

UZASADNIENIE

Zaskarżonym wyrokiem z dnia 13 lutego 2020 r. Sąd Rejonowy w Skierniewicach IV Wydział Pracy w sprawie sygn. akt IV P 150/15 z powództwa P. W. (1) przeciwko (...) Spółce z ograniczoną odpowiedzialnością w W. o przywrócenie do pracy oddalił powództwo.

Powyższe orzeczenie zapadło w oparciu o następujące ustalenia faktyczne.

Powód P. W. (1) został zatrudniony w pozwanej Sp. z o.o. (...) z siedzibą w W. w dniu 16 stycznia 1997 r., najpierw pracował na podstawie umowy o pracę zawartej na czas określony, następnie na czas nieokreślony w pełnym wymiarze czasu pracy. Początkowo swoje obowiązki wykonywał w sklepie w W., następnie w S., gdzie zajmował różne stanowiska pracy to jest sprzedawcy, doradcy technicznego D. O., zastępcy kierownika. Od 1 listopada 2005 r. został kierownikiem D. Handlowego w D. O., następnie od 22 lutego 2012 r. uległo zmianie jego stanowisko na kierownika D. Handlowego – D. Pokrycia Podłogowe. Ostatnio od 1 kwietnia 2014 r. zajmował stanowisko zastępcy kierownika D. Handlowego – D. O..

Do obowiązków powoda na stanowisku zastępcy kierownika D. Handlowego należało zapewnienie możliwie najwyższego standardu obsługi klientów sklepu poprzez udzielanie fachowej informacji, wszechstronną pomoc w zakupach, przygotowywanie dokumentów sprzedaży i skuteczne doprowadzanie do finalizacji transakcji, szkolenie i przekazywanie umiejętności ekipie handlowej D., podejmowanie niezbędnych działań wspomagających skuteczną i profesjonalną pracę zespołu na powierzchni sprzedaży, planowanie i uczestniczenie w szeroko rozumianej organizacji (...) poprzez przygotowywanie i przeprowadzanie wszelkich akcji handlowych, udział w przebudowach, inwentaryzacjach i innych wydarzeniach istotnych ze względu na funkcjonowanie Działu i sklepu, zapewnienie utrzymania działu we właściwym stanie, szczególnie w odniesieniu do zgodności informacji cenowej produktów, właściwej ekspozycji towarów, zatowarowania i utrzymania D. w odpowiednim porządku i czystości, nadzorowanie poziomu zaopatrzenia i braków w D., śledzenie innych składowych w celu podnoszenia wydajności D., zarządzanie zamówieniami do dostawców jak również podejmowanie innych działań optymalizujących zarządzanie działem, stosowanie zgodnej z założeniami i celami firmy polityki handlowej i zarządzania w odniesieniu do produktu, ceny, obsługi, merchandisingu z uwzględnieniem warunków rynku lokalnego i konkurencji, rozwijanie kompetencji i umiejętności w zakresie zarządzania D., znajomości wykorzystania narzędzi pracy, wiedzy i wiadomości o produktach D., podejmowanie niezbędnych działań mających na celu zapobieganie powstawaniu strat, uszkodzeń i innych szkodliwych czynników w odniesieniu do wszystkich składników mienia sklepu jego infrastruktury i wyposażenia. Stosowanie i kontrola przestrzegania wyznaczonych zasad i procedur w ramach Działu i sklepu, jak również dbałość o stosowanie i przestrzeganie przepisów bhp. Stanowisko to podlegało bezpośrednio Kierownikowi tego D., którym był T. P.. Z racji zajmowanego stanowiska zobowiązany był jako bezpośredni współpracownik kierownika do uczestniczenia w procesie organizacji, podejmowania decyzji w D.. Czuwania nad właściwym realizowaniem celów i zadań określonych przez przełożonego, jak również przejęcia jego uprawnień i obowiązków w czasie jego nieobecności.

W dniu 15 stycznia 2014 r. powód podpisał dokument, iż zapoznał się z zasadami korzystania z systemu informatycznego pozwanego i zobowiązał do przestrzegania zasad dotyczących zabezpieczania danych poufnych przed nieuprawnionym dostępem osób trzecich, obejmujących między innymi ceny zakupu. Zobowiązał się również do przestrzegania obowiązujących uregulowań proceduralnych obowiązujących u pozwanego.

W ostatnich latach pracy powoda zdarzało się, iż nieprawidłowo wykonywał swoje obowiązki i lekceważąco do nich podchodził. Z jego strony dochodziło do naruszenia w szeregu wypadków obowiązujących u pozwanego procedur, które był zobowiązany przestrzegać. Zdarzało się, iż spóźniał się do pracy i nikogo o tym nie informował, jak i nie wyjaśniał przyczyn spóźnienia. Nie kończył pracy o wyznaczonej porze i został po godzinach, nie informując o tym przełożonych, co nie było wykazywane w ewidencji jego czasu pracy. Szereg czynności przerzucał na podległych mu pracowników, co nie odpowiadało jego przełożonemu, którym do początku 2014 r. był dyrektor M. L.. Dyrektor

ten często rozmawiał z powodem odnośnie nieprawidłowego podejścia przez niego do wykonywanych obowiązków, organizacji jego pracy, jak podległych mu pracowników. Rozmowy te nie przynosiły żadnej poprawy. Powód przestał spełniać oczekiwania przełożonego, jak również zdarzało się, że nie wykonywał jego poleceń. Kierowany przez niego D. nie osiągał przewidywanych wyników. Pracownicy skarżyli się na powoda, który potrafił dzwonić do nich po godzinach pracy. Przełożony zdecydował się więc na stosowanie środków dyscyplinujących w postaci kar porządkowych.

Powód był karany karami porządkowymi:

- nagany pismem z dnia 22 października 2012 r. za nieprzestrzeganie bezpieczeństwa i higieny pracy, polegających na tym, że w dniu 11 października 2012 r. w godzinach porannych prowadząc wózek widłowy podczas manewru cofania uszkodził samochód osobowy klienta. Swoim zachowaniem naraził siebie, jak również przebywające w aucie osoby na ryzyko doznania obrażeń. Ponadto naraził też pracodawcę na starty materialne. Nieprzestrzeganie zasad bezpieczeństwa i higieny pracy stanowi naruszenie § 4 obowiązującego w (...) Sp. z o.o. Regulaminu Pracy. Pouczono powoda o możliwości złożenia sprzeciwu, którego nie wniósł. Powód podczas wysłuchania przed nałożeniem kary porządkowej przyznał, że doszło do zdarzenia w następstwie jego błędu. Pozwany dowiedział się o zdarzeniu dopiero od poszkodowanego, gdyż powód nie powiadomił go wcześniej o nim,

- nagany pismem z dnia 10 stycznia 2014 r. za nieprzestrzeganie przepisów bhp oraz nieprzestrzeganie ustalonej w firmie organizacji i porządku w procesie pracy, polegających na tym, że w dniu 14 grudnia 2013 r. podczas prac na magazynie wewnętrznym zdjął z drugiej półki regału paletę z płytkami, używając do tego wózka podnośnikowego, po przejrzeniu zawartości odstawił ją na to samo miejsce i wyłączył wózek, wracając na powierzchnię sprzedaży. Po dwóch minutach z wstawionej na górę palety wysunęły się dwie paczki płytek i uderzyły w wózek i spadły na posadzkę. Po kilku minutach powód wrócił z L. S. i zaczął porządkować rozbite płytki. Zdjął paletę z której spadły płytki, zerwał folię zabezpieczającą, następnie zabezpieczył je streczem i ponownie włożył na półkę. Nieprzestrzeganie przepisów bhp polegało na niezabezpieczeniu towaru na palecie w sposób zgodny z obowiązującą procedurą składowania towarów w tym momencie, kiedy po raz pierwszy zdejmował paletę z półki regału, przez co naraził osoby przebywające w strefie magazynu na ryzyko utraty zdrowia lub życia. Natomiast nieprzestrzeganie ustalonej w firmie organizacji i porządku w procesie pracy polegało na tym, że o powyższym zdarzeniu nie poinformował żadnej z osób funkcyjnych obecnych tego dnia w pracy oraz dyrekcji sklepu. Pouczono o możliwości złożenia sprzeciwu, którego nie wniósł. Podczas wysłuchania przed nałożeniem kary grzywny powód wskazał, iż był przekonany, że towar jest prawidłowo zabezpieczony. Zobowiązuje się ponieść konsekwencje swojego zachowania. Uszkodzeniu uległy wówczas dwie paczki płytek wartości 36,26 zł za paczkę, jak również wózek, gdyż w wyniku uderzenia pękła część hamulca oporowego, gdzie wstępny koszt naprawy z dojazdem wynosi około 200 zł. Powód nie zgłosił wcześniej tego zdarzenia przełożonym.

Pismem z dnia 21 stycznia 2014 r. pozwany wypowiedział powodowi warunki umowy o pracę w części dotyczącej zajmowanego stanowiska oraz wynagrodzenia za pracę z zachowaniem trzymiesięcznego okresu wypowiedzenia, który miał upłynąć w dniu 30 kwietnia 2014 r. Jako przyczynę uzasadniającą podał nienależyte wykonywanie przez powoda obowiązków wynikających z zakresu zadań na stanowisku kierownika D. Handlowego, optymalnego ze względu na funkcjonowanie Działu i właściwą obsługę klienta grafiku pracy podległego personelu, co polegało, iż swój czas pracy i swoich zastępców planował w ten sposób, iż na jednej ze zmian brakowało osoby funkcyjnej np. w dniach 3 i 16 kwietnia 2013 r. od godziny 16.15 nie było zapewnionej obsady przez osobę funkcyjną, w dniu 21 maja 2013 r. brakowało osoby funkcyjnej od godziny 06.45 do godziny 12.15, w dniu 24 maja 2013 r. nie było osoby funkcyjnej na dziale od godziny 15.00, a w dniu 31 maja 2013 r. od godziny 15.15, w zakresie zapewnienia właściwej wydajności działu poprzez stosowanie zgodnej z założeniami i celami firmy polityki handlowej i zarządzania w odniesieniu do produktu i ceny, w okresie od 1 do 22 sierpnia 2013 r. stosunek cen zarządzanych przez niego kształtował się w proporcji 27% cen podwyższonych do 72% cen obniżonych, podczas gdy zalecana dla wszystkich kierowników proporcja wynosi 60% cen podwyższonych do 40% cen obniżonych, co skutkowało stratą w D. w wysokości 3.800 zł, w maju 2013 r. zarządził ceną 111 artykułów wśród 243 wszystkich cen zarządzanych na swoim Dziale i nie uwolnił tych cen w ustalonym okresie 90 dni, ponieważ nie dokonał analizy konkurencji, na dzień 23 sierpnia 2013 r. wartość artykułów bez sprzedaży w okresie od 6 do 12 miesięcy był najwyższa w sklepie i wynosiła 26.879,50 zł, w przypadku zliczeń kontrolnych za miesiąc maj 2013 r. brakowało 5 pozycji, za październik 9, a w całym roku 2013 z 23 pozycji brakowało 13, pomimo

wielokrotnych przypomnień e-mailowych dyrektora ds. Logistyki i (...) i zawartych w nich poleceń o dostarczenie brakującej dokumentacji i dokonanie zliczeń zaległych tematów, na dzień 29 sierpnia 2013 r. dział posiadał 158 artykułów zilotowanych tylko na powierzchni magazynowej (składy), czyli nieudostępnił do sprzedaży klientom, z tego 62 artykuły znajdowały się w rezerwie towarów nierotujących, generując tym samym koszt w wysokości 15.011,86, podczas spotkania w dniu 23 sierpnia 2013 r. dyrektor Sklepu zalecił wystawienie tych artykułów do sprzedaży w efekcie czego w okresie od 1 sierpnia do 31 grudnia 2013 r. sprzedaż tych artykułów wzrosła trzykrotnie tj. do wartości 4.382,00 zł z 1.618,00 zł za okres od 1 lutego do 31 lipca 2013 r. W pierwszej połowie roku budżetowego ze sprzedaży tych produktów uzyskano marżę w wysokości 483,73 zł, zaś w drugiej połowie ze względu na konieczność obniżenia cen marża wynosiła 652,25 zł, w zakresie zachowania właściwej komunikacji, w dniu 18 października 2013 r. dyrektor ds. (...) i Logistyki wysłał do uzupełnienia plik z listą artykułów, których ceną zarządza kierownik D.. W odpowiedzi wysłał powód listę 6 artykułów spośród których 4 pozostały z obniżoną ceną (dalsza wyprzedaż), co nie stanowiło przedmiotu zadania, ponieważ chodziło o podanie artykułów, których cenę przywrócono do poprzedniego poziomu w celu wygenerowania wyższej marży. Warto podkreślić, iż miał powód możliwość dopytania o szczegóły dyrektora w celu prawidłowego wykonania polecenia, w zakresie obowiązku zapewnienia utrzymania działu we właściwym stanie w marcu 2013 r. dyrektor sklepu odbył rozmowę z powodem, podczas której ustalane były szczegóły dotyczące wykonania ekspozycji i odświeżenia wizerunku D. z terminem realizacji na koniec kwietnia 2013 r. Nie wszystkie ekspozycje z ustalonych zostały wykonane, a w przypadku niektórych termin realizacji sięgnął 31 sierpnia 2013 r., w zakresie przestrzegania zasad dotyczących bezpieczeństwa informacji w dniu 18 sierpnia 2013 r. podczas nieobecności powoda w pracy, na komputerze znajdującym się w poradach D. na jego hasle udostępniony był system z danymi do których nie są upoważnieni inni pracownicy działu dotyczącymi wysokości sprzedaży, marży i innych wskaźników ekonomicznych działu i w konsekwencji także sklepu, w zakresie przestrzegania przepisów bhp oraz porządku i dyscypliny pracy w dniu 14 grudnia 2013 r. podczas prac na magazynie wewnętrznym nie zabezpieczył towaru na palecie w sposób zgodny z obowiązującą procedurą składowania towarów, kiedy po raz pierwszy zdejmował paletę z regału przez co naraził osoby przebywające w strefie magazynu na ryzyko utraty zdrowia lub życia, co opisano szczegółowo w udzielonej w dniu 10 stycznia 2014 r. karze nagany, w dniu 11 października 2012 r. prowadząc wózek widłowy podczas manewru cofania nie zachował należytej ostrożności i uszkodził samochód klienta, o czym nie poinformował żadnej z osób funkcyjnych obecnych w pracy, jak również nie powiadomił dyrekcji sklepu, czym dopuścił się naruszenia zasad dotyczących porządku i dyscypliny pracy. Powyższe nieprawidłowości są przykładem nienależytego wykonywania obowiązków kierowniczych. Powód nie jest w stanie sprostać wymogom na powierzonym stanowisku, osiągnąć zadowalających wyników oraz nie narażać pracodawcy na straty, których można uniknąć przy prawidłowym zarządzaniu. Po upływie okresu wypowiedzenia tj. od dnia 1 maja 2014 r. pozwany zaproponował zatrudnienie na stanowisku doradcy technicznego w D. Metalowym za wynagrodzeniem w kwocie 3.900 zł wraz dodatkami i premiami na zasadach określonych w Regulaminie Wynagradzania i Premiowania z dnia 20 stycznia 2012 r. ze zmianami. Pouczył, iż w razie odmowy przyjęcia zaproponowanych warunków umowa o pracę rozwiąże się z upływem okresu wypowiedzenia, to jest z dniem 30 kwietnia 2014 r. Powód nie złożył oświadczenia o odmowie przyjęcia proponowanych mu warunków, jak i nie zakwestionował tego wypowiedzenia zmieniającego na drodze sądowej.

W okresie biegu terminu wypowiedzenia zmieniającego doszło do zmiany dyrektora sklepu (...) w S. i nowym dyrektorem został M. M. (1). Ówczesny dyrektor generalny T. K. po objęciu przez niego stanowiska, kiedy zaznajamiał się funkcjonowaniem sklepu i z personelem powiedział mu o powodzie jako długoletnim pracownikiem, posiadającym stosowny potencjał i doświadczenie w pracy u pozwanego, w tym na stanowisku na kierowniczym, którego jednak nie wykorzystuje. Nieprawidłowo wykonuje również powierzone mu obowiązki, co spowodowało podjęcie decyzji o wręczeniu mu wypowiedzenia zmieniającego i zdegradowaniu go do stanowiska doradcy technicznego. Zwrócił się, aby dał powodowi szansę, gdyż z nowym dyrektorem ta współpraca może lepiej się ułożyć. M. M. (1) po przemyśleniu wyraził na to zgodę, pomimo stawianych powodowi zarzutów w zakresie nieprawidłowego wykonywania obowiązków, jak i nierespektowania obowiązujących procedur oraz nie wykonywania poleceń przełożonych. Nie chciał on również degradować go od razu do stanowiska doradcy technicznego ze stanowiska kierowniczego. Zaproponował powodowi stanowisko zastępcy kierownika D. Handlowego w D. O., na co powód wyraził zgodę. W rozmowie dyrektor zwrócił jednak powodowi uwagę, aby postarał się zmienić swoje dotychczasowe podejście do pracy i starał się prawidłowo

wykonywać powierzone mu obowiązki. Wykonywaną przez niego pracę będzie nadzorował i kontrolował. W dniu 23 kwietnia 2014 r. strony podpisały więc porozumienie zmieniające warunki umowy o pracę zgodnie z którym powód rozpoczął z dniem 1 kwietnia 2014 r. pracę na stanowisku zastępcy kierownika D. Handlowego w D. O. za wynagrodzeniem w kwocie 4.575 zł wraz dodatkami i premiami wynikającymi z powyższego Regulaminu Wynagradzania i Premiowania, które to wynagrodzenie zasadnicze zmieniono porozumieniem z dnia 29 grudnia 2014 r. na kwotę 5.025 zł. Było ono więc wyższe niż wskazane w wypowiedzeniu zmieniającym. W dniu 8 lipca 2015 r. strony podpisały porozumienie, że powód zostaje zatrudniony na stanowisku zastępcy kierownika D. Handlowego w D. O.. Przełożonym powoda został kierownik T. P..

