oraz braku współdziałania w okolicznościach ważnych dla Szpitala.

Opisane działania powoda w sposób oczywisty musiały wpływać na zakres zaufania pracodawcy, a w konsekwencji doprowadziły do całkowitej jego utraty. Podkreślić należy, że zaufanie pracodawcy ma szczególnie istotne znaczenie w przypadku pracowników zatrudnionych na stanowiskach kierowniczych, a utrata zaufania koniecznego ze względu na rodzaj pracy wykonywanej przez pracownika, która powoduje niemożność jego dalszego zatrudnienia, może być uznana za uzasadnioną przyczynę wypowiedzenia. Jest tak wówczas, gdy utrata zaufania nie jest wynikiem subiektywnych ocen, uprzedzeń lub obaw, ale znajduje oparcie w przesłankach natury obiektywnej i racjonalnej oraz wynika z obiektywnie naganego zachowania pracownika. Utrata zaufania do pracownika uzasadnia wypowiedzenie umowy o pracę, jeżeli w konkretnych okolicznościach nie można wymagać od pracodawcy, by nadal darzył pracownika zaufaniem, co w niniejszej sprawie uznać należy za bezsporne. Jak już wyżej wykazano wyrazem utraty zaufania wobec powoda było złożenie zawiadomienia o możliwości popełnienia przez niego przestępstwa, co jednoznacznie wskazuje, że pozwany miał wątpliwości co do rzetelności i zgodności z prawem działań podejmowanych przez powoda.

Niemniej należy wskazać, że aby uzasadnić wypowiedzenie stosunku pracy nadużyciem zaufania musi się to wiązać z takim zachowaniem pracownika, które może być obiektywnie ocenione jako naganne, choćby nawet nie można było pracownikowi przypisać subiektywnego zawinienia. Tym samym dla zasadności wypowiedzenia nie było konieczne przesądzenie, że powód faktycznie dopuścił się przestępstwa, czy też by jego działania były zawinione. Istotne jest to czy wykonywanie obowiązków pracowniczych przez pracownika można ocenić negatywnie, a taka negatywna ocena pracy powoda została wykazana w powyższych wywodach.

Mając na uwadze przedstawione rozważania Sąd uznał, że strona pozwana w sposób zgodny z prawem i w pełni uzasadniony dokonała wypowiedzenia powodowi umowy o pracę co skutkowało brakiem aktualizacji roszczenia określonego w art. 45 § 1 k.p. Powyższe skutkowało oddaleniem żądania o przywrócenie powoda do pracy.

Konsekwencją powyższego było także oddalenie żądania o wypłatę wynagrodzenia za czas pozostawania bez pracy zgłoszonego na podstawie art. 47 k.p.

Podstawę rozstrzygnięcia o kosztach postępowania stanowił art. 98 k.p.c. ustanawiający zasadę zwrotu kosztów stosownie do wyniku postępowania. Powód przegrał sprawę w całości i dlatego jego obciążał obowiązek zwrotu kosztów procesu pozwanemu. Wysokość kosztów zastępstwa procesowego do których sprowadzają się poniesione przez pozwanego koszty ustalona została na podstawie § 11 ust. 1 pkt. 1 rozporządzenia Ministra Sprawiedliwości z dnia 28 września 2002 roku w sprawie opłat za czynności radców prawnych oraz ponoszenia przez Skarb Państwa kosztów pomocy prawnej udzielonej przez radcę prawnego ustanowionego z urzędu (Dz.U. 2013 poz. 490). Jednocześnie mając na uwadze wagę spraw dotyczących postępowania w sprawach o roszczenie restytucyjne i wynikający z tego tytułu

nakład pracy pełnomocników sąd zastosował dyspozycję § 2 ust. 2 rozporządzenia i przyznał koszty zastępstwa w sześciokrotnej wysokości stawki podstawowej wynoszącej 60 złotych. Orzekając o kosztach zastępstwa procesowego Sąd miał także na uwadze pogląd Sądu Najwyższego zawarty w postanowieniu z dnia 12.05.2011r. w sprawie I PZ 8/11, zgodnie z którym podstawę obliczenia opłaty z tytułu zastępstwa procesowego strony w sprawie o przywrócenie do pracy i łącznie z nim dochodzone wynagrodzenie za czas pozostawania bez pracy stanowi stawka określona w powołanym wyżej art. 11 ust. 1 pkt 1 rozporządzenia z dnia 28.09.2002r.

Równocześnie sąd orzekł o kosztach sądowych wynikających z roszczenia o przywrócenie do pracy. Podstawę rozstrzygnięcia w tym zakresie stanowią art. 98 k.p.c., art. 96 pkt. 4 i dodatkowo art. 113 ust. 1 ustawy z dnia 28 lipca 2005 roku o kosztach sądowych w

sprawach cywilnych a contrario. Powód był zwolniony od obowiązku uiszczenia opłaty od pozwu w kwocie powyżej 1.000 zł i ta kwota ostatecznie obciążała powoda, a w pozostałym zakresie kosztami sądowymi obciążony został Skarb Państwa.

Apelację od omawianego wyroku Sądu Rejonowego wywiódł W. M. zaskarżając go w pkt 1 i 2 i zarzucając mu:

1. naruszenie przepisów postępowania tj. art. 233 § 1 kpc poprzez brak wszechstronnego rozważenia materiału dowodowego zebranego w sprawie i dokonanie oceny materiału dowodowego z pominięciem jego istotnej części w szczególności poprzez przyjęcie, iż powód nie dokonał należytego rozpoznania rynku usług motoryzacyjnych zlecając naprawę silników samochodowych z zawyżonym wynagrodzeniem bez ustalenia i porównania zakresu prac przeprowadzonych przez (...) oraz (...) oraz ustalenie na podstawie zeznań pozwanego oraz W. i E. F., powszechna wśród kierowców była wiedza odnośnie usług w zakresie napraw świadczonych przez W. F.;

2. naruszenie prawa materialnego tj. art. 8 kp w zw. z art. 25 ust. 2 ustawy o związkach zawodowych poprzez ich niezastosowanie w niniejszej sprawie, pomimo, iż wypowiedzenie powodowi przez pozwanego umowy o pracę stanowiło nadużycie prawa podmiotowego przez pozwanego, a pozwany wiedząc o fakcie podlegania ochronie związkowej przez powoda powinien postępować nie tylko zgodnie z prawem ale również zgodnie z zasadami współżycia społecznego i społeczno-gospodarczym przeznaczeniem tego prawa w sytuacji, gdy z jednej strony związek zawodowy, któremu przewodniczył powód był przez pozwanego pracodawcę także po dniu 10 października 2013r. traktowany jako reprezentatywny (pracodawca podejmował z nim merytoryczne pisemne dyskusje w tematyce należącej do przedmiotu działalności związku pismo związku z 14.10.2013r. i pisemna odpowiedź Dyrektora Szpitala z 25.10.2013r.), pracodawca co miesiąc dokonywał potrąceń z wynagrodzenia składek członkowskich i odprowadzał je na rzecz związku co najmniej jeszcze do grudnia 2013r., okoliczność utraty przymiotu reprezentatywności związku pozwany podniósł dopiero na potrzeby niniejszej sprawy w odpowiedzi na pozew z 12.01.2014r.;

3. naruszenie prawa materialnego – art. 25 ust. 2 ustawy o związkach zawodowych poprzez nieuzasadnione przyjęcie wbrew stanowisku powoda, że złożenie informacji o liczbie członków związku według stanu na koniec kwartału dokonane w dniu 18 września nie spełnia ustawowego wymogu złożenia tej informacji „w terminie do 10 dnia miesiąca następującego po tym kwartale” i to w sytuacji, gdy pracodawca chociażby w oparciu o listy potrąceń składek za wrzesień 2013r. miał pełną wiedzę o liczbie członków związku;

4. naruszenie prawa materialnego – art. 32 ust. 2 ustawy o związkach zawodowych poprzez zaniechanie jego uwzględnienia i w konsekwencji oddalenie powództwa w sytuacji, gdy ochrona przed wypowiedzeniem umowy o pracę bez zgody zakładowej organizacji związkowej przysługiwała powodowi w oparciu o ten przepis jeszcze przez okres 1 roku od dnia 10 września 2013r. z tego też tytułu, że w poprzedniej kadencji zakończonej wyborami w tym dniu powód podlegał ochronie jako przewodniczący związku, a fakt pełnienia funkcji w poprzedniej kadencji nie był przez pozwanego kwestionowany, zaś jego potwierdzeniem jest wpis w KRS i protokół zebrania wyborczego związku z 10.09.2013r.

Podnosząc powyższe zarzuty pozwany wniósł o uwzględnienie apelacji i zmianę zaskarżonego wyroku poprzez przywrócenie powoda do pracy u pozwanego na dotychczas zajmowanym stanowisku i warunkach płacy oraz o

zasądzenie na rzecz powoda wynagrodzenia za okres pozostawania bez pracy od 28.02.2014r. do dnia podjęcia przez powoda pracy w kwocie po 7.175 zł miesięcznie.

Pozwany wniósł o oddalenie apelacji wywodząc, że wyrok Sądu I instancji jest prawidłowy.

Sąd Okręgowy ustalił i zważył, co następuje:

Apelacja w ostatecznej ocenie okazała się niezasadna, w związku z czym na podstawie art. 385 k.p.c. podlegała oddaleniu.

Rozstrzygnięcie przedmiotowej sprawy wymagało oceny dwóch zasadniczych kwestii: po pierwsze, czy wskazana w oświadczeniu woli pracodawcy przyczyna wypowiedzenia jest zasadna oraz po drugie, czy pozwany dokonując wypowiedzenia bez konsultacji swego zamiaru z zakładową organizacją związkową i bez jej zgody na wypowiedzenie powodowi umowy o pracę naruszył przepisy o wypowiedzaniu umów o pracę osobom podlegającym szczególnej ochronie na podstawie ustawy o związkach zawodowych. Sąd Rejonowy obie te kwestie rozstrzygnął zgodnie z intencją pozwanego, co doprowadziło do oddalenia powództwa. Ażeby zatem rozstrzygnąć apelację powoda, konieczna była ponowna ocena tych dwóch zasadniczych kwestii mając na uwadze zarzuty apelującego.