Ze strony powoda po rozpoczęciu pracy dochodziło jednak dalej do uchybień w podejściu do powierzonych mu obowiązków, jak i naruszania obowiązujących u pozwanego procedur. Jego współpraca z przełożonym nie układała się z tego powodu najlepiej, który miał szereg zastrzeżeń do pracy powoda. Zdarzało się, że nie wykonywał jego poleceń. Zamiast wsparcia ze strony powoda musiał nadzorować jego pracę. Przeprowadzane przez niego, jak i dyrektora sklepu (...) rozmowy nie przynosiły pozytywnego rezultatu. Powód był w tym okresie czasu karany również karami porządkowymi:

- upomnienia pismem z dnia 5 września 2014 r. za nieprzestrzeganie w dniu 2 września 2014 r. ustalonej w firmie organizacji i porządku w procesie pracy polegającej na sprzedaży środka ochrony roślin bez posiadania do tego celu odpowiednich uprawnień. W dniu 2 września 2014 r. nie mając ukończonego szkolenia z obrotu i konfekcjonowania środków ochrony roślin sprzedał klientowi środek ochrony roślin znajdujący się w specjalnie przeznaczonej i zabezpieczonej do przechowywania takich środków w szafie. Kierownik poinformował go również wcześniej, iż bez aktualnego szkolenia nie może dokonywać sprzedaży takich środków. Powoda pouczone o możliwości złożenia sprzeciwu, którego nie wniósł. Powód podczas wysłuchania przed nałożeniem na niego kary wskazał, iż z powodu posiadanego doświadczenia w następstwie rozmowy z klientem, który zażądał wydania mu środka do zwalczania szkodnika, wskazując, że to jakaś paranoja i zdecydował o zadowoleniu klienta. Dlatego wydał mu środek, pomimo braku posiadania przez niego uprawnień.

- upomnienia pismem z dnia 10 sierpnia 2015 r. za nieprzestrzeganie ustalonej organizacji i porządku w procesie pracy polegającego na tym, że w dniu 8 lipca 2015 r. samowolnie opuścił stanowisko pracy udając się, po zakończonej kontroli stanów magazynowych w magazynie zewnętrznym P., na przerwę obiadową poza teren miejsca pracy, o czym nie poinformował przełożonych. Pouczono powoda o możliwości złożenia sprzeciwu, którego nie wniósł. Powód podczas wysłuchania przed nałożeniem kary wskazał, iż pojechał do P. około godziny 13.50, gdzie po skończonej pracy pojechał sobie na obiad do baru syryjskiego z jedzeniem, o czym nie poinformował przełożonych. Pracownicy pozwanego w czasie przerw mogli udać się do znajdującego się obok w sklepie (...) baru na posiłek bez zgody przełożonego.

- upomnienia pismem z dnia 10 sierpnia 2015 r. za nieprzestrzeganie ustalonej organizacji i porządku w procesie pracy polegającego na tym, że w miesiącu lipcu 2015 r. spóźniał się do pracy i zostawał w niej dłużej bez konsultacji z przełożonym. W dniu 5 lipca 2015 r. powinien świadczyć pracę od 8.15, a wszedł na halę sprzedaży o godz. 8.26, w dniu 6 lipca 2015 r. powinien świadczyć pracę od godz. 13.00, a wszedł na halę sprzedaży o godz. 13.09, w dniu 9 lipca 2015 r. powinien świadczyć pracę od godz. 13.00, a wszedł na halę sprzedaży o godz. 13.10, w dniu 15 lipca 2015 r. powinien świadczyć pracę do godz. 13.30, a został w pracy do godz. 15.12. w dniu 16 lipca 2015 r. powinien świadczyć pracę do godz. 13.15, a opuścił miejsce pracy o godz. 13.45 o czym nie poinformował żadnej z osób przełożonych. Pouczono powoda o możliwości złożenia sprzeciwu, którego nie wniósł. Powód podczas wysłuchania przed nałożeniem kary wskazał, że spóźniał się do pracy w związku z pojawieniem się problemów zdrowotnych. Zostawał również dłużej w pracy, gdyż chciał dokończyć swoje zadania. Nie informował o tych sytuacjach jednak nikogo. Pouczono go, iż o pozostaniu dłużej w pracy decydują przełożeni w porozumieniu z dyrektorem sklepu. Powód wskazał, iż w przyszłości będzie zwracał uwagę na upływający czas.

W dniu 21 stycznia 2015 r. przełożony powoda kierownik T. P. stwierdził przy udziale M. M. (1) i M. M. (2), iż powód podczas przygotowań do inwentaryzacji odpowiedzialny za alejkę nr 13 nie dokonał wymiany starych cen na aktualne,

na cenach były też nieaktualne daty oraz błędy w ilotażu. Nie oznaczył literą P pustych pudełek. Przed inwentaryzacją zgodnie z procedurą i mimo wcześniejszych uwag w tym zakresie. Niedopełnienie powyższego spowodowało anomalia inwentaryzacyjne i w konsekwencji konieczność dokonywania dodatkowych zliczeń i wyjaśnień inwentaryzacyjnych, co powtórzyło się w pozycjach 4-5, co potwierdził pracownik Jucha z którym wykonywane były zliczenia wyjaśniające po inwentaryzacji oraz zdjęcie. U pozwanego inwentaryzacje przeprowadzane są w czasie godzin otwarcia sklepu. W 2015 r. żaden z pracowników pozwanego nie miał tyle błędów podczas inwentaryzacji co powód. Powód nie zgłaszał, iż ma problemy z przygotowaniem inwentaryzacji z powodu nadmiaru pracy.

W dniu 8 sierpnia 2015 r. przełożony powoda kierownik T. P. stwierdził, iż dzień wcześniej nie zostały wymienione etykiety cenowe. Funkcją zastępcy kierownika w tym dniu pełnił zaś powód, którego obowiązkiem jako osoby funkcyjnej na rannej zmianie była kontrola kuwety z cenami i rozłożenie ich przed otwarciem sklepu. Ceny zostały pobrane przez pracownika J. K. z kasy zwrotów po godzinie 13 i przyniesione do porad razem z cenami roślin, które rozłożyła na pergoli, pozostawiając resztę przy monitorze. T. P. dokonał więc rozłożenia cen z J. K. oraz sporządził notatkę potwierdzającą powyższe.

Kierownicy Działów i ich zastępcy zobowiązani są do zaznajamiania się z ofertami konkurencyjnych firm działających na terenie S., gdzie jedną z nich jest sklep sieci B. M.. Poza tym sklepem był jeszcze jeden większy market budowlany. Realizowanie przez nich tego obowiązku wiązało się z możliwością wyjazdu w czasie godzin pracy do tego sklepu celem dokładnego zbadania jego oferty i otrzymania od pozwanego stosownych środków pieniężnych na pokrycie kosztów dojazdu. U pozwanego znajduje się również tablica na której wieszane są gazetki zawierające oferty konkurencyjnej sieci B. M., z którymi zapoznanie się potwierdzają pracownicy. Na terenie miasta S. znajdują się również dwa billboardy sieci B. M., jeden w pobliżu sklepu (...), drugi zaś na ulicy (...).

Latem 2015 r. dyrektor ds. (...) i Logistyki K. R. podczas kontroli dokumentów pozwanego zauważył naruszenie przez powoda obowiązującej procedury zwrotu różnicy w cenie. Procedura ta ma zastosowanie, jeśli klient pozwanego wskaże w terminie 15 dni od daty zakupu, iż znalazł ten sam towar w innym sklepie w cenie niższej niż ta, którą zapłacił u pozwanego. Na dokonanie takiego zawrotu konieczna jest również zgoda kierownika D. Handlu lub pełniącej jego obowiązki, potwierdzona podpisem w formularzu „zwrot różnicy w cenie”. Taki klient powinien również posiadać dowód niższej ceny obowiązującej w innym sklepie. Zwrot różnicy w cenie może być też dokonany, gdy klient po odejściu od kasy zauważy, iż zapłacił za towar więcej niż wskazywała etykieta cenowa. Zwrot różnicy w cenie wypłacany jest przez pracownika kasy zwrotów i potwierdzany przez niego podpisem na druku ewidencji zwrotów różnicy w cenie. Powód, jak ustalono, zastosował tę procedurę w dniu 7 lipca 2015 r. do dokonanego przez klienta zakupu w dniu 14 maja 2015 r. za nr paragonu (...), gdzie sprzedano częściowo wadliwy towar. Klient taki powinien był złożyć zgodnie z obowiązującą procedurą reklamację. W konsekwencji dokonał zakupu artykułu nr (...) za 0,01 zł. Pracownik D. Kas - kasy zwrotów dokonał wypłaty różnicy należności. Ze stwierdzonego uchybienia została sporządzona notatka. Następnie dyrektor zwrócił powodowi uwagę na konieczność przestrzegania obowiązujących procedur. Powód przyznał naruszenie obowiązującej procedury. Uważa jednak, iż podjęta przez niego decyzja była korzystna dla klienta. Wpływała też na poprawę wizerunku pozwanego. Nie stało się więc nic złego.

Wartości rezerw materiałów na D. stanowią istotny element w jego funkcjonowaniu, które zmieniają się kilka razy w miesiącu. Wpływają one na wynik finansowy sklepu. Kierownicy, jak i ich zastępcy, zobowiązani są znać istniejący stan rezerw, co wymaga kontroli z ich strony. E - mailem z dnia 1 sierpnia 2015 r. skierowanym do R. i O. dyrektor M. M. (1) odniósł się do wartości rezerwy, wskazując że warto wykorzystać koniec sezonu na sprzedaż mebli ogrodowych oraz z dnia 14 września 2015 r. przesłał wartość rezerw opublikowaną na 12 września 2015 r. z przypomnieniem, że to priorytet. Zwrócił się o bieżący monitoring i systematyczne działania.

Pismem z 25 czerwca 2015 r. przewodniczący (...) wskazał, iż w związku z niewykonaniem uchwał Zarządu Krajowego w zakresie dostosowania działalności związkowej do § 4 Statutu Związku podjęto jednogłośnie uchwałę o wykreśleniu z rejestru organizacji szczebla podstawowego Organizacji (...) - 053 Konfederacja Pracy.

Zarząd Związku Zawodowego (...) 80 w D. podjął uchwałę nr 1/07/2015 w dniu 12 lipca 2015 r., iż po zapoznaniu się z sytuacją Organizacji (...) - 053 (...) i wpisaniu jej w rejestr tego związku, zobowiązał S. K. (1) i G. P. (1) do rozmów z zarządem pozwanego, o czym pismem z dnia 12 lipca 2015 r. poinformowano pozwanego.

Następnie ukazała się informacja dotycząca sprostowania uchwały, wskazująca, iż w związku z wykreśleniem (...) Pracy (...) – 053z rejestru organizacji szczebla podstawowego członkowie zarządu podjęli decyzję o wstąpieniu do Związku Zawodowego (...) 80, nie jest to (...) w Z., jedyną osobą która nie podpisała uchwały był jej przewodniczący, który zdecydował o wycofaniu się z działalności związkowej, do którego wystąpiono o przekazanie dostępu na profilu F., który odmówił jego przekazania. Wkrótce zostanie utworzony nowy profil.

W połowie lipca 2015 r. G. P. (1) – przewodniczący Związku Zawodowego (...)’ 80” skontaktował się telefonicznie z centralą pozwanego i wniósł o przywrócenie do pracy pracowników, z którymi pozwany pozostawał w sporze sądowym od 26 maja 2014 r., którzy to poprzednio należeli do (...) Pracy nr (...) - 053. Poinformował też, że w miejsce tej organizacji ma działać Związek Zawodowy, (...)’80”. Następnie nie były z jego strony podejmowane żadne czynności z ramienia związku.

Na stronie internetowej użytkowanej dotychczas przez organizację (...) - 053 Konfederacja Pracy zamieszczono informację o wstąpieniu członków zarządu tej organizacji w struktury Związku Zawodowego (...).

Powód należał od 2014 r. do (...) 12 - 053 Konfederacja Pracy. Nie informował żadnego z przełożonych o przynależności do organizacji związkowej. Powód nie poinformował też pozwanego o chęci powołania Komisji Zakładowej – organizacji związkowej, która miałaby działać w ramach Związku Zawodowego (...) 80. Nie podejmował również żadnych czynności związanych z ochroną praw pracowników czy chęci im pomocy ze strony zakładowej organizacji związkowej.

Z datą 22 sierpnia 2015 r. sporządzone zostało pismo zawierające uchwałę nr 1 ze wskazaniem miejscowości S. i S., która wskazywała, iż pracownicy (...) Sp. z o.o. powołują do życia Komisję Zakładową Związek Zawodowy (...) 80, w skład której wchodzi następujących wskazanych i podpisanych poniżej jedenastu pracowników w pozycjach od 1 do 11, gdzie pod pozycją 1 jest wskazany powód, pod pozycją 2 K. I., pod pozycją 4 D. B., pod pozycją 6 P. W. (2), pod pozycją 9 M. M. (3) oraz pod pozycją 11 S. L.. Dane personalne pozostałych osób są utajnione, choć są osoby, które były w tym czasie pracownikami pozwanego, gdyż G. P. (1) nadesłał do Sądu ich dane, z którymi Sąd się zapoznał. Pracownicy należący do związku zawodowego nie mają obowiązku wskazywania pracodawcy swoich danych. Stąd przedstawione listy z nieczytelnymi nazwiskami wskazują pracowników, którzy nie chcieli ujawniać swoich danych wobec pracodawcy, jak wskazał powód z powodu obawy utraty pracy. Z przedłożonych przez pozwanego list pracowników z okresu powoływania Komisji Zakładowej wynika, iż wskazani pod uchwałą i podpisani pracownicy W. P. i M. M. (4) nie byli w tym czasie pracownikami pozwanego. Łączące ich z pozwanym umowy o pracę uległy bowiem rozwiązaniu w czerwcu 2015 r., w drodze porozumienia stron. W okresie późniejszym nie świadczyli również pracy na rzecz pozwanego. Pod uchwałą nr 1 podpisało się więc dziewięciu pracowników pozwanego. Z datą 22 sierpnia 2015 r. zostało sporządzone również pismo o podjęciu uchwały nr 2 przez członków Komisji Zakładowej Związku Zawodowego (...) 80 o wpisaniu do rejestru struktur Komisji Zakładowej. Jednocześnie do reprezentowania Komisji Zakładowej wybrany został powód P. W. (1). Pod uchwałą swoje podpisy złożyło 10 członków, podpisy nieczytelne oraz powód. Zgodnie z § 14 Statutu członkostwo w związku nabywa się z chwilą złożenia deklaracji członkowskiej i podjęcia uchwały przez zarząd związku. Powód deklarację członkowską wypełnił w dniu 2 września 2015 r.

Pismem z dnia 2 września 2015 r. skierowanym do zarządu pozwanego, które wpłynęło w dniu następnym G. P. (1) poinformował, iż została zarejestrowana Komisja Zakładowa (...) Sp. z o. o. do reprezentacji której jest wyznaczony powód. Ma nadzieję również na dobrą współpracę. Żadne inne pismo z ramienia związków nie zostało w tym czasie złożone. Nie były podejmowane również żadne czynności z jego strony. W piśmie z dnia 1 grudnia 2015 r. P. W. (1) poinformował o wyborze wiceprzewodniczącego komisji zakładowej P. P. (1).

Powód jako przewodniczący Komisji Zakładowej ZZ Solidarność Castorama Polska sporządził też pisma:

- z dnia 10 grudnia 2015 r., że na dzień 10 grudnia 2015 r. Komisja Zakładowa zrzesza 45-ciu członków i nie jest reprezentatywna w rozumieniu art. 241/25a kp, nie wskazał liczy pracowników, które to nie złożono w Centrali ani w sklepie,

- z dnia 12 marca 2016 r., że na dzień 12 marca 2016 r. Komisja Zakładowa zrzesza 36-ciu członków i nie jest reprezentatywna w rozumieniu art. 241/25a kp. Wrzucono je anonimowo do skrzynki podawczej w sklepie pozwanego w S.. Pieczętkę na piśmie marca 2016 r. przybił na prośbę powoda pracownik z D. serwisu, zajmującego się dorabianiem kluczy.