Sąd II instancji uważa za w pełni prawidłowe ustalenia Sądu Rejonowego co do stanu faktycznego i jego oceny prawnej jeśli chodzi o poszczególne zachowania czy też zaniechania powoda składające się w sumie na przyczynę utraty zaufania pozwanego jako pracodawcy do powoda jako pracownika ale z jednym zasadniczym wyjątkiem. Mianowicie chodzi o okoliczności wymienione w pkt 1 (tiret pierwsze) oświadczenia pozwanego z dnia 28 listopada 2013r. (k. 10-12 akt), o czym w dalszej części uzasadnienia. Słuszne są również wywoły Sądu Rejonowego odnoszące się do kryteriów oceny zasadności wypowiedzenia umowy pracę w myśl art. 45 § 1 k.p. Sąd Okręgowy podziela je i przyjmuje w całości jako własne (por. m.in. wyrok Sądu Najwyższego z 9 lutego 2012r. III CSK 179/11, LEX nr 1165079; wyrok Sądu Najwyższego z 15 grudnia 2011r., LEX nr 1130389).

Utrata zaufania pracodawcy do pracownika może z pewnością uzasadniać wypowiedzenie umowy o pracę. W tej kwestii należy pamiętać, że wypowiedzenie jest zwykłym sposobem rozwiązania stosunku pracy, przez co nie wymaga się bezwzględnie by jego przyczyna miała szczególnie ważne znaczenie. Sąd Najwyższy wielokrotnie wypowiadał się co do zasadności utraty zaufania jako przyczyny wypowiedzenia umowy o pracę, zajmując stanowisko, że może ona stanowić uzasadnioną przyczynę rozwiązania umowy o pracę za wypowiedzeniem, o ile oczywiście okoliczności, które na tę utratę się złożyły zaistniały faktycznie i mogły stanowić obiektywne i racjonalne podstawy utraty zaufania a nie są jedynie wynikiem subiektywnej i arbitralnej oceny pracodawcy (por. wyroki Sądu Najwyższego: z dnia 17.12.2014r. I PK 122/14; z 2.10.2012r. II PK 60/12; z 31.03.2009r. II PK 151/08; z 4.11.2008r. I PK 81/08; z 14.04.2004r. I PK 697/03; postanowienie Sądu Najwyższego z 19.01.2012r. w sprawie I PK 121/11). Dokonując pewnego podsumowania w tej części rozważań, należy zatem stwierdzić, że wskazana pracownikowi przyczyna wypowiedzenia ma być konkretna i zarazem uzasadniona w subiektywnym przekonaniu pracodawcy, natomiast sąd dokonuje oceny, czy taka jest obiektywnie. Podejmując się takiej analizy trzeba mieć na względzie to, iż wypowiedzenie jest zwykłym sposobem rozwiązania bezterminowego stosunku pracy. W rezultacie przyczyna wypowiedzenia umowy o pracę może dotyczyć zarówno pracodawcy, jak i pracownika i być przez strony zawiniona lub niezawiniona. Zawsze jednak ocena zasadności rozwiązania stosunku pracy w tym trybie powinna być dokonywana z uwzględnieniem słusznych interesów obydwu stron oraz celu, treści i sposobu realizacji tego stosunku. Wypowiedzenie umowy o pracę uważa się za nieuzasadnione, jeżeli nie jest podyktowane potrzebami pracodawcy ani niewłaściwym wywiązywaniem się pracownika z obowiązków, jego nielojalnością czy zachowaniem podważającym zaufanie do jego osoby, a wynika jedynie z arbitralnych decyzji i subiektywnych uprzedzeń podmiotu dokonującego zwolnienia (tak Sąd Najwyższy w **postanowieniu z 13.02.2014r. w sprawie I PK 254/13**) Niewątpliwie zatem zaufanie między stronami stosunku pracy jest potrzebne, a niekiedy wręcz niezbędne i konieczne, by stosunek pracy mógł być kontynuowany. Tak jest zwłaszcza w przypadku osób zajmujących stanowiska kierownicze w zakładzie pracodawcy. Kadra szczebla kierowniczego podlega surowszej ocenie jeśli chodzi o realizację obowiązków pracowniczych, przy czym też stawia jej się znacznie wyższe wymagania niż pracownikom szeregowym. Taka sytuacja dotyczy właśnie powoda W. M..

Przechodząc zatem do zasadniczych rozważań, należy stwierdzić, że rozstrzygnięcie zasadności tego zarzutu wymagało dokonania dodatkowych ustaleń faktycznych. Zdaniem Sądu Okręgowego konieczne okazało się ustalenie wyniku postępowania karnego prowadzonego przez Prokuraturę Rejonową we Włocławku przeciwko powodowi wskutek zawiadomienia pozwanego a dotyczącego podejrzenia popełnienia przestępstw z art. 305 § 1 i 2 k.k., art. 286 § 1 k.k., i 231 k.k. na szkodę pozwanego.

Na podstawie odpisów postanowień 30.09.2014r. w sprawie RSD 217/14, PG 3221/13 i z dnia 27.05.2015r. w sprawie I Ds. 10/15 oraz postanowienia Sądu Rejonowego we Włocławku z dnia 21.01.2015r. w sprawie II Kp 782/14 Sąd Okręgowy ustalił, iż postępowanie to zostało prawomocnie już umorzone wobec braku znamion czynu zabronionego. Zważywszy na to ustalenie, a nadto na zebrany w postępowaniu pierwszoinstancyjnym materiał dowodowy należy stwierdzić, że zarzut podniesiony w pkt 1 petitum apelacji, jest uzasadniony. Pozwany nie wykazał w sposób przekonujący i wiarogodny by powód nie dokonał należytego rozpoznania rynku usług motoryzacyjnych zlecając naprawę silników samochodowych firmie (...) z zawyżonym wynagrodzeniem. Nie jest też przekonujące ustalenie przez Sąd I instancji jedynie na podstawie zeznań pozwanego oraz W. i E. F., że wiedza odnośnie usług firmy świadka F. w zakresie napraw m. wśród kierowców pogotowia była powszechna. Jak słusznie wywodził apelujący niemożliwe jest bowiem ustalenie tych faktów bez ustalenia i porównania zakresu prac przeprowadzonych przez (...) oraz (...). Takich zaś ustaleń faktycznych Sąd I instancji nie poczynił ani na wniosek pozwanego, bo ten nie przedstawił ku temu żadnych dowodów, ani z urzędu gdyż nie miał obowiązku takiego działania. Trudno też, jedynie na podstawie zeznań pozwanego i świadka F., przyjąć, by wiedza o usługach świadczonych przez firmę świadka F. była powszechna. Trzeba mieć na uwadze, że zeznania K. M. należy oceniać przez pryzmat stanowiska jakie zajmował w procesie. Jako dyrektor pozwanego szpitala zeznawał on w charakterze strony, a zatem jego zeznania w tej części nie są obiektywne i winny być poddane stosownej weryfikacji innymi środkami dowodowymi. Same zeznania świadka F. także nie są tu wystarczające. Wynika z nich jedynie, że zdaniem świadka jego usługi na lokalnym rynku motoryzacyjnym są znane i nie wymagają szczególnej reklamy. Jednak to jedynie ocena tego świadka. Owszem, nie można wykluczyć, że byli kierowcy dawnego Pogotowia (...), którzy wiedzieli o zakresie usług jego firmy, jednakowoż konstatacja, że ta wiedza była powszechna, a więc znana ogółowi i dostępna także dla powoda jest zbyt daleko idąca, przez co nieuprawniona.

Sąd II instancji analizując zatem zarzut sformułowany w pkt 1 apelacji uznał go za słuszny, co sprawia, że przyczyna wymieniona w pkt 1. (tiret pierwsze) oświadczenia woli pozwanego z dnia 28 listopada 2013r. nie została w procesie udowodniona. Nie może być zatem uznana za uzasadniającą utratę zaufania pozwanego do powoda.

Rozstrzygnięcie powyższego na korzyść powoda nie wpływa jednak na ostateczną ocenę apelacji i nie decyduje o jej uwzględnieniu. Trzeba bowiem mieć na uwadze, że pozwany jako przyczynę wypowiedzenia powodowi umowy o pracę wskazał ogólnie utratę zaufania do powoda jako pracownika szczebla kierowniczego, zaś na tę utratę złożyło się kilka okoliczności. Ta dotycząca zlecenia naprawy dwóch silników ambulansów była tylko jedną z nich. Ażeby właściwie dokonać oceny zasadności i prawidłowości spornego wypowiedzenia należało więc dokonać analizy pozostałych zdarzeń, które w sumie złożyły się na wypowiedzenie. Słusznie podnosił pozwany, że nawet jeśli każde z nich z osobna nie może stanowić dostatecznej przyczyny utraty zaufania, to już ich suma może uprawniać ocenę odmienną (tak Sąd Najwyższy np. w wyroku z 8.01.2007r. I PK 187/06).

Trzeba też pamiętać, że Sąd Najwyższy w wielu orzeczeniach prezentował stanowisko, zgodnie z którym możliwe jest powołanie przez pracodawcę w wypowiedzeniu kilku przyczyn uzasadniających rozwiązanie umowy o pracę w tym trybie, a jeżeli już tylko jedna z nich okaże się rzeczywista i usprawiedliwiona, to wypowiedzenie należy uznać za uzasadnione w rozumieniu art. 45 § 1 k.p. (m.in. wyrok z 5.10.2005r. w sprawie I PK 61/05).

Sąd Okręgowy dzieląc powyżej przytoczone poglądy Sądu Najwyższego, podzielił także w całości ustalenia i ocenę Sądu Rejonowego odnośnie pozostałych zdarzeń wskazanych przez pozwanego jako składających się na utratę zaufania do powoda. Co do tychże zdarzeń, wymienionych w pkt. (tiret) 2.-5. poczyniono bowiem bardzo szczegółowe ustalenia faktyczne i wyczerpujące rozważania prawne. Nie można w tym względzie doszukać się błędów w logice rozumowania Sądu I instancji, czy też nieuprawnionych uogólnień. Wynika z nich zatem, że z całą pewnością słuszny jest zarzut dotyczący przyczynienia się powoda do niekorzystnego dla pracodawcy zarządzaniem czasem