- z dnia 7 czerwca 2016 r., że Komisja Zakładowa zrzesza 39- ciu członków i nie jest reprezentatywna w rozumieniu art. 241/25a kp,

- z dnia 7 grudnia 2016 r., że na dzień 7 grudnia 2016 r. Komisja Zakładowa zrzesza 38-miu członków, w tym 37-miu zatrudnionych w (...) sp. z o.o. i jedną w osobie Przewodniczącego Komisji Zakładowej nie zatrudnioną w Castorama Polska i nie jest reprezentatywna w rozumieniu art. 241/25a kp.

W dniu 4 września 2015 r. pozwany zaproponował powodowi rozwiązanie umowy o pracę w drodze porozumienia z otrzymaniem określonej kwoty pieniężnej, na co powód nie wyraził zgody. W tym czasie podejmowane były już przez pozwanego czynności związane z zamiarem rozwiązania umowy o pracę z powodem. W trakcie tej rozmowy z M. M. (1) powód okazał kopię powyższego pisma z dnia 2 września 2015 r., którą miał skopiowaną w swoim telefonie.

Pozwany wystąpił z powództwem przeciwko Związkowi Zawodowemu (...) 80 w D. o ustalenie, iż nie przysługują uprawnienia zakładowej organizacji związkowej w rozumieniu ustawy z dnia 23 maja 1991 r. o związkach zawodowych w odniesieniu do Komisji Zakładowej Związku Zawodowego (...)’80 Castorama Polska do Sądu Okręgowego – Sądu Pracy w K., gdzie wyrokiem z dnia 18 listopada 2016 r. Sąd w sprawie o sygn. akt IX 1P 11/16 ustalił, iż takie uprawnienia nie przysługują powyższej Komisji, natomiast Sąd Apelacyjny w Katowicach w sprawie wyrokiem z dnia 5 lipca 2017 r. sygn. III APa 4/17 oddalił apelację pozwanego związku, gdzie w uzasadnieniu wskazał, przytaczając wypowiedzi powoda złożone w charakterze świadka, iż uchwałą nr 1 członkowie i zarząd (...) przeszli do związku (...), potem odbyły się wybory, kandydował i został przewodniczącym, było odbieranie kandydatur i głosowanie odbyło się internetowo. Z tego co wie to było w uchwale nr 2 i dostał informacje, że został wybrany na przewodniczącego i czy to akceptuje. W odpowiedzi na pytanie pełnomocnika pozwanego wskazał, iż Komisja Zakładowa powstała uchwałą nr 1, gdzie po okazaniu z k. 25 akt uchwały z 1 lipca 2015 r. wskazał, że to jest ta uchwała. W zarządzie Komisji było 11 osób, on nie głosował. Dostał od przewodniczącego pismo czy akceptuje wybór. Przyjechał do D., ktoś zgłosił go. Widział uchwałę nr 1, nie widział nr 2, choć jest na niej jego podpis. Z jego wypowiedzi nie wynikało też, iż to on zebrał podpisy pod uchwałami. G. P. (1) wskazał zaś, iż zebrał podpisy jednak powód. Prawidłowo wypełnione uchwały zostały mu dostarczone po dacie widniejącej na uchwałach, gdzie było kilka prób, gdyż byli na nich byli pracownicy i trwało to od lipca do sierpnia. Badał również czy wskazane osoby się pracownikami na podstawie umów o pracę, gdyż zawsze kserokopie takich są zbierane. Wskazał również, iż Komisja Zakładowa powstała na podstawie jedynie uchwał z sierpnia 2015 r. Powód w niniejszym postępowaniu nie potrafił dokładnie wskazać okoliczności związanych z powołaniem komisji zakładowej, do której miało dojść w wyniku spotkania, na którym podjęto uchwałę, jednocześnie jest na lekach i nie potrafi tego podać. Wskazał również, iż deklarację złożył kiedy nie działa komisja zakładowa. P. zaproponował jego kandydaturę. W następstwie skargi kasacyjnej pozwanego związku zawodowego w powyższej sprawie Sąd Najwyższy wyrokiem z dnia 2 kwietnia 2019 r. sygn. I PK 10/18 uchylił zaskarżony wyrok i sprawę przekazał Sądowi Apelacyjnemu w Katowicach do ponownego rozpoznania, uznając, iż powód nie posiada interesu prawnego z wystąpieniem z tego typu roszczeniem.

W dniu 9 kwietnia 2008 r. zostało zawarte porozumienie pomiędzy Przewodniczącą Rady Pracowników reprezentującą Radę Pracowników a pozwanym, którym zapewniono warunki informowania i przeprowadzania konsultacji równe warunkom określonym w ustawie z dnia 7 kwietnia 2006 r. o informowaniu pracowników i przeprowadzaniu z nimi konsultacji, uwzględniającymi interesy obu stron, gdzie porozumienie to obejmuje między innymi ochronę pracowników – członków Rady Pracowników. Zgodnie z § 6 pkt 1 pracodawca nie może bez zgody

Rady Pracowników reprezentowanej w tym wypadku przez Komitet Rady wypowiedzieć ani rozwiązać stosunku pracy z pracownikiem będącym jej członkiem w okresie jego członkostwa w Radzie Pracowników. Uchwała Komitetu Rady Pracowników w w/w kwestii podejmowana jest za pomocą poczty elektronicznej lub na wniosek któregośkolwiek z członków Komitetu - na posiedzeniu Komitetu, na które zostaje zaproszony Przedstawiciel Pracodawcy (pkt 3). Komitet Rady Pracowników podejmuje zgodę w przypadkach opisanych w art. 17 ust. 1 i 2 ustawy w formie uchwały (pkt 4). Uchwała, o której mowa w pkt 4 musi być podjęta bezwzględną większością głosów (to oznacza uzyskanie głosów „za” w liczbie, co najmniej 50% plus 1 głos członków obecnych na posiedzeniu, a przypadku głosowania za pomocą poczty elektronicznej osób uczestniczących w głosowaniu (pkt 5). W głosowaniu nie bierze udziału pracownik – członek Rady lub Komitetu którego dotyczy sprawa (pkt 6), co odzwierciedlało postanowienia Regulaminu Funkcjonowania Rady Pracowników pozwanego – art. 13.

Pismem z dnia 25 sierpnia 2015 r. pozwany zwrócił się do Rady Pracowników o wyrażenie zgody na rozwiązanie umowy o pracę z powodem za wypowiedzeniem, gdzie jako przyczyny wskazał: sprzedanie w dniu 2 września 2014 r. klientowi sklepu środka ochrony roślin, mimo że nie miał on wówczas ukończonego szkolenia z zakresu obrotu i konfekcjonowania środków ochrony roślin, za co zastosowano wobec niego w dniu 9 września 2014 r. karę upomnienia, niedokonanie przez niego w trakcie inwentaryzacji przeprowadzonej 14 stycznia 2015 r. w alejce, za którą był odpowiedzialny czynności wymiany części starych cen na nowe oraz oznaczenia pustych pudeł literą P, opuszczenie w dniu 24 marca 2015 r. stanowiska pracy i miejsca pracy bez uzyskania zgody przełożonych około godziny 11.00, mimo że miał zaplanowaną w grafiku na ten dzień pracę do godz. 14.45, spóźnienie się do pracy w dniach 5 lipca 2015 r., 6 lipca 2015 r. oraz 9 lipca 2015 r., za co zastosowano wobec niego w dniu 10 sierpnia 2015 r. karę upomnienia, dokonanie błędnej akceptacji w dniu 7 lipca 2015 r. dokumentu zwrot różnicy w cenie do paragonu o nr (...) z dnia 14 maja 2015 r., który polegał na przekroczeniu terminu 15 dni, w ciągu którego pozwany zobowiązuje się dokonać zwrotu różnicy w cenie zakupionego towaru, dodatkowo zatwierdził dokument zwrotu, z którego wynika, iż klient zakupił artykuł o kodzie (...) za kwotę 0,01 zł, a taka cena sprzedaży nie obowiązuje u pozwanego, jak i sklepach konkurencyjnych, zostawanie dłużej w pracy bez uzyskania zgody przełożonego w dniach 15 lipca 2015 r., gdzie powinien był świadczyć pracę do godz. 13.30, a został do godz. 15.12 oraz 16 lipca 2015 r., gdzie powinien był świadczyć pracę do godz. 13.15, a został do godz. 13.45, za co zastosowano wobec niego w dniu 10 sierpnia 2015 r. karę upomnienia, niedokonanie w dniu 7 sierpnia 2015 r. wymiany etykiet cenowych, mimo że był osobą funkcyjną na porannej zmianie. Ceny zostały pobrane z kasy zwrotów po godz. 13.00 J. K., które rozłożyła na pergoli ceny dot. roślin, pozostałe zaś ceny pozostawiła przy monitorze w D. O.. Dane te nie były wystarczające i Rada Pracowników zwróciła się o dodatkowe wyjaśnienia, w następstwie czego do Rady Pracowników zostało wystosowane kolejne pismo o wyrażenie zgody na rozwiązanie umowy o pracę z powodem za wypowiedzeniem, gdzie jako przyczyny wskazano podane następnie w treści pismnego oświadczenia o rozwiązaniu umowy o pracę za wypowiedzeniem, które wręczono powodowi. Doszło również do rozmowy z dyrektorem M. M. (1), który przedstawił swoje stanowisko.

W dniu 10 września 2015 r. uchwałą nr 3/2015 Komitet Rady Pracowników pozostawił decyzję pozwanemu co do dalszych konsekwencji w stosunku do powoda i jednocześnie większością głosów podjął uchwałę, którą wyraził zgodę na rozwiązanie z nim umowy o pracę za wypowiedzeniem. Uchwałę przyjęto po głosowaniu przeprowadzonym w dniu 10 września 2015 r., gdzie za zgodą opowiedziało ośmiu członków, dwóch było przeciwko i jeden wstrzymał się od głosu, o czym następnie poinformowano pracodawcę.

Pisemnym oświadczeniem z dnia 10 września 2015 r., które powód otrzymał w tym dniu, pozwany rozwiązał za trzymiesięcznym okresem wypowiedzenia łączącą strony umowy o pracę, gdzie wskazał jako przyczyny uzasadniające:

I. powtarzające się rażąco naruszenia dyscypliny i porządku w procesie pracy oraz ustalonej organizacji czasu pracy, pomimo świadomości uchybień, co wynika z wielokrotnych kar porządkowych i rozmów dyscyplinujących prowadzonych przez przełożonych, co przyczyniło się do utraty zaufania pracodawcy odnośnie rzetelności wykonywania obowiązków służbowych przez powoda w przyszłości, polegające na:

1. opuszczaniu przez powoda pracy z naruszeniem obowiązujących procedur:

a) w dniu 24 marca 2015 r. o godzinie 10:56 opuścił miejsce pracy, podczas gdy w grafiku miał zaplanowaną pracę do godz. 14.45. O godzinie 10.52 poinformował za pośrednictwem sms dyrektora Sklepu, że opuszcza miejsce pracy, na co nie otrzymał zgody. Mimo to opuścił miejsce pracy. W Spółce obowiązuje pracowników procedura dotycząca wyjść prywatnych, która jasno określa, że pracownik powinien złożyć wniosek o wyjście prywatne i uzyskać zgodę przełożonego. Zasady procedury przedstawione zostały w e-mailu, wysłanym w dniu 2 stycznia 2014 r.;

b) w dniu 8 lipca 2015 r. został oddelegowany do kontroli stanów magazynowych w magazynie zewnętrznym P.. Bezpośrednio po kontroli udał się na przerwę obiadową nie konsultując tego z przełożonym, za co w dniu 10 sierpnia 2015 r. otrzymał karę upomnienia;

2. spóźnianiu się do pracy i pozostawaniu dłużej w pracy bez uzyskania zgody przełożonego w dniach:

a) 5 lipca 2015 r. powinien świadczyć pracę od 8.15, tymczasem wszedł na halę sprzedaży o godz. 8.26,

b) 6 lipca 2015 r. powinien świadczyć pracę od godziny 13.00, tymczasem wszedł na halę sprzedaży o godz. 13.09,

c) 9 lipca 2015 r. powinien świadczyć pracę od godz. 13.00, tymczasem wszedł na halę sprzedaży o godz. 13.10,

d) 15 lipca 2015 r. powinien świadczyć pracę do godziny 13.30, tymczasem został w pracy do godziny 15.12,

e) 16 lipca 2015 r. powinien świadczyć pracę do godziny 13.15, podczas gdy opuścił miejsce pracy o godzinie 13.45,

- za które to naruszenia zastosowano wobec niego w dniu 10 sierpnia 2015 r. karę upomnienia. Na podkreślenie zasługuje, że nie zgłaszał takich sytuacji swoim przełożonym ani nie rejestrował ich w programie grafikowym pomimo posiadanych uprawnień. W trakcie wyjaśnień przeprowadzanych odnośnie powyższych sytuacji udzielał niejasnych i niespójnych informacji. Swoją negatywną postawą zwrócił uwagę współpracowników D. O., na których wniosek część spraw została zweryfikowana przez Kierownika D.. Jako zastępca Kierownika i pracownik z wieloletnim stażem powinien dawać przykład nienagannego respektowania czasu pracy. Samowolne pozostawanie na terenie zakładu pracy po godzinach pracy wynikających z grafiku mogłoby mieć bardzo negatywne skutki chociażby w sytuacji konieczności przeprowadzenia skutecznej ewakuacji pracowników. Wielokrotne naruszanie obowiązków podstawowych, w stopniu nieznacznym, traktowane jest nawet jako uzasadniające rozwiązanie umowy o pracę bez wypowiedzenia. Skutkuje bowiem demoralizacją relacji pracowniczych.

II. Wielokrotne nierzetelne wykonywanie obowiązków służbowych na stanowisku zastępcy kierownika D. Handlowego polegające na:

1. niezapewnieniu utrzymania D. we właściwym stanie, szczególnie w odniesieniu do zgodności informacji cenowej produktów, co jest szczególnie ważne dla pracodawcy ze względów wizerunkowych (zaufanie klientów) polegające na tym, że:

a) w dniu 7 sierpnia 2015 r. nie zostały wymienione etykiety cenowe na D. O.. W tym dniu świadcząc pracę od godz. 05.15 do 13.30 pełnił rolę osoby funkcyjnej, której jednym z podstawowych, codziennych obowiązków jest kontrola lub wymiana etykiet cenowych. Tego dnia pracownik J. K. odebrała ceny z drukarki i wymieniła ceny tylko na D. (...), którym się opiekuje. Pozostałą część umieściła przy komputerze w poradach D. O.. W wyniku zaniedbania powoda firma narażona była na utratę wizerunku u klientów i poniesienia ewentualnych strat finansowych wynikających z różnicy cen półka-kasa,

b) w dniu 11 sierpnia 2015 r. dyrektor sklepu wraz z dyrektorem Logistyki na podstawie informacji kierownika Dyżurnego – M. F. (1) zwrócili uwagę na liczne błędy w ilotażach (adresach) alejki powoda, które uniemożliwiły kierownikowi Dyżurnemu weryfikację aktualności cen zmieniających się w danym dniu. Niezwłocznie przeprowadzono z powodem rozmowę, w trakcie której powód wyznaczył sobie dwudniowy termin na dokonanie poprawy. W ocenie dyrektora sklepu termin ten był mało realny, dlatego też z własnej inicjatywy wydłużył go do tygodnia. Po informacji od Kierownika D. w dniu 9 września 2015 r. dyrektor sklepu zarządził kontrolę, w wyniku

której kierownik Obiektu – B. O. ustalił, iż zadanie to w dalszym ciągu nie zostało wykonane. Błędy związane z brakiem ceny przy produktach oraz z błędną kolejnością w ilotażu (adresie) występują na półkach o numerach: (...), 1360, (...), (...), 1310, (...).

c) w dniu 14 sierpnia 2015 r. uzyskał polecenie ustne od dyrektora sklepu opracowania dwóch planów szkoleń produktowych dla nowoprzyjętych pracowników. Uwzględniając swój urlop wypoczynkowy powód wyznaczył sobie termin przygotowania pierwszego planu na 15 sierpnia 2015 r. i kolejnego na 31 sierpnia 2015 r. W wyznaczonych terminach nie wykonał zadania, a w dniu 9 września 2015 r. na zadane pytanie przez dyrektora sklepu w sprawie wykonania planów przesłał częściowo jeden z wykonanych planów, drugiego zaś nie wykonał w ogóle. Częściowe wykonanie pierwszego planu polegało na stworzeniu kalendarza szkoleń z dostawcami i tematami, ale bez potwierdzenia tych terminów przez dostawców. Nadmieniono, że każdy z planów miał zawierać tylko kilka szkoleń.

2. nieprzestrzeganiu zasad dotyczących bezpieczeństwa informacji polegające na tym, że w dniu 9 września 2015 r. przygotowując zamówienie dla klienta w poradach działu ustalał z klientem ceny sprzedaży (biorąc pod uwagę kosztorys konkurencji) wybranych produktów ujawniając jednocześnie ich ceny zakupu. Powód nie zareagował na wejście klienta w porady działu i odpowiednio nie zabezpieczył ekranu monitora. Na pytanie dyrektora sklepu do zaistniałej sytuacji nie udzielił racjonalnego wyjaśnienia.