pracy podległych powodowi pracowników (kierowców ambulansów) i nieprawidłowym prowadzeniem ich ewidencji czasu pracy, co w konsekwencji doprowadziło w miesiącach od czerwca do września 2013r. do niepożądanego dla pracodawcy znacznego wzrostu czasu pracy kierowców w godzinach nadliczbowych. To zaś spowodowało wymierną dla pozwanego stratę finansową albowiem powstała konieczność wypłaty dodatkowego wynagrodzenia za pracę. Słusznie zatem stwierdził Sąd I instancji, że takie działania powoda uzasadniały utratę zaufania do pracownika na szczeblu kierowniczym. Prawidłowe jest także ustalenie Sądu I instancji, iż brak jest wiarygodnych dowodów dotyczących zarzutu wymienionego w pkt 2. i 3. (tiret drugi i trzeci) wypowiedzenia. Pierwszy z nich dotyczy zbędnego zlecenia remontu dwóch ambulansów przeznaczonych do sprzedaży bez wiedzy i zgody dyrekcji szpitala. Jak wykazał to Sąd Rejonowy zarzut ten nie może się ostać, albowiem K. M. taką zgodę wyraził, co do jednego z nich także na piśmie. Nadto pojazdy te nie zostały ostatecznie skierowane do sprzedaży bowiem po naprawie służyły jeszcze zakładowi jako ambulansy ratunkowe. Drugi z tych zarzutów dotyczył nieprzestrzegania przez powoda procedur sprawdzających przewidzianych w umowie z dostawcą paliw przy kontroli prawidłowości wystawianych faktur, przez co zaniedbać miał kontrolę nad wydatkowaniem przez szpital środków na zakup paliwa. W tym zakresie pozwany, podobnie jak w przypadku zarzutu pierwszego, nie przedstawił dostatecznych dowodów zaniedbania czy uchybienia obowiązkom pracowniczym przez powoda.

Pozostałe okoliczności, o których mowa w pkt 5. (tiret piąty) wypowiedzenia okazały się, w ocenie Sądu Rejonowego, prawdziwe, choć o znacznie mniejszej wadze. W ocenie Sądu II instancji zaś należy stwierdzić, że pozostają bez wpływu na ostateczną ocenę wypowiedzenia, choć niewątpliwie rzucają światło na ogólny osąd lojalności powoda wobec pracodawcy. Wydaje się więc, że W. M. m.in. w taki sposób manifestował swe niezadowolenie z połączenia dwóch niezależnych wcześniej podmiotów jakimi były dotychczas Pogotowie (...) we W.. Wprawdzie samodzielnie nie mogłyby to decydować o rozwiązaniu umowy o pracę za wypowiedzeniem pracodawcy ale, jak wyżej już wspomniano, w połączeniu z zarzutem wymienionym w pkt 4. (tiret czwarty) stanowić może o uznaniu wypowiedzenia umowy za zasadne.

Kolejną kwestią wymagającą oceny jest dochowanie przez pozwanego wymogów formalnych decydujących o prawidłowości wypowiedzenia. Takie wymogi wymienia się w art. 30 § 3-5 kp. Sąd I instancji ocenił, że pozwany tych formalnych wymogów dochował. Jest to ocena słuszna, którą Sąd II instancji w całości podziela. Oświadczenie woli pracodawcy o wypowiedzeniu zostało bowiem złożone na piśmie, zawiera wskazanie konkretnych i rzeczywistych przyczyn je uzasadniających jak i pouczenie o terminie i sposobie wniesienia odwołania do sądu pracy.

Następnie Sąd Okręgowy poddał ocenie zarzuty apelującego zawarte w pkt 3. i 4. apelacji. Dotyczą one naruszenia przepisów art. 25 ust. 2 i 32 ust. 2 ustawy o związkach zawodowych (w skrócie u.z.z.). Po gruntownej analizie ustaleń faktycznych dokonanych w sprawie jak i powołanych zarzutów, Sąd odwoławczy uznał je za chybione w całości. Trzeba jednak zaznaczyć już na wstępie, że Sąd II instancji przyjął założenie, że apelującemu chodzi o naruszenie przepisu art. 25¹ u.z.z. Wskazany bowiem przepis art. 25 ust. 2 tej ustawy dotyczy zwolnienia pracownika-członka związku od pracy z zachowaniem prawa do wynagrodzenia na czas wykonania doraźnej czynności wynikającej z jego funkcji związkowej.

Pozwany przyznał, że w chwili dokonania wypowiedzenia posiadał wiedzę, że powód jest członkiem (...) Związku Zawodowego (...) we W.. Przyznał też, że nie dokonał konsultacji zamiaru wypowiedzenia z tą organizacją związkową wbrew obowiązkowi wynikającemu z art. 38 k.p. Nie wystąpił też o zgodę na rozwiązanie umowy o pracę z powodem, mimo, że wg korespondencji kierowanej do pracodawcy, jest on przewodniczącym tej organizacji i podlega z tego tytułu szczególnej ochronie zgodnie z przepisem art. 32 ustawy o związkach zawodowych. Analiza całokształtu okoliczności, jakie doprowadziły do stwierdzenia braku konieczności zastosowania tych regulacji prawnych w przypadku powoda, wskazuje jednak, że takie działanie pozwanego było w pełni uprawnione. Słusznie podnosił pozwany, że organizacja związkowa, pod której ochroną pozostawał powód, nie wykazała w tamtym czasie (na dzień wypowiedzenia) by była organizacją posiadającą uprawnienia zakładowej organizacji związkowej, a tylko wówczas organizacja taka może wskazać pracowników podlegających ochronie przewidzianej w art. 32 ust. 1 u.z.z. Organizacja związkowa, której przewodniczył powód, nie wywiązała się bowiem wobec pracodawcy, z obowiązku jaki nakłada na

nią art. 25¹ ust. 2 u.z.z., a to zwalnia pracodawcę z obowiązku współdziałania z tą organizacją, także w przedmiocie wypowiedzenia umowy o pracę jej członkom.

Sąd Rejonowy prawidłowo poczynił swe ustalenia oraz równie prawidłowo i wyczerpująco ustosunkował się do zarzutu uczynionego już w pozwie, a dotyczącego sprzeczności wypowiedzenia z przepisem art. 32 u.z.z.

Aby należycie ustosunkować się do zarzutów apelacji trzeba przede wszystkim wskazać na treść powołanych przepisów. Otóż art. 32 ust. 1 ustawy o związkach zawodowych stanowi, że pracodawca bez zgody zarządu zakładowej organizacji związkowej nie może:

1) 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,

2) zmienić jednostronnie warunków pracy lub płacy na niekorzyść pracownika, o którym mowa w pkt 1

- z wyjątkiem gdy dopuszczają to odrębne przepisy.

Przepis art. 25¹ ust. 1 ustawy o związkach zawodowych stanowi, że uprawnienia zakładowej organizacji związkowej przysługują organizacji zrzeszającej co najmniej 10 członków będących po 1) pracownikami lub osobami wykonującymi pracę na podstawie umowy o pracę nakładczą u pracodawcy objętego działaniem tej organizacji albo po 2) funkcjonariuszami, o których mowa w art. 2 ust. 6, pełniącymi służbę w jednostce objętej działaniem tej organizacji.

Art. 25¹ w ust. 2 u.z.z. stanowi zaś, że organizacja, o której mowa w ust. 1, przedstawia co kwartał - według stanu na ostatni dzień kwartału - w terminie do 10 dnia miesiąca następującego po tym kwartale, pracodawcy albo dowódcy jednostki, o której mowa w ust. 1 pkt 2, informację o łącznej liczbie członków tej organizacji, w tym o liczbie członków, o których mowa w ust. 1.

Wobec argumentacji pozwanego o braku informacji o stanie liczebnym związku na koniec trzeciego kwartału należy poczynić rozważania co do charakteru tego przepisu i jego znaczenia dla uznania ewentualnego naruszenia przez pozwanego zasady wynikającej z art. 32 ust. 1 i 2 ustawy.

Jak wskazuje się w piśmiennictwie przepis ten ze względu na swoją redakcję wywołuje pewne wątpliwości w orzecznictwie. Nie jest bowiem do końca jasne czy przepis ten należy traktować jako ściśle informacyjno-deklaratoryjny, czy też warunkuje on wykonywanie uprawnień związkowych u danego pracodawcy. Wątpliwości potęguje fakt, że przepis ten nie przewiduje żadnych sankcji dla organizacji, która z tego obowiązku się nie wywiązuje (J. Ż. w Komentarzu do ustawy o związkach zawodowych, LEX, Wolters Kluwer SA, 2014, str. 151). Sąd Rejonowy opowiedział się w tej kwestii za interpretacją przyjętą przez Sąd Najwyższy w uchwale z dnia 20.12.2012r. wydanej w sprawie III PZP 7/12. Zgodnie z tą uchwałą nieprzedstawienie przez zakładową organizację związkową informacji, o której mowa w art. 25¹ ust. 2 ustawy z dnia 23 maja 1991 r. o związkach zawodowych (jednolity tekst: Dz.U. z 2001 r. Nr 79, poz. 854 ze zm.) powoduje, że nie są wadliwe czynności podjęte przez pracodawcę bez wymaganego współdziałania z tą organizacją, aż do dnia przedstawienia tej informacji. Zdaniem Sądu II instancji należy w pełni podzielić to stanowisko. Na nim też pozwany oparł swe stanowisko procesowe.

Z uwagi na pełną akceptację stanowiska zaprezentowanego przez Sąd I instancji, nie ma potrzeby powtarzania tej argumentacji w tym miejscu. Należy jednakże odnieść się do twierdzeń apelującego jakoby kierowana przez niego organizacja związkowa przedstawiła pracodawcy informację o jakiej mowa w art. 25¹ ust.2 u.z.z, co zostało jednak przez Sąd Rejonowy niesłusznie pominięte. Według powoda taką informację co do stanu liczebności związku przedstawiono pracodawcy już w dniu 16 września 2013r. W tym dniu bowiem związek złożył pozwanemu pismo z informacją o odbyłym w dniu 10 września 2013r. walnym zebraniu Związku liczącego 54 członków, na którym wybrano