3. udzielaniu nieprawdziwych informacji dyrektorowi sklepu w celu ukrycia braku wiedzy w podstawowych obszarach wymaganych z racji zajmowanego stanowiska polegające na tym, że:

a) w dniu 1 września 2015 r. na pytanie dyrektora Sklepu dotyczące działań lokalnej konkurencji w zakresie aktualnej akcji billboardowej B. M. – jedynej konkurencji w mieście, nie potrafił wskazać produktu, który znajdował się na billboardzie, a brak wiedzy w tym zakresie próbował ukryć poprzez podanie nieprawdziwego produktu. Dyrektor Sklepu posiadając wiedzę w tym zakresie i wiedzę o kłamstwie poprosił powoda o weryfikację i odpowiedź telefoniczną. Udzielając zwrotnej informacji przyznał się do niewiedzy w tym zakresie i dopiero wówczas udzielił prawdziwej informacji. Zajmując stanowisko zastępcy kierownika D. powinien orientować się w przeprowadzanych akcjach handlowych konkurencji, zwłaszcza, iż miało to miejsce podczas nieobecności kierownika D., w którym to okresie powinien szczególnie zwracać uwagę na wszystkie aspekty związane z zarządzaniem działem. Brak aktualnej wiedzy w tym zakresie może mieć wpływ na niewywiązywanie się przez pracodawcę jako firmy z tak ważnego zobowiązania wobec klientów, którym jest gwarancja najniższej ceny.

b) w dniu 3 września 2015 r. na zadane pytanie dyrektora sklepu o aktualną wartość artykułów z rezerwy nie mając elementarnej wiedzy w tym temacie podał Dyrektorowi niewłaściwą wartość. Podana przez powoda wartość 30 tys. zł różniła się od faktycznej (65 tys. zł) o 35 tys. zł. Dyrektor Sklepu mając dokładną wiedzę w tym zakresie poprosił powoda o weryfikację i odpowiedź telefoniczną. W telefonicznie udzielonej odpowiedzi powód podał prawdziwą wartość w żaden sposób nie odnosząc się jednak do tak znaczącej rozbieżności. Brak wiedzy w tym zakresie uniemożliwił podjęcie właściwych działań zmierzających do osiągnięcia poprawy wartości rezerwy, która ma wpływ na wynik finansowy, a w tym okresie była określona jako najważniejszy cel strategiczny firmy.

4. wydaniu w dniu 7 lipca 2015 r. polecenia wystawienia dokumentu „zwrot różnicy w cenie” nieprawidłowo do zaistniałej sytuacji i niezgodnie z obowiązującymi zasadami. Powinna być na zgłoszenie klienta niezgodności w dostawie (uszkodzony towar) wystawiona reklamacja lub zwrot towaru. Jak powodowi było wiadomo zwrot różnicy w cenie, co do zasady może być stosowany tylko w sytuacji, kiedy klient znajdzie w innym sklepie towar w niższej cenie od naszej w nieprzekraczalnym terminie 15 dni od zakupu. W tej sytuacji powód złamał procedury, niepotrzebnie wydłużył termin załatwiania roszczeń klienta i wystawił błędnie dokument nieadekwatny do zaistniałej sytuacji, co nie powinno mieć miejsca w przypadku osoby o tak długim stażu pracy.

5. niewłaściwym przygotowaniu do jednego z najbardziej istotnych wydarzeń ze względu na funkcjonowanie działu i sklepu, jakim jest inwentaryzacja roczna:

a) w trakcie przygotowań do inwentaryzacji w styczniu 2015 r. nie oznaczył pustych pudełek literą „P w alejce z dużym sprzętem ogrodniczym, której był opiekunem, co spowodowało anomalia inwentaryzacyjne i w konsekwencji konieczność dokonywania dodatkowych zliczeń i wyjaśnień poinwentaryzacyjnych w 4-5 pozycjach. Skutkiem błędu była konieczność ponownego zaangażowania kierownika Działu i dyrektora ds. (...) i Logistyki oraz osób ponownie zliczających w obszarze wszystkich ilotów (adresów) na powierzchni magazynu, składów, sprzedaży i ekspozycji i przygotowujących korektę w postaci dokumentów (wersja papierowa i systemowa)

b) w trakcie przygotowań do inwentaryzacji błędnie zilotował (pomyłona kolejność adresowania) towary na nogach regałów oraz pozostawił stare etykiety cenowe, co wprowadziło w błąd osoby przygotowujące się do liczenia na inwentaryzacji i wbrew ustalonym zasadom wymagało wykonywania korekt w czasie trwania inwentaryzacji .

6. sprzedaży w dniu 2 września 2014 r. klientowi środka ochrony roślin znajdującego się w specjalnie przeznaczonej i zabezpieczonej do przechowywania takich środków szafie, nie posiadając aktualnego szkolenia z obrotu i konfekcjonowania środków ochrony roślin. Kierownik D. informował też wcześniej powoda, iż bez aktualnego szkolenia nie ma on możliwości obsługi klienta w tym zakresie, a termin szkolenia był w trakcie ustaleń. Zdarzenie to szczegółowo zostało opisane w udzielonej mu w dniu 5 września 2014 r. karze upomnienia.

Powyżej wskazane przyczyny same w sobie uzasadniają decyzje pracodawcy o rozwiązaniu z umowy o pracę. W odniesieniu do powoda pracodawca postrzega je jako szczególny wyraz niełojalności i lekceważenia obowiązków pracowniczych, jak również obowiązujących w spółce procedur w dniu 21 stycznia 2014 r. z powodu nienależytego wykonywania obowiązków wynikających z zakresu zadań na stanowisku kierownika D., a także z powodu nieprzestrzegania przepisów BHP, porządku i dyscypliny w procesie pracy jak: niezabezpieczenie palety, którą zdejmował w strefie magazynowej, stwarzając zagrożenie dla osób pracujących w tym obszarze spowodował uszkodzenie samochodu klienta prowadząc wózek i ukrył ten fakt przed przełożonymi podjęta została decyzja o jego degradacji ze stanowiska kierownika D. do poziomu doradcy technicznego D. Metalowego II stopnia. Znacznym wyrazem dobrej woli pracodawcy było to, że przed upływem okresu wypowiedzenia warunków pracy i płacy powód otrzymał od dyrektora sklepu szansę polegającą na ograniczeniu dokonanej degradacji do stanowiska zastępcy kierownika D. Handlowego O.. W ten sposób otrzymał możliwość wyciągnięcia wniosków z zaistniałej sytuacji i poprawy swojej postawy przy współpracy z jednym z najbardziej doświadczonych kierowników T. P. o bardzo wysokich kompetencjach menedżerskich. Szansy tej nie wykorzystał, popełniając kolejne błędy i przewinienia pomimo wielogodzinnych rozmów, jakie były z nim przeprowadzone przez dyrektora sklepu i kierownika D. na przestrzeni ostatniego półtora roku. Z perspektywy ujawnionego po objęciu poprzedniego stanowiska pracy powoda przez P. S. znacznego spustoszenia psychicznego w kierowanym przez powoda zespole, narastające w nim konflikty wynikające z podejścia powoda do obowiązków służbowych są dodatkowym niepokojącym sygnałem jaki został dostrzeżony przez przełożonych uzasadniającym podjętą decyzję. Nie widząc perspektyw na poprawę podejścia powoda w wykonywaniu obowiązków służbowych w połączeniu z widocznym brakiem zaangażowania w sprawy organizacyjne Działu i wiedzy o jego aktualnej sytuacji biznesowej podjęto decyzję o rozwiązaniu umowy o pracę. Zobowiązano powoda na podstawie art. 167(1) kp do wykorzystania urlopu wypoczynkowego w okresie od 11 do 24 września 2015 r. - 10 dni roboczych. Od dnia 25 września 2015 r. zwolniono do końca okresu wypowiedzenia z obowiązku świadczenia pracy. Pouczono o prawie odwołania. Wypowiedzenie podpisał dyrektor sklepu (...). Powoda zapoznano również z treścią pisma komitetu Rady Pracowników wyrażającą zgodę na rozwiązanie z nim umowy o pracę.

Przewodniczący ZZ Solidarność'80 G. P. (1) zwrócił się o interwencję do posła R. W., który pismem z dnia 8 lutego 2016 r. wystąpił do dyrektora sklepu (...) o uzasadnienie poczynionych działań w związku z rozwiązaniem umowy o pracę pomiędzy (...) Sp. z o.o. a powodem wskazując, że powód w dniu 2 września 2015 r. zarejestrował Komisję Zakładową (...) Sp. z o.o. Zgodnie zaś z art. 32 kp pracodawca nie może bez zgody zarządu zakładowej organizacji związkowej wypowiedzieć ani rozwiązać stosunku pracy z pracownikiem będącym członkiem zarządu lub komisji rewizyjnej zakładowej organizacji związkowej w czasie trwania mandatu oraz w okresie roku po jego wygaśnięciu. Wniósł także o przesłanie stanowiska Komisji Zakładowej w powyższej sprawie.

W ocenie Sądu I instancji zebrany w sprawie materiał dowodowy, w oparciu o który dokonano ustaleń faktycznych, jest w pełni wiarygodny, gdyż jest on logiczny, spójny i wzajemnie się uzupełniający oraz zgodny z zasadami doświadczenia życiowego. W zakresie w jakim zgromadzone dowody nie stanowiły podstawy ustaleń faktycznych Sąd odmówił im wiarygodności, gdyż nie odpowiadały powyższym wymogom, czy też dowody te nie miały żadnego znaczenia dla rozstrzygnięcia sprawy. Nie jest on również, co do szeregu okoliczności, kwestionowany przez strony. Do kwestii spornych Sąd odniesie się poniżej.

W oparciu o treść art. 45 kp Sąd Rejonowy wskazał, iż pracownik, z którym pracodawca rozwiązał umowę o pracę za wypowiedzeniem, może oprzeć swoje roszczenie na dwóch podstawach, to jest merytorycznej przez powoływanie się na nieuzasadnione wypowiedzenie umowy o pracę oraz formalnej polegającej na naruszeniu przepisów o wypowiedzaniu umów o pracę. Powód jak wynika z powyższego powołał się na nieuzasadnione oraz niezgodne z prawem wypowiedzenie umowy 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. Powód wnosił przez całe postępowanie zgodnie z żądaniem pozwu o przywrócenie go do pracy.

Zgodnie z art. 30 § 4 kp pracodawca składając oświadczenie o wypowiedzeniu umowy o pracę powinien wskazać przyczynę uzasadniającą rozwiązanie umowy o pracę. Niezastosowanie się pracodawcy do tego wymogu ustawowego i brak wskazania przyczyn wypowiedzenia stanowi naruszenie przepisów o wypowiedzaniu umów o pracę w rozumieniu powołanego art. 45 kp. Występuje więc rozróżnienie pomiędzy formalnym obowiązkiem podania przyczyny wypowiedzenia od zasadności wypowiedzenia. Naruszenie przepisów o wypowiedzaniu umów w odniesieniu do przyczyny wypowiedzenia może polegać na niepodaniu przyczyny, bądź podaniu przyczyny nierzeczywistej, a więc nieprawdziwej, pozornej czyli niezasadnej. Przyczyna wypowiedzenia umowy o pracę powinna być prawdziwa i konkretna oraz pracownik powinien o niej wiedzieć i ją rozumieć. Nie może się domyślać co legło u podstaw ustania z nim stosunku pracy. Podanie przyczyny nieprawdziwej, pozornej jest równoznaczne z brakiem wskazania przyczyny uzasadniającej wypowiedzenie w pojęciu cytowanego art. 30 § 4 kp. Wskazanie przez pracodawcę takiej przyczyny powoduje równocześnie niezasadność wypowiedzenia umowy o pracę. Przy czym wystarczy, w razie powołania przez pracodawcę w oświadczeniu kilku przyczyn uzasadniających wypowiedzenie umowy o pracę, zasadność jednej z nich. Sąd jest też związany przyczynami wskazanymi w wypowiedzeniu umowy o pracę. Stąd przedmiotem badania Sądu mogą być jedynie przyczyny podane w wypowiedzeniu umowy o pracę. Natomiast inne, których pracodawca nie wskazał jako okoliczności uzasadniających wypowiedzenie umowy o pracę, Sąd nie może badać nawet, jeśli uzasadniać mogłyby wypowiedzenie umowy o pracę. Podkreślenia wymaga, że rozwiązanie umowy o pracę za wypowiedzeniem stanowi zwykły sposób rozwiązania umowy o pracę. Wystarczy, jeżeli przyczyny je uzasadniające będą miały charakter zwykły. Nie muszą mieć jakiegos szczególnego znaczenia. Nie oznacza to jednak przyzwolenia na dowolne i nieuzasadnione rozwiązanie umowy o pracę czy będącego sprzecznym z zasadami współżycia społecznego - zob. orzeczenia SN z 4 kwietnia 1979r. I PRN 32/79, 2 października 1996 r. I PRN 69/96, 4 grudnia 1997 r. I PKN 419/97 publ. L.. U podstaw uzasadniających wypowiedzenie umowy o pracę mogą występować okoliczności leżące po stronie pracownika, jak i pracodawcy, a więc nie dotyczące pracownika. Przyczyna rozwiązania umowy o pracę powinna być konkretna, w przeciwnym wypadku stanowi naruszenie art. 30 § 4 kp. Pracownik ma wiedzieć i rozumieć, co wymaga ponownie podkreślenia, z jakiego powodu pracodawca wypowiada mu umowę o pracę, gdyż to on jest adresatem jego oświadczenia. Jej konkretność należy jednak oceniać z uwzględnieniem innych znanych pracownikowi okoliczności ją uściślających. Zgodnie z orzecznictwem SN zbyt ogólne podanie przyczyny uzasadniającej wypowiedzenie umowy o pracę można uznać za skonkretyzowaną, gdy pracownika zapoznano z nią w inny sposób (wyrok SN z 26 maja 2000 r. I PKN 670/99 publ. LEX) lub z całokształtu okoliczności wynika, iż pracownikowi znane są przyczyny wskazane w piśmie w sposób ogólny. W takim wypadku brak konkretyzacji przyczyny uzasadniającej rozwiązanie umowy o pracę nie stanowi podstawy zasadności roszczenia pracownika, jeżeli pracodawca w inny sposób zapoznał go z tą przyczyną.

Sąd wskazał, iż w niniejszej sprawie niespornym jest, iż powód świadczył pracę u pozwanego, ostatecznie na stanowisku zastępcy kierownika D. O.. Był on również długoletnim pracownikiem pozwanego, który najpierw pracował w sklepie

pozwanego w W.. Następnie brał udział w powstawaniu sklepu (...) w S., w którym następnie zajmował przez znaczną część zatrudnienia kierownicze stanowiska pracy, co wskazano powyżej. Ostatnie zajmowane przez niego stanowisko pracy zastępcy kierownika D. O. było wynikiem degradacji powoda związanej z nieprawidłowym podejściem przez niego do pracy i niewłaściwym wykonywaniem obowiązków służbowych, które to zachowania powoda skutkowały wręczeniem mu w styczniu 2014 r. wypowiedzenia zmieniającego warunki pracy i płacy, w którym to otrzymał propozycją pracy na stanowisku doradcy technicznego w D. Metalowym i obniżenie mu wynagrodzenia za pracę. Przed wręczeniem tego wypowiedzenia były prowadzone z powodem rozmowy dyscyplinujące, jak wynika z wypowiedzi jego przełożonego, które zasadniczo nie przynosiły pozytywnych rezultatów. W konsekwencji przełożony zaczął stosować wobec powoda kary porządkowe, gdzie jak wynika z przedłożonej dokumentacji powód przyznawał zaistnienie wskazywanych mu uchybień. Nie kwestionował również zastosowania wobec niego kar porządkowych w sprzeciwie do pracodawcy, jak i następnie na drodze sądowej. W treści wręzonego powodowi wypowiedzenia zmieniającego wskazano również przyczyny je uzasadniające przytoczone powyżej związane z niewłaściwym wykonywaniem przez niego obowiązków pracowniczych, które miały miejsce do daty wręczenia mu wypowiedzenia zmieniającego. Powód nie kwestionował również tego wypowiedzenia, a więc co za tym idzie wskazanych przez pozwanego przyczyn wypowiedzenia na drodze sądowej, które dokładnie opisywały niewłaściwe wykonywanie pracy przez powoda i naruszenia z jego strony obowiązujących procedur. Niektóre ze wskazanych przyczyn w treści tego wypowiedzenia stanowiły również powtórzenie zaistniałych z jego strony uchybień związanych naruszeniem dyscypliny i porządku organizacji pracy za które pracodawca stosował również wobec niego kary porządkowe, od których powód nie odwoływał się, co podnoszono. Okoliczności więc, które legły u podstaw ukarania go karami porządkowymi stanowiły również podstawę wręzonego powodowi powyższego wypowiedzenia zmieniającego.

Sąd podniósł, iż po wręczeniu powodowi wypowiedzenia zmieniającego degradującego go na niższe stanowisko pracy doradcy technicznego doszło do zmiany na stanowisku dyrektora sklepu pozwanego, którym to został po M. L. M. M. (1). M. M. (1) w następstwie rozmowy z dyrektorem regionalnym zdecydował, iż da powodowi szansę na poprawę swojego podejścia do pracy i prawidłowego wykonania obowiązków dalej na stanowisku kierowniczym, to jest zastępcy kierownika D. O., nie zaś doradcy technicznego, na którym kiedyś wcześniej pracował. Powód wyraził na to zgodę. Otrzymał również wyższe wynagrodzenie niż wynikające z wypowiedzenia zmieniającego. M. M. (1) wziął pod uwagę długoletnią pracę powoda u pozwanego, jego predyspozycje wysoko oceniane. Uznał również, iż być może zmiana dyrektora spowoduje również zmianę w podejściu powoda do pracy. Zwrócił mu wówczas w rozmowie uwagę na konieczność prawidłowego wykonywania przez niego pracy, przestrzegania obowiązujących uregulowań oraz stosowania się do zaleceń przełożonych. Będzie on również nadzorował i dokonywał oceny jego pracy. Następstwem tych ustaleń było podpisanie przez strony porozumienia zmieniającego, zgodnie z którym powód pozostał na stanowisku kierowniczym, jako zastępca kierownika D. O., z wyższym wynagrodzeniem, niż proponowanym mu na stanowisku pracy doradcy technicznego. Jego bezpośrednim przełożonym pozostał kierownik D. T. P.. Z jego wypowiedzi wynika wprost, iż współpraca jego z powodem nie ułożyła się dobrze. Miały miejsce sytuacje, iż powód dalej nie wykonywał prawidłowo swoich obowiązków. Nie respektował jego poleceń. Zamiast wsparcia ze strony powoda zobowiązany był do kontrolowania jego pracy, co choćby potwierdzają stosowane kary porządkowe. Za zachowania bowiem naruszające dyscyplinę i porządek oraz ustaloną organizację pracy czy też nierzetelne wykonywanie obowiązków pracowniczych karano powoda powyższymi środkami dyscyplinującymi. Przeprowadzane z nim rozmowy nie przynosiły bowiem pozytywnego rezultatu i zmiany powoda w podejściu do pracy. Zachowanie takie skutkowało następnie podjęciem decyzji o rozwiązaniu z nim umowy o pracę i wręczeniu wypowiedzenia, które stanowi zwykły sposób ustania stosunku pracy. Przyczyny zaś, które legły u podstaw tej decyzji zostały szeroko wskazane w treści wręzonego powodowi wypowiedzenia umowy o pracę, przytoczonego powyżej. Pozwany stosował również, co podkreślono już przed wręczeniem powodowi oświadczenia o rozwiązaniu umowy o pracę, kary porządkowe, których to powód również nie kwestionował, w tym w zakresie zarzucanych mu negatywnych zachowań związanych z naruszaniem obowiązujących procedur czy nieprawidłowego wykonywania pracy. Nie odwoływał się bowiem od tych kar na drogę sądową, czym przyznał wskazane w nich zarzucane mu negatywne zachowania, co potwierdził również w niniejszym postępowaniu. W treści pozwu powód zaprzeczył jednak temu, co wymaga podkreślenia. Wskazywał bowiem, iż podane przez pozwanego przyczyny uzasadniające wypowiedzenie umowy o pracę nie były prawdziwe, co wskazuje, iż podane zdarzenia opisujące podejście jego do

pracy i wykonywanie obowiązków nie miały miejsca. Jednocześnie też wskazał, iż pozwany zarzucił mu drobne uchybienia, które też niezwłocznie były przez niego usuwane. Zebrał je również z dłuższego okresu czasu, co przeczy podnoszonej przez niego nieprawdziwości przyczyny wypowiedzenia. W toku dalszego postępowania powód w konsekwencji przyznał jednak, iż z jego strony miały co do zasady miejsce określone zachowania, które to legły u podstaw wypowiedzenia mu umowy o pracę poza np. udostępnieniem danych poufnych klientowi sklepu, czy też próbował nadać im inny charakter, to jest błahości naruszenia czy działania na rzecz pozwanego oraz klienta, co nie mogło w jego ocenie uzasadniać rozwiązania z nim umowy o pracę. Podnosił też, iż zaistniałe po jego stronie uchybienia były również niezwłocznie usuwane. W toku postępowania przyznał również, wbrew początkowym twierdzeniom, iż do jego obowiązków należało posiadanie wiedzy w zakresie wartości rezerw czy też badania i zapoznawania się z ofertą konkurencji, choć wcześniej to negował. W treści pozwu powód wskazywał również, iż pozwany dokonał wybiórczej oceny jego pracy, jak i umiejętności zawodowych. Treść wypowiedzenia wskazuje, iż starał się zebrać jak najwięcej uchybień dotyczących jego pracy, do tego z jak najdłuższego okresu czasu. Sąd podniósł, iż pozwany nie neguje umiejętności powoda, wręcz dziwi się jego podejściu do pracy w związku z posiadanym doświadczeniem. Przede wszystkim powód powyższymi wskazaniami przyznał zaistnienie zarzucanych mu w wypowiedzeniu uchybień w zakresie nieprawidłowego podejścia przez niego do wykonywanych obowiązków pracowniczych, jak i stosowania się do poleceń przełożonych, co miało miejsce od dłuższego okresu czasu. Prowadzone zaś z nim rozmowy i stosowane środki dyscyplinujące nie przynosiły pozytywnych skutków i zmiany powoda w podejściu do pracy. Z akt sprawy wynika, iż stawiane powodowi zarzuty sięgają 2012 r., do których nagrodzenia dochodzi przed wypowiedzeniem zmieniającym, jak również ma miejsce dalej, po tym czasie. W toku postępowania powód wprost przyznał, co również podnoszono, zaistnienie wskazanych mu zarzutów, które to legły u podstaw wręczonego mu wypowiedzenia umowy o pracę. Wskazał przy tym wbrew wcześniejszym twierdzeniom, iż jako zastępca kierownika miał również obowiązek posiadać wiedzę w zakresie wartości rezerw, co również powyżej wskazano. Z całokształtu okoliczności sprawy wynika również, iż powód dokonywał swoistej oceny zaistniałych po jego stronie nieprawidłowości w podejściu do wykonywania pracy, przestrzegania obowiązujących procedur i stosowania się do poleceń przełożonych. Bagatelizował zaistniałe po jego stronie uchybienia, wskazując, że były one drobne. Podnosił również ich usunięcie. U podstaw stwierdzonych po jego stronie uchybień miały być podejmowane czynności w interesie klientów, co miało być priorytetem, stąd np. zastosował samowolnie zwrot różnicy w cenie, zamiast procedury reklamacyjnej czy dokonał sprzedaży środka chemicznego, pomimo braku uprawnień, wcześniejszego zakazu przełożonego dokonania takiej czynności, co miało również wpłynąć na poprawę wizerunku pozwanego u klienta. Podnieść należy, iż podejmowanych przez siebie w tym zakresie decyzji nie konsultował z przełożonymi i nie występował o zgodę na ich dokonanie, a za brak uprawnień obciąża również pracodawcę. Zajmowane zaś przez niego stanowisko nie dawało mu takich uprawnień, gdyż był zobowiązany tak jak inni pracownicy do przestrzegania obowiązujących u pozwanego procedur, na co zwracano mu uwagę. Powód pomija całkowicie, iż był pracownikiem zobowiązanym do stosowania się do obowiązujących przepisów i procedur. Podnosił też, iż u podstaw podejmowanych przez niego decyzji była zła organizacja pracy ze strony pracodawcy czy też brak pracowników, jak np. nie rozłożenie nowych cen. Nie przedstawił jednak żadnych dowodów potwierdzających takie wskazania. Z akt sprawy nie wynika, aby zgłaszał przełożonym też tego typu zastrzeżenia. W ocenie Sądu I Instancji stanowią one wyraz przyjętej przez niego linii obrony przed ujemnymi skutkami, w następstwie własnych zaistniałych uchybień z jego strony związanych z podejściem przez niego do pracy. Podnieść należy, że powód podkreślał też, jak wynika wprost z jego wypowiedzi, iż podstaw podejmowanych przez niego decyzji związanych ze stwierdzonymi uchybieniami było również to, że czuł się dalej kierownikiem, stąd np. nie informował o swoich spóźnieniach i nie usprawiedliwiał ich, których to organizacja pracy jest trochę inna. Jego aspiracją był zostanie dyrektorem sklepu, o czym miał powiedzieć przełożonemu, co zdecydować miało o jego negatywnym nastawieniu wobec powoda. Powód miał mieć również własną wizję powadzenia sklepu (...), co również determinowało jego postępowanie i podejmowane decyzje, jak np. zastosowanie z naruszeniem procedury różnicy w cenie. Powyższe wskazuje więc jednoznacznie, iż określone zachowania powoda związane z nieprawidłowym wykonywaniem obowiązków przez niego, naruszaniem obowiązujących procedur, które legły u podstaw wręczonego mu wypowiedzenia miały miejsce, co sam również przyznał i wskazano powyżej. Część ze stawianych mu zarzutów obejmujących zawinione zachowania była również przedmiotem zastosowanych wobec powoda kar porządkowych, których nie zaskarżył na drodze sądowej, jak również nie złożył sprzeciwu do pozwanego. W przedłożonych przez pozwanego wysłuchań powoda przed zastosowaniem tych kar wynika wprost

przyznanie zdarzeń - uchybień, za które wymierzone zostały mu kary porządkowe. Podnieść należy, iż zgodnie z akceptowanym przez tutejszy Sąd orzecznictwem SN wymierzenia pracownikowi kary porządkowej za określone zachowanie nie wyklucza uprawnienia pracodawcy do wskazania z tego samego nagannego zachowania pracownika jako przyczyny uzasadniającej rozwiązanie umowy o pracę I PRN 77/95, zwłaszcza że jak wynika z akt sprawy takich zwinionych zachowań powoda, za które został ukarany, było kilka, do tego w nieodległym od siebie okresie czasu, gdzie nie upłynął też okres zatarcia ukarania. Niekwestionowanie przez niego zasadności zastosowanych przez niego kar porządkowych, gdzie przed ich zastosowaniem przyznał wręcz zaistnienie uchybień, skutkuje niemożliwością kwestionowania ich zasadności w niniejszym postępowaniu. Sąd Rejonowy wskazał, iż trudno uznać zgodnie z zasadami logiki i doświadczenia życiowego przyczyn z powodu których powód nie odwołał się od zastosowanych wobec niego kar, skoro miały być niezasadne, jak wynikało z pozwu, a więc dla świętego spokoju czy dobrych relacji z przełożonymi, jak wskazywał w niniejszym postępowaniu. Byłoby to wręcz kuriozalne. Jednocześnie też przyznał zaistnienie zarzucanych mu uchybień. Powód podniósł w toku postępowania również, iż pozwany zgromadził wskazane mu w treści wypowiedzenia uchybienia celem wręczenia mu rozwiązania umowy o pracę, czym również przyznał ich zaistnienie. Sąd podniósł, iż pracodawca miał prawo gromadzić uchybienia, które zaistniały w niedalekiej przeszłości i dokonać poprzez nie oceny pracy pracownika. Trudno uznać, aby pracodawca godził się dalej na zatrudnianie pracownika, który od dłuższego okresu czasu reprezentuje nieprawidłowe podejście do pracy, co zbiera się na przyczyny mające w konsekwencji uzasadnić podjęcie decyzji o wypowiedzeniu umowy o pracę. Nie wszystkie jednak okoliczności musi wskazywać jako mające uzasadniać, co miało miejsce odnośnie powoda. Powód od dłuższego czasu nieprawidłowo wykonywał swoją pracę, co podkreślano już. Prowadzono z nim rozmowy, stosowano środki dyscyplinujące. Następnie najpierw otrzymał wypowiedzenie zmieniające, którego nie zakwestionował. Pomimo danej mu szansy pracy na stanowisku kierowniczym nadal dochodziło z jego strony do negatywnych zachowań, co w skutkowało rozwiązaniem umowy o pracę. Podnieść należy, iż pracodawca ma prawo zatrudniać pracownika, który będzie prawidłowo starał się wykonywać pracę, nie zaś takiego, którego trzeba będzie nadzorować i kontrolować, co miało miejsce w przypadku powoda, a zwłaszcza, gdy dotyczy to osoby zajmującej kierownicze stanowisko. Całkowicie w tym stanie uzasadniona jest utrata zaufania ze strony przełożonych do pracownika z punktu widzenia powierzonych mu zadań do wykonania, zajmowanego stanowiska i kierowania podległym mu zespołem ludzi, co podniesiono w wypowiedzeniu czy też stosowania się np. do procedur bezpieczeństwa.

Powód podniósł również, iż przyczyną wręzonego mu wypowiedzenia umowy o pracę była jego przynależność związkowa, przez co doszło do naruszenia przez pozwanego art. 18 (3a) kp. Powołany przez niego zarzut dyskryminacji z uwagi na przynależność związkową polegać miał najpierw na niezasadnym karaniu go, a następnie właśnie rozwiązaniu umowy o pracę. Wskazał przy tym, iż z racji wieloletniego zatrudnienia u pozwanego jako działacz związkowy, stał na straży ochrony praw pracowników, którym to obiecał pomoc. Z tego względu nie przyjął propozycji rozwiązania z nim umowy o pracę w drodze porozumienia stron, z propozycją wysokiej zapłaty przez pozwanego. Propozycja taka miała miejsce następnego dnia po przesłaniu pisma informującego, iż powód został reprezentantem zakładowej organizacji związkowej. Podnieść należy, iż powyższa propozycja pozwanego może i wynikała z otrzymania powyższego pisma, ale nie wynika to z żadnych konkretnych dowodów zebranych w sprawie. Pozwany bowiem, co wymaga podkreślenia, podejmował już wcześniej czynności związane z rozwiązaniem za wypowiedzeniem umowy o pracę z powodem. Z akt sprawy wynika, iż pierwsze pismo pozwanego do Rady Pracowników o wyrażenie zgody na rozwiązanie umowy o pracę jest z daty 25 sierpnia 2015 r., a więc daty wcześniejszej, czego nie zauważa strona powodowa. Kolejne jest z września, gdyż Rada Pracowników chciała uzyskać więcej informacji, gdzie przedstawiono kolejne zarzuty. Powód również, co wymaga podkreślenia, wskazywał wprost, iż ukrywał swoją przynależność związkową. Podejmowane przez niego czynności związane z powołaniem zakładowej komisji związkowej, jak sam wskazał, odbywały się w tajemnicy. Zgromadzony w sprawie materiał dowodowy wykazał również, wbrew twierdzeniu wynikającemu z pism powoda, iż nie było żadnej sytuacji, aby powód obiecał jakąkolwiek pomoc innym pracownikom w ramach prowadzonej działalności związkowej. Wynika to wprost z jego wypowiedzi. Nie spotykały go również żadne ujemne skutki czy szyskany ze strony pozwanego w związku z przynależnością do Rady Pracowników.

Ustawą z dnia 2 lutego 1996 r. nowelizującą kodeks pracy (Dz. U. z 1996 r. nr 24, poz. 110) wprowadzono zasadę równego traktowania art. 11(2) kp oraz zakaz dyskryminacji art. 11(3) kp. Zgodnie z treścią tych zasad pracownicy

mają równe prawa z tytułu jednakowego wypełniania takich samych obowiązków; dotyczy to w szczególności równego traktowania kobiet i mężczyzn w zatrudnieniu oraz jakiegokolwiek dyskryminacji w zatrudnieniu bezpośredniej lub pośredniej, w szczególności ze względu na płeć, wiek, niepełnosprawność, rasę, religię, narodowość, przekonania polityczne, przynależność związkową, pochodzenie etniczne, wyznanie, orientację seksualną, a także ze względu na zatrudnienie na czas określony lub nieokreślony albo w pełnym lub w niepełnym wymiarze czasu pracy, co jest niedopuszczalne. Przepisy te jako klauzule generalne wymagają uszczegółowienia i doprecyzowania, co czynią poniższej wskazane przepisy. Zgodnie z treścią art. 18 (3b) kp za naruszenie zasady równego traktowania w zatrudnieniu uważa się różnicowanie przez pracodawcę sytuacji pracownika z jednej lub kilku przyczyn określonych w art. 18 (3a) § 1 kp, takich w szczególności jak: płeć, wiek, niepełnosprawność, rasa, religia, narodowość, przekonania polityczne, przynależność związkowa, pochodzenie etniczne, wyznanie, orientacja seksualna, a także ze względu na zatrudnienie na czas określony lub nieokreślony albo w pełnym lub niepełnym wymiarze czasu pracy, którego skutkiem jest w szczególności:

- 1) odmowa nawiązania lub rozwiązania stosunku pracy,
 - 2) niekorzystne ukształtowanie wynagrodzenia za pracę lub innych warunków zatrudnienia albo pominięcie przy awansowaniu lub przyznawaniu innych świadczeń związanych z pracą,
 - 3) pominięcie przy typowaniu do udziału w szkoleniach podnoszących kwalifikacje zawodowe,
- chyba, że pracodawca udowodni, że kierował się obiektywnymi powodami.