nowe władze związku i jednocześnie wskazano skład zarządu jak i osoby podlegające szczególnej ochronie związkowej. W ocenie Sądu Okręgowego, słusznie przyjął Sąd I instancji, że to pismo nie stanowi o wywiązaniu się z obowiązku nałożonego na zakładowy związek zawodowy przez art. 25¹ ust. 2 u.z.z. Przekonująca jest w zupełności argumentacja przedstawiona w uzasadnieniu zaskarżonego wyroku. Ustawodawca w analizowanym przepisie wyraźnie ustanowił zasadę, że informacja o stanie liczebnym organizacji związkowej winna być przedstawiona według stanu na ostatni dzień kwartału. Uwzględniając, że w roku są cztery kwartały, niewątpliwie ostatnie dni poszczególnych kwartałów przypadają odpowiednio na 31 marca, 30 czerwca, 30 września i 31 grudnia każdego roku kalendarzowego, a informacja o liczebności związku winna być złożona pracodawcy odpowiednio do 10 kwietnia, 10 lipca, 10 października i 10 stycznia każdego roku kalendarzowego. Dzień 16 września zatem nie jest w żaden sposób ostatnim dniem kwartału, ani też dziesiątym dniem miesiąca następującego po danym kwartale, więc informacja z tego dnia nie spełnia wymogów analizowanego przepisu. Nie można zgodzić się z argumentacją apelującego, że z przepisu nie wynika by informacja o stanie liczebnym związku nie mogła być złożona wcześniej, albowiem stan ten nie mógł już ulec zmianie do końca września. Kwestię tę szczegółowo analizował Sąd Rejonowy i jego rozważania są w całości przekonujące. Nie jest zatem prawdą jakoby stan liczebny związku nie mógł ulec zmianie przez okres pozostałych kilkunastu dni do końca września. Członkostwo związku ustaje bowiem z dniem złożenia stosownego oświadczenia przez członka związku, a kwestia czy są nadal potrącane składki czy też nie ma tu żadnego znaczenia. Stan liczebny związku mógł także ulec przez śmierć członka bądź rozwiązanie umowy o pracę z członkiem związku.

Również nie jest przekonujący podnoszony przez apelującego argument, zgodnie z którym pracodawca miał możliwość sprawdzenia stanu liczebnego związku choćby przez porównanie list potrąceń z wynagrodzeń pracowników na poczet składek członkowskich. Nie jest bowiem rzeczą pracodawcy by samodzielnie ustalać liczbę członków związku zawodowego działającego na terenie jego zakładu. Ten obowiązek wprost nałożono na związek. To jego członkowie więc, a zwłaszcza ci działacze objęci szczególną ochroną związkową, winni dbać by z obowiązku tego się wywiązać. W przeciwnym wypadku to oni ponoszą bowiem dolegliwe konsekwencje, gdyż pracodawca nie ma wówczas obowiązku współdziałania z taką organizacją także w kwestiach personalnych. Nie jest także istotne, że organizacja kierowana przez powoda na ostatni dzień kwartału poprzedzającego wypowiedzenie mu umowy o pracę i na chwilę wypowiedzenia mogła udowodnić liczbę członków znacznie przekraczającą 10 osób, o jakiej mowa w art. 25¹ ust. 1 u.z.z. (por. wyrok SN z 6.10.2011r. III PK 17/11). Nie zmienia to bowiem faktu niezłożenia w terminie wymaganej informacji. Tym samym nie można uznać zasadności zarzutu naruszenia art. 32 ust. 1 u.z.z.

Sąd Okręgowy nie znalazł też podstaw by uwzględnić zarzut naruszenia przez Sąd Rejonowy przepisu art. 32 ust. 2 ustawy o związkach zawodowych. Stanowi on, że ochrona, o której mowa w ust. 1, 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 tym przedmiocie należy pamiętać, że pozwany Wojewódzki Szpital (...) we W. został utworzony z dniem 2.04.2013r. z połączenia dwóch podmiotów tj. SP ZOZ Pogotowie (...) we W. na podstawie Uchwały Sejmiku Województwa (...) z 27.08.2012r. Nowy pracodawca, kierowany przez K. M., winien być poinformowany o objęciu działaniem organizacji związkowej dotychczas działającej tylko w jednym z zakładów, także obszaru nowej jednostki. Pozwany przyznał jedynie, iż posiadał wiedzę, że W. M. był Przewodniczącym Związku Zawodowego (...). Organizacja związkowa na walnym zgromadzeniu jakie odbyło się w dniu 10 września 2013r. podjęła uchwałę o zmianie obszaru działania związku poprzez objęcie nim także Szpitala Wojewódzkiego we W., jednakże o tym fakcie nie powiadomiono już pozwanego. To oznacza, że pracodawca w dniu 28 listopada 2013r. dokonując wypowiedzenia umowy o pracę powodowi nie posiadał aktualnych informacji o organizacji związkowej kierowanej przez powoda w tym o rozszerzeniu terenu działania organizacji. Pozwany słusznie więc podnosił, że według wiedzy jaką posiadał w chwili wypowiedzenia powodowi umowy o pracę, organizacja związkowa, której przewodniczył nie miała przymiotu zakładowej organizacji związkowej w rozumieniu art. 25¹ ust. 1 u.z.z. Z tego względu nawet jeśli pozwany posiadał wiedzę, o tym, że powód był przewodniczącym związku w poprzedniej kadencji w SP ZOZ Pogotowie (...), nie stanowi to o objęciu go ochroną przewidzianą w art. 32 ust. 2 u nowego pracodawcy, jeżeli ta organizacja nie może być uznana za zakładową organizację związkową.