Dyskryminacja oznacza nierówne, zróżnicowane traktowanie, które nie jest uzasadnione obiektywnymi przyczynami, ani prawnie usprawiedliwione. Z definicji zasady równego traktowania w zatrudnieniu wynika, że ochroną w ramach tej podstawowej zasady prawa pracy objęci są: kandydaci do pracy, pracownicy i byli pracownicy.

Pracownicy powinni być równo traktowani w zakresie nawiązania i rozwiązania stosunku pracy, warunków zatrudnienia, awansowania oraz dostępu do szkolenia w celu podnoszenia kwalifikacji zawodowych - art. 18(3a) § 1 kp. Równe traktowanie w zatrudnieniu oznacza niedyskryminowanie w jakikolwiek sposób, bezpośrednio lub pośrednio, z przyczyn wskazanych w § 1 art. 18 (3a) kp - art. 18 (3a) § 2 kp.

Dyskryminowanie bezpośrednie istnieje wtedy, gdy pracownik z jednej lub z kilku przyczyn określonych w § 1 był, jest lub mógłby być traktowany w porównywalnej sytuacji mniej korzystnie niż inni pracownicy (art. 18 (3a) § 3 kp).

Natomiast dyskryminowanie pośrednie istnieje wtedy, gdy na skutek pozornie neutralnego postanowienia, zastosowanego kryterium lub podjętego działania występują dysproporcje w zakresie warunków zatrudnienia na niekorzyść wszystkich lub znacznej liczby pracowników należących do grupy wyróżnionej ze względu na jedną lub kilka przyczyn określonych w § 1, jeżeli dysproporcje te nie mogą być uzasadnione innymi obiektywnymi powodami (art. 18 (3a) § 4 kp).

Ustawodawca przewiduje jednocześnie odstępstwa enumeratywnie wyliczone, których zaistnienie nie stanowi dyskryminacji. Są to następujące okoliczności:

- 1) niezatrudnienie pracownika z jednej lub kilku przyczyn określonych w art. 18 (3a) § 1, jeżeli jest to uzasadnione ze względu na rodzaj pracy, warunki jej wykonywania lub wymagania zawodowe stawiane pracownikom,
- 2) wypowiedzenie pracownikowi warunków zatrudnienia w zakresie wymiaru czasu pracy, jeżeli jest to uzasadnione przyczynami nie dotyczącymi pracowników,
- 3) stosowanie środków, które różnicują sytuację prawną pracownika ze względu na ochronę rodzicielstwa, wiek lub niepełnosprawność pracownika,

4) ustalanie warunków zatrudnienia i zwalniania pracowników, zasad wynagradzania i awansowania oraz dostępu do szkolenia w celu podnoszenia kwalifikacji zawodowych – z uwzględnieniem kryterium stażu pracy

(art. 18 (3 b) § 2 kp).

Istotą wprowadzonych w kodeksie pracy przepisów ustanawiających zakaz dyskryminacji pracownika w zatrudnieniu było zagwarantowanie pracownikom ochrony w zakresie powinności zapewnienia im przez pracodawcę jednakowych szans, przy uwzględnieniu jednakowego dla wszystkich kryterium doboru. Zróznicowanie traktowania zatrudnionych jest zatem dopuszczalne, bowiem równość podlega analizie na płaszczyźnie jednakowego wypełniania takich samych obowiązków (art. 122 kp), jednakże wszelkie odstępstwo od zasady równości praw pracowniczych powinno znajdować uzasadnienie w społecznie relewantnym kryterium zróznicowania prawa. Dyskryminacja przejawia się zatem w niekorzystnym ukształtowaniu warunków zatrudnienia, gdy przepis, kryterium lub praktyka działają na szkodę przedstawicieli jednej grupy, wyodrębnionej ze względu na jakąś cechę, a obiektywny stan rzeczy nie usprawiedliwia odmiennego traktowania członków tej grupy.

Dyskryminacją jest różnicowanie sytuacji pracowników na podstawie niedozwolonego kryterium, przykładowo wymienionych w art. 11(3) oraz art. 18 (3a) §1 kp na co wskazuje zwrot „w szczególności”. Za niedozwolone kryteria różnicowania sytuacji pracowników, które nie mają oparcia w odrębnościach związanych z obowiązkami pracownika, sposobem ich wykonania czy też kwalifikacjami SN przyjmuje - wyrok z dnia 5 października 2007 r. II PK 14/07, przynioty osobiste pracownika, niezwiązane z wykonywaną pracą - wyrok z dnia 4 października 2007 r. I PK 24/07. Założeniem rozszerzenia kodeksu pracy o przepisy dotyczące zakazu dyskryminacji w zatrudnieniu było zagwarantowanie pracownikom ochrony poprzez nałożenie na pracodawcę obowiązku dawania im jednakowych szans oraz zapewnienie jednakowego kryterium doboru dla wszystkich pozostających w porównywalnej sytuacji. Zakaz dyskryminacji nie oznacza jednak, iż jakiegokolwiek różnicowanie sytuacji pracowników jest niedopuszczalne. Dyferencjacja sama w sobie nie jest niczym złym, nie jest zatem zabroniona. Równość podlega bowiem analizie na płaszczyźnie jednakowego wykonywania takich samych obowiązków. Przy czym Sąd podkreślił, iż różnicowanie winno być przez pracodawcę stosowane bardzo ostrożnie oraz wynikać z kryteriów obiektywnych. Dyskryminacja przejawia się zatem w niekorzystnym ukształtowaniu warunków zatrudnienia, gdy przepis, kryterium lub praktyka działają na szkodę przedstawicieli jednej grupy, wyodrębnionej ze względu na jakąś cechę, a obiektywny stan rzeczy nie usprawiedliwia odmiennego traktowania członków tej grupy. Oznacza to, że waga interesu, któremu ma służyć różnicowanie sytuacji adresatów normy, musi pozostawać w odpowiedniej proporcji i uzasadniona jest jedynie wtedy, gdy dokonywana jest z zastosowaniem obiektywnych kryteriów. Obiektywne kryteria zakładają porównanie kwalifikacji zawodowych, umiejętności pracownika, zaangażowania przy wykonywaniu takich samych obowiązków przez pracowników poddanych ocenie pracodawcy. Do naruszenia zasady równego traktowania pracowników i zasady niedyskryminacji w zatrudnieniu może dojść, gdy różnicowanie sytuacji pracowników wynika z zastosowania przez pracodawcę niedozwolonego kryterium, a więc w szczególności, gdy dyferencjacja praw pracowniczych nie ma oparcia w odrębnościach związanych z ciążącymi obowiązkami, sposobem ich wypełniania, czy też kwalifikacjami - wyrok SN z dnia 5 października 2007 r. II PK 14/07.

Przede wszystkim przepis art. 18 (3b) § 1 kp zmienia rozkład ciężaru dowodu przewidziany ogólnie w art. 6 kc w związku z art. 300 kp, zwalniając pracownika z konieczności udowodnienia faktu jego dyskryminacji, nakładając przy tym na pracodawcę obowiązek wykazania, że przy wyszczególnianiu pracownika, lub grupy pracowników traktowanych odmiennie, kierował się on obiektywnymi powodami, a więc że nie dyskryminował pracowników. Wystarczy zatem, aby pracownik wskazał fakty uprawdopodobniające zarzut nierównego traktowania w zatrudnieniu, aby na pracodawcę przeszedł ciężar dowodu, że nie ma charakteru niesłusznego rozróżnienia, czyli dyskryminacji, czy też wprowadzając kryteria zróznicowania kierował się obiektywnymi powodami.

W ocenie Sądu jak wyżej wskazano zgromadzony w sprawie materiał dowodowy na pozwala w żadnym razie na przyjęcie dyskryminacji powoda z powodu jego przynależności związkowej czy też do Rady Pracowniczej. Powód sam wskazał również, iż nie spotkały go też żadne szykany z powodu członkostwa w Radzie Pracowniczej. Współpraca była prawidłowa, co wskazał M. M. (1). Z wypowiedzi powoda wynika również wprost, iż ukrywał on wręcz

swoją przynależność związkową przed pracodawcą związaną z powołaniem komisji zakładowej, wcześniej zaś jego przynależnością do (...). Decyzja pozwanego o rozwiązaniu z nim umowy o pracę została podjęta też wcześniej, przed tym nim pracodawca został poinformowany o piśmie z datą 2 września 2015 r., gdyż już w sierpniu wystąpiono o zgodę na rozwiązanie umowy o pracę z powodem do Rady Pracowników. Powoływane przez powoda kary porządkowe były stosowane przez pozwanego też już wcześniej, gdyż sięgają roku 2012. Z jego strony nie była prowadzona również żadna działalność związkowa na rzecz ochrony pracowników, choć wcześniej podnosił, iż obiecał im pomoc i nie chciał zostawić ludzi bez pomocy. Nie miało to jednak miejsca, jak w konsekwencji przyznał. W tym stanie podnoszony zarzut jest w pełni chybiony, zwłaszcza też w kontekście faktycznie zaistniałych po jego stronie negatywnych zachowań, które legły u podstaw wręczenia mu wypowiedzenia umowy o pracę. W tym stanie również nie można uznać za wiarygodne twierdzeń wnioskowanego przez powoda świadka, iż zwolniono go w związku z działalnością związkową czy szukano na niego haka, zwłaszcza w kontekście przyznanej nieprawidłowości wykonywania przez niego obowiązków od 2012 r, które jak podnosił według jego błahe, jak i ukrywał działalności, którą podjąć miał latem 2015 r. W całokształcie okoliczności można w tym stanie uznać za zasadne twierdzenia pozwanego, iż zamiarem powoda było uzyskanie ochrony związkowej przed rozwiązaniem umowy o pracę, niezależnie od ochrony jako członka rady pracowniczej. Komisja zakładowa nie podjęła również od chwili jej powołania żadnych działań poza złożeniem przez G. P. (1) pisma informującego o wyborze powoda na przewodniczącego. Nie angażowała się w żadne sprawy pracownicze. Żaden z jej członków nie kontaktował się również z pozwanym. Powoływanej przez powoda dyskryminacji ze względu na przynależność związkową nie potwierdzili również zawnioskowani przez niego świadkowie. Uzyskanie szczególnej ochrony przez pracownika, jak wskazał pozwany wyłącznie w celu uniknięcia zamierzonego zwolnienia stanowi instrumentalne wykorzystanie ochrony przed zwolnieniem i nie podlega ochronie jak wynika z powołanych również wyroków Sądu Najwyższego I PK 45/05, (...) 11/97, (...) 509/98 czy II PK 335/06. Sąd zauważa, iż za określone zachowania związane z funkcjonowaniem (...) pracownicy pozwanego zostali ukarani, co wynika z przedłożonych przez powoda wyroków. Działalność (...) nie spotkała z właściwą akceptacją pracodawcy. Nie można ich jednak przenosić na realia niniejszej sprawy, gdyż nie mają z nią powiązania. Powód, jak już wskazano, był zaangażowany jako jej członek w działalność Rady Pracowników i nie spotkały go z tego tytułu żadne szkany.

Ze zgromadzonego w sprawie materiału dowodowego w ocenie Sądu I instancji wynika, iż po stronie pozwanego miały miejsce określone negatywne zachowania związane z nieprawidłowym wykonywaniem obowiązków pracowniczych, w tym wskazane w treści wypowiedzenia umowy o pracę. Istotnym jest czy mogły one stanowić przyczynę uzasadniającą rozwiązanie z nim umowy o pracę. Zaistnienie stawianych mu zarzutów przyznał w konsekwencji również, co do zasady, powód. Podnieść należy, iż podstawowym obowiązkiem pracownika jest prawidłowe wykonanie nałożonych na niego obowiązków, stosowanie się do obowiązujących procedur w zakładzie pracy, jak i poleceń przełożonych związanych z wykonywaniem pracy, które nie są niezgodne z prawem. W ocenie Sądu wskazać należy, iż konieczne jest respektowanie obowiązujących procedur, do tego w sklepie takim jak Castorama, który jest dużym marketem budowlanym, choćby ze względów też bezpieczeństwa. Nie może być tak, iż pracownicy w zależności do własnych potrzeb czy zapatrywań dokonują naruszenia obowiązujących procedur, zmieniają ustalone przez pracodawcę zasady postępowania bez jego zgody. Pracodawca ma pełne prawo zatrudniać pracowników, którzy to będą prawidłowo wykonywali powierzone im obowiązki, z zachowaniem właśnie opracowanych przez niego obowiązujących procedur. Jeśli pracownik nie będzie w sposób prawidłowy realizował powierzonych mu zadań, lekceważąco podchodził do ich wykonania z naruszeniem obowiązujących procedur, nie będzie również respektował wydawanych mu poleceń, pracodawca ma prawo do rozstania się z takim podwładnym i rozwiązania z nim umowy o pracę za wypowiedzeniem, jeżeli nie ma podstaw do zwolnienia dyscyplinarnego. Nie ma przy tym znaczenia, że taki pracownik posiada długoletni staż pracy, jak również wcześniej był zaangażowany i prawidłowo wykonywał swoje obowiązki pracownicze, jak i podejmowane zaś przez pracodawcę próby zmiany jego postawy i sposobu wykonywania obowiązków nie przynoszą pozytywnych rezultatów. Powód od dłuższego czasu wykonywał w sposób nieprawidłowy swoje obowiązki, naruszał obowiązujące procedury. Nie wykonywał poleceń przełożonych, za które to negatywne zachowania z jego strony był wcześniej karany karami porządkowymi, co skutkowało wręceniem mu wypowiedzenia zmieniającego. Następnie w wyniku decyzji dyrektora sklepu (...) otrzymał szansę pozostania na stanowisku kierowniczym - zastępcy kierownika na innym D., której jednak nie wykorzystał, co było inicjatywą innego dyrektora. Z jego strony dochodziło dalej do nieprawidłowego wykonywania powierzonych mu obowiązków. Każdy z przesłuchanych przełożonych powoda

potwierdził trudną współpracę z powodem związaną z jego podejściem do pracy na przestrzeni dłuższego czasu. Zachowania takie powoda legły więc u podstaw wręzonego mu wypowiedzenia umowy o pracę, co wymaga obecnie rozważenia czy mogły stanowić podstawę rozwiązania z nim stosunku pracy w omawianym trybie.

Pozwany w treści wręzonego powodowi wypowiedzenia wskazał zarzuty związane z nieprawidłowym podejściem przez niego do pracy, które miały miejsce, co wskazano powyżej. Pierwszym z zarzutów było opuszczanie przez niego pracy z naruszeniem obowiązujących procedur, co sam powód w konsekwencji przyznał. W dniu bowiem 8 lipca 2015 r. został skierowany do wykonania obowiązków służbowych na terenie magazynu zewnętrznego P., znajdującego się poza sklepem, po wykonaniu których nie wrócił do pracy. Pojechał sobie bowiem się do baru na posiłek, o czym poinformował przełożonego w rozmowie. Zrobił sobie więc samowolnie przerwę. Za zachowanie to został następnie ukarany karą porządkową upomnienia. Dopiero w toku postępowania niniejszego zaczął zaprzeczać powyższej reprezentowanej przez siebie wersji zdarzeń. Miało mu się bowiem przypomnieć, iż po wykonaniu obowiązków służbowych w P. wrócił jednak do pracy i wykonywał czynności z M. W., czego nie wykazał. Nie pojechał więc do wskazywanego na mieście baru. W ocenie Sądu nie można uznać za wiarygodne twierdzeń powoda, iż w krótkim czasie po zdarzeniu zapomniał, że nie pojechał po wykonaniu obowiązków służbowych do baru. Sąd one bowiem nielogiczne, niespójne i sprzeczne z zasadami logiki. Nie wiadomo również kiedy powód miał sobie przypomnieć o rzeczywistym reprezentowanym obecnie przebiegu wydarzeń i powrocie do pracy, zwłaszcza że po powrocie rozmawiać miał z dyrektorem. Składał również wyjaśnienia przed ukaraniem go karą porządkową, które miały miejsce jakiś czas po zdarzeniu. Trudno zdaniem Sądu uznać za wiarygodne, aby powód nie pamiętał, że miał jednak po wykonaniu obowiązków na terenie firmy (...) wrócić do zakładu, których też nie wykonywał tam codziennie, ale jedynie czasami. W toku postępowania podnosił również, iż pracownicy mogli w czasie przerwy udać się na posiłek do znajdującego się obok sklepu baru w T.. Nie spotykały ich z tego powodu ujemne konsekwencje, jak jego w powyższym przypadku. Powód jednak, jak wynika też z akt sprawy, został oddelegowany do wykonania zadania do tego z własnej inicjatywy, po wykonaniu którego to sam sobie zarządził przerwę i w czasie przeznaczonym na pracę jak wskazywał udał do jakiegoś baru, którego nawet dokładnie nie wskazał. Powyższe wskazuje więc, iż czasie przeznaczonym na pracę, za którą otrzymywał wynagrodzenie zajmował się innymi sprawami.

Odnosnie przyczyny wypowiedzenia opuszczenia przez niego miejsca pracy w dniu 24 marca 2015 r. bez zgody dyrektora i nie wypełnienia wymaganej dokumentacji, to zdarzenie takie miało miejsce. Powód nie uzyskał zgody dyrektora. Wysłał do niego esemesa, na którego dyrektor nie odpowiedział. Miał również dzwonić i dyrektor miał być zajęty. Zadzwoił więc do nieobecnego w tym dniu kierownika T. P. o zgodę na wyjście, który udzielił mu jej. Przyczyną takiego zachowania powoda miała być ważna sytuacja rodzinna związana z jego synem, której jednak dokładnie nie potrafi podać. W ocenie Sądu trudno uznać, aby nie pamiętał faktycznie co było dokładnie tego przyczyną, zwłaszcza, że miała być to wyjątkowa sytuacja, nadzwyczajna związana z jego dzieckiem, a powód nie mógł nawet wypełnić w kilka minut koniecznej dokumentacji i uzyskać zgody przełożonego na opuszczenie miejsca pracy. Podnieść należy, iż samo to zdarzenie w całokształcie okoliczności sprawy nie mogłoby uzasadniać rozwiązania z nim umowy o pracę. Powód rozmawiał bowiem ze swoim przełożonym, choć nie było go w pracy. Z jego strony miały również miejsce wcześniejsze wyjścia i nie miał w tym przeszkód co do zasady, co wynika z akt sprawy.

Kolejnym zarzutem stawianym powodowi były jego spóźnienia do pracy, których w miesiącu lipcu 2015 r. około dziesięciominutowych było trzy, jak i dłuższe pozostawanie w pracy bez zgody przełożonego, co miało miejsce, jak wynika z powyższego, również w lipcu dwukrotnie, raz prawie dwie godziny, a kolejnym razem pół godziny, których zdarzeń nie wykazał też w swojej ewidencji czasu pracy. Za naruszenia te powód został ukarany również karą upomnienia. Powyższe zdarzenia są niesporne. Powód w swoich wypowiedziach przed zastosowaniem kary wskazywał również, iż przyczyną powyższych spóźnień były względy zdrowotne. Natomiast w toku postępowania powoływał się też na inne okoliczności związane z dziećmi czy też dojazdami do pracy z innej miejscowości. Podnieść należy, iż spóźnienia powoda do pracy miały miejsce również wcześniej, rozmawiano z nim o tym, jak również wcześniej stosowano wobec niego środki dyscyplinujące. Istotnym jest to również, iż powód nie informował o swoich spóźnieniach przełożonych, jak to czynili inni pracownicy, co wynika z ich zeznań. Nie widział bowiem takiej potrzeby. Świadomie naruszał więc obowiązujące zasady. Podnosił przy tym również, iż często także pomimo, że w pracy był

punktualnie nie ewidencjonował swojego rzeczywistego przyścia do pracy, gdyż od razu udawał się wykonywać inne obowiązki służbowe. Powodowało to, iż miał wykazywane spóźnienia. Naruszał tym również z wiadomych sobie przyczyn obowiązującą u pozwanego procedurę. Wskazuje to na lekceważące podejście do obowiązujących u pozwanego przepisów. Potwierdza też, jak wskazywali przełożeni powoda, bezskuteczność prowadzonych z nim rozmów dyscyplinujących w zakresie stosowania się do obowiązujących u pracodawcy przepisów. Odnośnie powyższego pozostawania dłużej w pracy, powód wskazał w wysłuchaniu przed zastosowaniem kary porządkowej, iż postara się bardziej kontrolować swój czas pracy, aby nie zostawać dłużej w pracy. Wskazuje to, iż przyczyną powyższego miał być brak kontroli z jego strony czasu pracy. W toku postępowania wykazywał też, iż pracodawca wymagał od niego i innych pracowników zostawania w pracy, czego nie wykazywano w ewidencji czasu pracy, a więc podał odmiennie wbrew powoływanym powyżej twierdzeniom. Obsługiwał może też klienta. Wskazane powyżej naruszenia z jego strony miały miejsce. Powód nie uzyskał również zgody na dłuższe pozostanie w pracy, jak również w powyższych wypadkach niezaistniała potrzeba związana z koniecznością np. obsługi klienta, gdyż gdyby tak było w istocie wskazałby to podczas wysłuchania przed ukaraniem go. Nie miało to jednak miejsca. Przyznać należy w tym stanie rację pozwanemu, iż takie postępowanie ze strony powoda związane ze spóźnieniem się negatywnie wpływało na podległy mu personel. Dawało bowiem przyzwolenie na naruszanie przez niego procedur, nie stosowanie się również do poleceń przełożonych. Z wypowiedzi przełożonych powoda, jak również jego z ostatniej rozprawy, wynika, iż podlegli mu pracownicy mieli mieć do niego zastrzeżenia, o czym mu nie mówili. Potwierdza to również twierdzenia, iż powód przenosił na nich swoje zadania. Okoliczność ta nie została wskazana jako przyczyna wypowiedzenia. W ocenie Sądu od osoby na stanowisku kierowniczym, z wieloletnim doświadczeniem można było oczekiwać przykładu prawidłowego podejścia do pracy i respektowania obowiązujących procedur, w tym zakresie czasu pracy. Samowolne pozostanie w pracy po godzinach pracy mogłoby mieć negatywne skutki np. przy ewakuacji pracowników, co podnosił pozwany.

Odnośnie przyczyny nierzetelnego wykonywania obowiązków służbowych polegających na niezapewnieniu utrzymania D. we właściwym stanie, co do zgodności informacji cenowej produktów, co było szczególnie ważne dla pozwanego ze względów wizerunkowych, jak wskazał, złożyły się różne zdarzenia. W dniu 7 sierpnia 2015 r. nie doszło bowiem do wymiany etykiet cenowych, co jest niesporne, kiedy to powód był w pracy od rana jako jedyna osoba funkcyjna do której należał nadzór w powyższym zakresie. Powód początkowo zaprzeczał, aby obowiązek ten należał do niego, gdyż zadanie to należało do wszystkich pracowników. W roku postępowania przyznał jednak, iż zobowiązany był do skontrolowania zmiany etykiet cenowych. Wskazywał też, iż skierował celem wykonania tych czynności jednego z pracowników, ale nie było stosownych etykiet cenowych. Podniósł również, iż z powodu złej organizacji pracy pozwanego było zbyt mało pracowników, przez co dochodziło do zaniedbań. Wskazać należy, iż jedno wyklucza drugie, gdyż albo podjęto czynności albo z powodu braku pracowników faktycznie doszło do nie wykonania tego obowiązku. Nie mniej powód, co niesporne, nie dopełnił obowiązku właściwego nadzoru na podległym mu personelem. Nie ma przy tym znaczenia, iż dzień wcześniej popołudniowa zmiana nie dokonała zmiany cen, choć należało to do jej obowiązków. Obowiązek ten w razie nie wykonania go przez zmianę popołudniową przechodził na ranną. Powód zaniechał również wbrew swojemu obowiązkowi sprawdzenia zmian cen w systemie, choć miał taką możliwość. Wskazuje to lekceważące podejście również do powyższego obowiązku, zwłaszcza, że nowe etykiety cenowe przyniosła w powyższym dniu pracująca na późniejszą godzinę pracownica i zostawiła je na D. w poradach. Pozostałe rozłożyła na przypisanym jej stanowisku pracy. W dniu 11 sierpnia 2015 r., co również stanowiło jedną ze wskazanych przyczyn rozwiązania umowy o pracę, dyrektor sklepu i logistyki, stwierdzili w alejce nadzorowanej przez powoda na podstawie informacji kierownika dyżurnego liczne błędy w ilotażach (adresach), które uniemożliwiły mu weryfikację aktualności cen zmieniających się tego dnia. Powód zobowiązał się w rozmowie z dyrektorem usunąć stwierdzone uchybienia w terminie dwóch dni. Dyrektor uznał, iż jest to niemożliwe i przedłużył mu termin ten do tygodnia. Po miesiącu zaś stwierdził, iż polecenie to nadal nie zostało wykonane.

W sierpniu 2015 r. powód otrzymał też od dyrektora sklepu polecenie opracowania dwóch planów szkoleń produktowych dla nowoprzyjętych pracowników, gdzie każdy plan miał zawierać tylko kilka szkoleń. Powód wyznaczył sobie, uwzględniając urlop wypoczynkowy, termin przygotowania pierwszego planu na 15 sierpnia 2015 r., a kolejnego na 31 sierpnia 2015 r. Powód nie wykonał jednak tego. Z jego wypowiedzi wynika, iż nie odbierał tego jako dokładnie

doprecyzowanego polecenia. Dopiero w dniu 9 września 2015 r. na pytanie dyrektora odnośnie wykonania planów przesłał częściowo jeden z nich, to jest kalendarz szkoleń z dostawcami i tematami, bez potwierdzenia terminów przez dostawców. .

W dniu 9 września 2015 r. podczas przygotowywania zamówienia dla klienta w poradach D., w którym uczestniczył również dyrektor sklepu, przy ustalaniu ceny sprzedaży przy uwzględnieniu kosztorysu konkurencji miało dojść, jak wskazał pozwany, do ujawnienia ceny zakupu pozwanego. Klient miał bowiem podać cenę zakupu pozwanego uzyskaną w następstwie korzystania przez powoda z monitora i nie zabezpieczenia ekranu. Powód wskazywał w pozwie, iż dane te nie są widoczne dla klientów, stąd nie mógł ich okazać. W konsekwencji w toku postępowania przyznał, iż pod pewnymi warunkami mogą być widoczne. Dyrektor nie widział jednak okazania, a jedynie miał słyszeć podaną cenę zakupu pozwanego. W ocenie Sądu przyczyna to nie została wykazana przez pozwaną. Nie wiadomo czy powód faktycznie okazał cenę zakupu czy też był to jedynie zbieg okoliczności.

Kolejną wskazaną przyczyną wypowiedzenia powodowi umowy o pracę było, iż w dniu 1 września 2015 r. nie potrafił podać dyrektorowi sklepu aktualnej oferty produktu z akcji billboardowej konkurencyjnej sieci sklepu (...). Podał przy tym nieprawdziwy produkt. Dyrektor zobowiązał go do weryfikacji tego. Powód dokonał jej i przyznał, że podał nieprawdę. Podnieść należy, iż powód początkowo zaprzeczał obowiązkowi zapoznawania się z ofertą konkurencji. W konsekwencji przyznał, iż miał jednak przypisany taki obowiązek, zwłaszcza kiedy nie było kierownika. Pracownicy również otrzymywali środki pieniężne celem udania się do konkurencji zbadania jej ofert. Gazetki konkurencji były również wywieszane u pozwanego, co ma istotne znaczenie w przypadku gwarancji najniższej ceny, jak wskazywał pozwany. W ocenie Sądu nie ulega wątpliwości, iż w przypadku sklepów badanie ofert konkurencji ma istotne znaczenie, co przekłada się na obowiązek pracowników posiadania takiej. Nie można jednak oczekiwać od pracownika, że podczas drogi do pracy jadąc samochodem będzie rozglądał się za billboardami, choć na terenie miasta takie były dwa. Podnieść należy, iż skoro na pracowniku spoczywał taki obowiązek powinien był uzyskać zgodę na udanie się celem zapoznania się z taką ofertą. Sam z siebie zarzut ten nie mógł stanowić podstawy uzasadniającej wypowiedzenie. Pozwany pomimo nałożenia na pracownika takiego obowiązku powinien był opracować określone procedury i zlecić obowiązek informowania o akcjach billboardowych np. na konkretnego pracownika.

Kolejną wskazaną przez pozwanego przyczyną wypowiedzenia był brak wiedzy powoda w dniu 3 września 2015 r. o aktualnej wartości artykułów z rezerwy i podanie nieprawdy dyrektorowi, co przyznał również powód. W pozwie, co wymaga podkreślenia, powód zaprzeczył jednak obowiązkowi posiadania takiej wiedzy, jak również możliwości dostępu do niej. W toku postępowania przyznał jednak istnienie po jego stronie takiego obowiązku, jak i możliwość uzyskania takich danych. Wskazuje to również na lekceważące podchodzenie do obowiązków. Powód jak wynika z akt sprawy dokonał sprawdzenia wartości rezerwy i podał ją dyrektorowi. Jeśli powód nie wiedział jej wówczas nie był przeszkód sprawdzenia tego. Nie posiadanie jednak stosownej wiedzy w omawianej kwestii uniemożliwia podjęcie, jak wskazał pozwany, właściwych działań zmierzających do osiągnięcia poprawy wartości rezerwy, co ma wpływ na wynik finansowy. W tym okresie była określona jako najważniejszy cel strategiczny firmy, co wynika z powołanych też w stanie faktycznym e. maili.

Ze strony powoda doszło również, co jest niespornym, do naruszenia procedury zwrotu różnicy w cenie, co jest niesporne. Zarzut ten złożył się również na jedną z przyczyn uzasadniających wręczone mu wypowiedzenie. Powód zobowiązany był w zaistniałej sytuacji do zastosowania procedury reklamacyjnej. Powód nie kwestionował, iż nie naruszył procedury zwrotu różnicy w cenie. Wskazywał jednak, iż czynności związane z naruszeniem procedury podjął dla dobra klienta i poprawy wizerunku pozwanego. Zarzut ze strony pracodawcy spotkał zaś tylko jego, choć inni pracownicy wyrazili zgodę na taką decyzję powoda. Podnieść jednak należy, iż to powód był inicjatorem tej decyzji. Nie skonsultował tego z przełożonym, tylko podjął ją samowolnie. Nie zauważył również, co podkreśla pozwany, iż niepotrzebnie doszło do wydłużenia terminu załatwiania roszczeń klienta, wystawienia błędnych dokumentów nieadekwatnych do zaistniałej sytuacji. Zakup był z maja, zaś czynności zrealizowane zostały w lipcu.

Kolejnym zarzutem wskazanym w wypowiedzeniu umowy o pracę było niewłaściwe przygotowanie przez powoda alejki do rocznej inwentaryzacji w styczniu 2015 r., za którą odpowiadał. Inwentaryzację taką przeprowadza się

w czasie godzin pracy sklepu, co jest niesporne. Z jego strony nie doszło do oznaczenia pustych pudełek literą P z dużym sprzętem ogrodniczym, co spowodowało anomalia inwentaryzacyjne, jak i konieczność dodatkowych zliczeń i wyjaśnień oraz zaangażowania innych pracowników. Błędnie zilotował też towary na nogach regałów oraz pozostawił stare etykiety cenowe, co wprowadziło w błąd osoby przygotowujące się do liczenia na inwentaryzacji i wymagało wykonywania korekt w czasie trwania inwentaryzacji. Sąd podniósł, iż powód nie kwestionuje zaistnienia tych uchybień. Podnosił jednak, jak wynika z pozwu, iż gdyby sklep był zamknięty nie byłoby uchybień. W toku postępowania podkreślał zaś, iż u innych pracowników również występowały błędy w wyniku inwentaryzacji, co również jest niesporne. Pozwany jednak wskazywał, iż żaden inny pracownik, zwłaszcza z doświadczeniem powoda, nie miał tylu uchybień. Wskazuje to również, iż powód nie przykładał się właściwie do swoich obowiązków. Powód nie wykazał również, iż powyższe uchybienia były faktycznie następstwem złej organizacji pracy przez pozwanego.

Pozwany jako kolejną przyczynę wypowiedzenia wskazał sprzedaż przez powoda we wrześniu 2014 r. środka ochrony roślin przechowywanego w specjalnie zabezpieczonej szafie, którego wydanie było zastrzeżone jedynie dla osoby posiadające stosowne uprawnienia, których powód nie posiadał w tym czasie, gdyż pozwany nie przeszkolił go ponownie, przez co powód czyni mu zarzut. Powód pomimo wcześniejszych rozmów z przełożonym, odnośnie zakazu sprzedaży w pełni świadomie, jak sam przyznał, naruszył obowiązujące w omawianej kwestii przepisy, jak i powyższy zakaz, gdyż dokonał sprzedaży środka klientowi, co jest niesporne. Za to powód został ukarany karą porządkową upomnienia. Powyższe zachowanie powoda wskazuje na zlekceważenie obowiązujących przepisów, nie respektowania poleceń przełożonych, a przyczyną tego była chęć spełnienia oczekiwań klienta, jak wskazał, pomimo wydanego mu wcześniej polecenie zakazu sprzedaży tego typu środków.

W okresie wcześniejszym ze strony powoda, jak wynika z powyższej wskazanych okoliczności, dochodziło również do naruszania obowiązujących przepisów, co legło u podstaw wypowiedzenia zmieniającego.