Nie jest też wreszcie zasadny zarzut wymieniony w pkt 2 petitum apelacji, a mianowicie o naruszeniu przez Sąd Rejonowy prawa materialnego tj. art. 8 k.p. w związku z art. 25¹ ust. 2 u.z.z. Zdaniem apelującego wypowiedzenie mu umowy o pracę stanowiło nadużycie prawa podmiotowego przez pozwanego. Pozwany bowiem miał wiedzę o podleganiu ochronie związkowej przez powoda, a zatem powinien postępować nie tylko zgodnie z prawem ale również zgodnie z zasadami współżycia społecznego i społeczno-gospodarczym przeznaczeniem tego prawa. Powód podkreślił, że jest to uzasadnione w sytuacji, gdy z jednej strony związek zawodowy, któremu przewodniczył powód był przez pozwanego pracodawcę także po dniu 10 października 2013r. traktowany jako reprezentatywny (pracodawca podejmował z nim merytoryczne pisemne dyskusje w tematyce należącej do przedmiotu działalności związku pismo związku z 14.10.2013r. i pisemna odpowiedź Dyrektora Szpitala z 25.10.2013r.), pracodawca co miesiąc dokonywał potrąceń z wynagrodzenia składek członkowskich i odprowadzał je na rzecz związku co najmniej jeszcze do grudnia 2013r., a okoliczność utraty przymiotu reprezentatywności związku pozwany podniósł dopiero na potrzeby niniejszej sprawy w odpowiedzi na pozew z 12.01.2014r.

Sąd II instancji powyższego zapatrywania nie podzielił. O naruszeniu przez pozwanego art. 8 k.p. można byłoby mówić w sytuacji faktycznego wykazania w postępowaniu przed Sądem I instancji, że pozwany, mimo braku na dzień 10 października 2013r. informacji o jakiej mowa w art. 25¹ ust. 2 u.z.z., traktował tę organizację jak zakładową organizację związkową, a zarzut niereprezentatywności związku podnosił tylko na użytek niniejszej sprawy. Oznaczałoby to bowiem, że pozwany celowo wykorzystał sytuację zaniedbania związku by „pozbyć” się z pracy powoda, jako niewygodnego działacza związkowego. Z pewnością takie działanie pracodawcy oznaczałoby nadużycie prawa i nie mogłoby korzystać z ochrony. Wtedy też zasadny byłby zarzut naruszenia przez Sąd Rejonowy art. 8 k.p. poprzez jego niezastosowanie. Jednak należy stwierdzić z całą stanowczością, że ta okoliczność nie została wykazana przed Sądem I instancji. Sąd II instancji nie stwierdził podstaw do dopuszczenia nowego dowodu zgłoszonego przez powoda w apelacji na tę okoliczność w postaci pisma powoda jako Przewodniczącego Związku z 14 października 2013r. do dyrekcji pozwanego jak i odpowiedzi na to pismo Dyrektora Szpitala z 25 października 2013r. Powód nie wykazał jakoby potrzeba powołania tego dowodu wynikła dopiero na etapie apelacji. Zdaniem Sądu Okręgowego Włodzimierz M. miał bowiem możliwość powołania powyższych dokumentów jako dowodów już w postępowaniu pierwszoinstancyjnym, ale tego nie uczynił. Okoliczność, że powód został odsunięty od pracy w okresie wypowiedzenia i nie miał dostępu do dokumentów związku nie uniemożliwiła zgłoszenia stosownych wniosków dowodowych. Strona mogła bowiem wnioskować o zobowiązanie strony przeciwnej do złożenia tych dokumentów, ewentualnie o zwrócenie się do organizacji związkowej o ich przedstawienie. Skoro więc takiej inicjatywy dowodowej nie zgłoszono przed sądem I instancji, to wniosek złożony dopiero w apelacji uznać należy za spóźniony, a jako taki podlega on oddaleniu zgodnie z art. 381 k.p.c. Sąd Okręgowy nie podzielił tu argumentacji powoda, iż potrzeba powołania tych dowodów wyniknęła dopiero na etapie apelacji w obliczu uzasadnienia wyroku Sądu I instancji. Już bowiem w odpowiedzi na pozew pozwany kwestionował zasadę podlegania powoda szczególnej ochronie przed rozwiązaniem stosunku pracy, wobec niedochowania przez związek obowiązku wynikającego z art. 25¹ ust. 2 k.p.c.

Reasumując, nie znaleziono podstaw do uwzględnienia apelacji, wobec czego podlegała ona oddaleniu.

O kosztach zastępstwa procesowego za drugą instancję na rzecz pozwanego orzeczono w myśl art. 98 k.p.c. oraz w myśl § 11 ust. 1 pkt 1 i § 12 ust. 1 pkt 1 rozporządzenia Ministra Sprawiedliwości z dnia 28 września 2002r. w sprawie opłat za czynności radców prawnych oraz ponoszenia przez Skarb Państwa kosztów pomocy prawnej udzielonej przez radcę prawnego ustanowionego z urzędu