Powyżej podane okoliczności w ocenie Sądu I instancji wskazują, iż ze strony powoda miało miejsce nieprawidłowe wykonywanie obowiązków służbowych. W sposób lekceważący podchodził do obowiązujących procedur czy wydawanych mu przez przełożonych poleceń, co jest w kontekście powyższego niesporne. Wszystkie wskazane zarzuty złożyły się na podane mu przyczyny mające uzasadniać wypowiedzenie. Wynika z nich wprost, iż takie niewłaściwe zachowania powoda miały miejsce od dłuższego okresu czasu. Prowadzone z nim rozmowy, jak i stosowane środki dyscyplinujące nie przynosiły spodziewanych rezultatów, co również legło u podstaw wypowiedzenia zmieniającego. Powód pomimo danej mu szansy zmiany podejścia w wykonywaniu swoich obowiązków nie wykorzystał jej, gdyż dalej dochodziło do naruszeń procedury, nie stasowania się do poleceń przełożonych z wiadomych powodów przyczyn. W kontekście tego nie można przyjąć, zgodnie z twierdzeniami powoda, iż przełożeni się na niego uwzięli i szukali haka, aby go zwolnić. Powód sam swoją postawą przyczynił się do rozwiązania z nim umowy o pracę. Pomija również, przyznając zarzucane mu uchybienia, otrzymaną od pozwanego szansę poprawy na stanowisku kierowniczym, której nie wykorzystał, jak wynika z powyższego. Podnieść należy, iż decyzję o wręczeniu powodowi wypowiedzenia zmieniającego podjął też inny jego przełożony, niż ten, który zdecydował o rozwiązaniu z nim umowy o pracę. Był to ten sam dyrektor, który dał mu wcześniej szansę na poprawę. Nie może być w takim stanie nowy o jakimkolwiek uwzięciu się na powoda. Nie potwierdzili tego również zawnioskowani przez niego świadkowie. Powód w tym czasie nie prowadził również żadnej działalności związkowej, co sam wskazywał.

W ocenie Sądu zasadniczo całość stawianych powodowi zarzutów, na przestrzeni około roku, wskazanych w treści rozwiązania umowy o pracę za wypowiedzeniem w pełni uzasadniała podjętą decyzję w tym zakresie. Podnieść należy, iż pracodawca ma prawo oczekiwać od zatrudnianego pracownika prawidłowego wykonywania obowiązków. Stosowania się do jego poleceń oraz obowiązujących procedur, czemu to powód uchybiał, co wynika wprost z powyższego. Wypowiedzenie umowy o pracę stanowi, co wskazywano, zwykły sposób ustania stosunku pracy. Wystarczy jeśli zwykłe okoliczności będą uzasadniały więc jego rozwiązanie. Sąd zauważył też, iż szereg zarzucanych powodowi uchybień miało miejsce w ostatnim okresie jego pracy, przed samym wypowiedzeniem. Nie mniej jednak uchybienia te miały miejsce. Związane zapewne więc były z nadzorem przełożonych nad jego pracą, który potwierdził

niewłaściwe podejście i wykonywanie pracy, choć nie ulega wątpliwości, iż powód był długoletnim pracownikiem, któremu dawano bezskutecznie szansę poprawy.

W ocenie Sądu I instancji całkowicie natomiast chybnym był podnoszony przez pozwanego zarzut czynienia przez powoda znacznego spustoszenia psychicznego w kierowanym przez niego zespole, przez co narastały w nim konflikty, co wynikało z jego podejścia do obowiązków służbowych. Podnieść należy, iż choć bez wątplenia kiedy powód pracował zwłaszcza na D. Podłóg miały miejsce tego typu problemy, co przyznał powód, podnosząc iż dowiedział się o negatywnym nastawieniu do niego po ustaniu stosunku pracy. Pozwany nie wskazał w treści wypowiedzenia o jakie chodziło mu dokładnie zarzuty, aby mogły one stanowić przedmiot badania Sądu w niniejszej sprawie. Pracownik powinien zaś wiedzieć o stawianych mu zarzutach. Z pism pozwanego wynika również, iż kwestie zostały ujawnione po zwolnieniu powoda.

W ocenie Sądu powyżej wskazane okoliczności uzasadniały wypowiedzenie umowy o pracę powodowi. Nie można oczekiwać od pracodawcy dalszego tolerowania lekceważącego podejścia do wykonywania obowiązków. Tego typu postawa i zachowania powoda trwały dłuższy czas. Powód w żaden pozytywny sposób nie reagował na zwracanie przez przełożonych uwagi w zakresie niewłaściwości i nieprawidłowości wykonywania obowiązków, wymierzone kary porządkowe nie zmieniały zachowania powoda. Na zmianę jego postawy oraz sposobu wykonywania obowiązków nie wpłynęła nawet sytuacja związana z daniem mu szansy na prawidłowe wykonywanie pracy w związku ze wskazywaną sytuacją dotyczącą wypowiedzenia zmieniającego. Wszystko to daje jasny i przekonujący obraz zasadności i słuszności wypowiedzenia powodowi umowy o pracę.

W ocenie Sądu I instancji niezasadnym jest powoływanie się powoda na szczególną ochronę stosunku pracy z ustawy z dnia 23 maja 1991 r. o związkach zawodowych Dz. U. z 2014 r. poz. 167. Stosownie do art. 25(1) ust. 1 teże ustawy w brzmieniu z daty wypowiedzenia powodowi umowy o pracę uprawnienia zakładowej organizacji związkowej przysługują organizacji zrzeszającej co najmniej 10 członków będących, jak wynika z pkt 1, pracownikami lub osobami wykonującymi pracę na podstawie umowy o pracę nakładczą u pracodawcy objętego działaniem tej organizacji. Organizacja ta, zgodnie z ust. 2, przedstawia 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, w tym o liczbie członków, o których mowa w ust. 1, a więc pracowników.

W ocenie Sądu zgromadzony w sprawie materiał dowodowy wskazuje, iż Komisja Zakładowa (...) Sp. z o.o. powołana wskazaną w stanie faktycznym uchwałą nr 1 z dnia 22 sierpnia 2015 r., nie spełniła wymogów powyższego przepisu, który to stan nie uległ też zmianie w dacie wręczenia powodowi wypowiedzenia umowy o pracę. Komisja zakładowa w chwili jej powołania, jak również wręczenia powodowi wypowiedzenia, nie zrzeszała wymaganej liczby członków będących pracownikami pozwanego, pomimo, że pod treścią powołanej uchwały nr 1 znajduje się jedenaście podpisów osób, które miały być w tym czasie pracownikami pozwanego. Ze zgromadzonego w sprawie materiału dowodowego wynika, iż na pewno dwie z tych osób, to jest M. M. (5) i W. P., nie były pracownikami pozwanego w tej dacie, jak i od września 2015 r. Wynika to wprost z dokumentacji przedstawionej przez pracodawcę, której prawdziwości powód w żadnym razie nie podważył. Pozwany poza świadectwami pracy tych osób złożył dokumentację zawierającą oświadczenia stron o rozwiązaniu umowy o pracę w miesiącu czerwcu 2015 r. Sąd uwzględnił wnioski pełnomocnika powoda po podniesieniu przez pozwanego, iż osoby te nie były pracownikami. W następstwie wpłynięcia dokumentów i zapoznaniu z nimi stron, pełnomocnik powoda nie podjął żadnych dodatkowych czynności. Dopiero na ostatniej rozprawie, bez przedstawienia uzasadnionych zarzutów, najpierw kwestionował, pomimo wcześniejszych wniosków zapoznanie go w ogóle z informacją, iż powyższe osoby nie były pracownikami oraz zaczął zgłaszać kolejne wnioski, w tym o dowód z zeznań powyższych świadków. W ocenie Sądu wnioski te jako złożone na tym etapie postępowania zmierzały do przewlekłości postępowania. Nie było żadnych przeszkód we wcześniejszym ich zgłoszeniu. Okoliczności te wynikają zaś jednoznacznie z przedłożonych dokumentów, których wiarygodność w żadnej mierze nie został skutecznie zakwestionowana. Strona powodowa, choć miała ku temu czas i możliwości, nie przedstawiła w tym zakresie żadnych wiarygodnych okoliczności, jakichkolwiek argumentów, w żaden sposób nawet nie uprawdopodobniła swoich gołosłownych twierdzeń zgłoszonych na ostatnim terminie rozprawy, przy wcześniejszym okresie kompletnej beczynności. Wszystko to powoduje, że brak było podstaw do

uwzględnienia wskazanych wniosków, które nie miały żadnego racjonalnego uzasadnienia. Dodatkowo zaś powyższe kwestie uwiarygadnia również pismo z Urzędu Skarbowego wskazujące, że osoby te w 2015 r. pozostawały też w innym zatrudnieniu.

Ze wskazanej w stanie faktycznym uchwały nr 2 z tej samej daty wynika, iż osobą powołaną do reprezentacji powołanej Komisji Zakładowej (...) Sp. z o.o. uchwałą nr 1 jest jej przewodniczący, którym został powód. W podjęciu tej uchwały uczestniczyć więc zapewne mieli wyżej wskazani, choć na ten czas nie byli pracownikami pozwanej. Ze zgromadzonego w sprawie materiału dowodowego wynika również szereg nieścisłości związanych z powołaniem organizacji. Wypowiedzi powoda, jak i świadka G. P. (1) nie są zbieżne nie tylko w niniejszej sprawie ale również z załączonych ich zeznań w sprawie o ustalenie, że komisji związkowej nie przysługują uprawnienia zakładowej organizacji związkowej. Powód nie potrafił w niniejszej sprawie podać dokładnie jak wyglądało powołanie komisji, jak również kto w jakich okolicznościach zdecydował o powołaniu go na jego przewodniczącego, gdzie również miało już wcześniej dojść do tego na drodze internetowej. Deklarację członkowską powód miał złożyć zaś po wyborze go we wrześniu, jak sam wskazał. Nie był więc w tym czasie członkiem związku, a miał zostać wybrany na przewodniczącego Komisji Zakładowej. Mając na względzie powyższe Sąd Rejonowy doszedł do przekonania, iż powołanej w dniu 22 sierpnia 2015 r. Komisji Zakładowej (...) Sp. z o.o. nie przysługiwały uprawnienia zakładowej organizacji związkowej w rozumieniu przepisów ustawy o związkach zawodowych w związku z niespełnieniem wymogów powołanego przepisu art. 25(1) ust. 1, a więc braku wymaganych co najmniej 10 członków będących pracownikami lub osobami wykonującymi pracę na podstawie umowy o pracę nakładczą u pracodawcy objętego działaniem tej organizacji. Zgodnie z art. 32 ust.1 o związkach zawodowych pracodawca bez zgody zarządu zakładowej organizacji związkowej nie może wypowiedzieć ani rozwiązać stosunku pracy z imiennie wskazanym uchwałą zarządu jego członkiem lub z innym pracownikiem będącym członkiem danej zakładowej organizacji związkowej, upoważnionym do reprezentowania tej organizacji wobec pracodawcy albo organu lub osoby dokonującej za pracodawcę czynności w sprawach z zakresu prawa pracy, w związku z ust. 8 tego przepisu przypadku gdy właściwy organ nie dokona wskazania, o którym mowa w ust. 3, 4, 6 albo 7, ochrona przewidziana w ust. 1 przysługuje w okresie do dokonania wskazania odpowiednio przewodniczącemu zakładowej organizacji związkowej bądź przewodniczącemu komitetu założycielskiego. W kontekście powyższego skoro Komisji Zakładowej (...) Sp. z o.o. mającej być powołanej uchwałą nr 1 w związku z treścią wskazanego powyżej również art. 25 (1) ustawy o związkach zawodowych nie przysługują uprawnienia zakładowej organizacji związkowej, to nie ma zastosowania do powoda ochrona wynikająca z treści art. 32 tejże ustawy.

Sąd podniósł, iż pracownicy nie mają obowiązku ujawniania swojej przynależności do związków zawodowych, chyba że powołują się na szczególną ochronę stosunku pracy. W postępowaniu sądowym zgodnie z ust. 10 art. 25 omawianej ustawy do przetwarzania danych ujawniających przynależność związkową osób wykonujących pracę zarobkową jest upoważniony wyłącznie Sąd oraz osoby działające w imieniu zakładowej organizacji związkowej, która złożyła wniosek o ustalenie liczby jej członków. Z tego też względu Sąd nie ujawniał danych tych osób, które nie były uprzednio ujawnione. W tym celu zażądał od pozwanego listy pracowników ze wskazanych sklepów, która pozwoliła na ustalenie, iż pozostałe osoby poza wyżej wskazanymi były w dacie powołania komisji zakładowej pracownikami pozwanego, o czym Sąd poinformował strony postępowania. Niezależnie od tego jednak, powód nie może skutecznie powoływać się ochronę wynikającą z powołanej ustawy o związkach zawodowych, z tej prostej przyczyny, że nie zostały spełnione wymogi ustawowe do skutecznego powołania wskazanej komisji Zakładowej oraz posiadania przez nią uprawnień zakładowej organizacji związkowej. Powód zaś niewątpliwie doskonale winien zdawać sobie z tego faktu sprawę, gdyż był obowiązany do weryfikacji członków organizacji, którzy byli zatrudnieni u pozwanego, tym bardziej, iż nie było możliwym, aby owe osoby, które zakończyły pracę u pozwanego w czerwcu 2015 r., uczestniczyły jako tacy pracownicy w dalszych czynnościach związanych ze wskazywaną wyżej uchwałą z sierpnia 2015 r. Oznacza to zaś wprost, że powód nie może skutecznie powoływać się na tego typu ochronę związkową.

Powód podnosił również, iż pozwany w związku z jego przynależnością do Rady Pracowników i treścią art. 17 ustawy z dnia 7 kwietnia 2006 r. o informowaniu pracowników i przeprowadzaniu z nimi konsultacji Dz. U. z 2006 r. nr 79 poz. 550 przyznającą szczególną ochronę stosunku pracy członka takiej Rady nie uzyskał wymaganej zgody na

rozwiązanie umowy o pracę z powodem. Powód pominął całkowicie, iż został zapoznany z treścią pisma komitetu Rady Pracowników, w którym została wyrażona zgoda na rozwiązanie z nim stosunku, co miało miejsce w chwili wręczenia mu wypowiedzenia. Pismo to również zostało załączone przez pozwanego do odpowiedzi na pozew. Dopiero w następstwie wezwania Sądu w związku z podnoszeniem przez pozwanego uzyskania takiej zgody pełnomocnik powoda zaczął kwestionować skuteczne podjęcie uchwały. Zgoda taka powinna być bowiem wyrażona dla jej skuteczności uchwałą Rady, nie zaś komitetu, co miało miejsce stosownie do podpisanego wskazanego wyżej porozumienia, czego nie zauważa też strona powodowa. W powołanym porozumieniu zawartym przez Radę Pracowników z pozwanym ustalono warunki informowania i przeprowadzania konsultacji równe warunkom określonym w powyższej ustawie o informowaniu pracowników i przeprowadzaniu z nimi konsultacji, uwzględniającymi interesy obu stron, gdzie porozumienie to obejmuje między innymi ochronę pracowników – członków Rady Pracowników. Przepisy te określają zgodnie, że pracodawca nie może bez zgody Rady Pracowników reprezentowanej przez Komitet Rady wypowiedzieć ani rozwiązać stosunku pracy z pracownikiem będącym jej członkiem w okresie jego członkostwa w Radzie Pracowników. Uchwała Komitetu Rady Pracowników w w/w kwestii podejmowana jest za pomocą poczty elektronicznej lub na wniosek któregośkolwiek z członków Komitetu - na posiedzeniu Komitetu, na które zostaje zaproszony Przedstawiciel Pracodawcy (pkt 3). Komitet Rady Pracowników podejmuje zgodę w formie uchwały, która musi być podjęta bezwzględną większością głosów za w liczbie, co najmniej 50% plus 1 głos członków obecnych na posiedzeniu czy głosowania za pomocą poczty elektronicznej osób uczestniczących w głosowaniu. Z akt sprawy wynika, iż powoływana uchwała została podjęta zgodnie z powyższymi wymogami, co potwierdził wnioskowany przez pozwanego świadek. Nie ma żadnych podstaw do kwestionowania treści uchwały. Ten zaś sposób uzyskania zgody przez pracodawcę jest w pełni prawidłowy i wystarczający. Wolą stron określono zasady wyrażania takiej zgody, ten sposób jej podejmowania. Nie narusza to żadnych reguł i praw, jasno, konkretnie określa sposób jej uzyskania. W pełni uprawnionym było zawarcie wskazanego porozumienia. Nie doszło tym samym do naruszenia powyższego przepisu ze strony pozwanego oraz reguł postępowania.

Sąd podniósł nadto, iż na szczególną ochronę stosunku pracy nie może się powoływać co do zasady pracownik, który od dłuższego czasu nieprawidłowo wykonuje swoje obowiązki, ignoruje obowiązujące procedury z wiadomych sobie przyczyn, jak i nie respektuje poleceń przełożonych, do tego na stanowisku kierowniczym. Był karany za świadome naruszenia obowiązujących obowiązków oraz procedur. Od osoby na takim stanowisku pracy należy oczekiwać więcej w tym zakresie, zwłaszcza że kieruje też jak powód jako zastępca kierownika podległym mu zespołem pracowników, w okresie jego nieobecności, któremu powinien dawać też właściwy przykład, jak i wymagać przestrzelenia obowiązujących przepisów. Ma obowiązek również współdziałania z kierownikiem w zakresie organizacji pracy. Powód również wbrew wcześniejszym twierdzeniom nie należał do osób, iż jako związkowiec co wskazane zostało w pismach obiecał pomoc pracownikom. Powoływanie się w takim stanie przez powoda na szczególną ochronę stosunku pracy byłoby sprzeczne z art. 8 kp.

Apelację od powyższego orzeczenia w całości wniósł powód reprezentowany przez profesjonalnego pełnomocnika.

Zaskarżonemu wyrokowi zarzucił:

1. naruszenie przepisów postępowania, które miało wpływ na wynik sprawy tj.
 - a. art. 233 § 1 k.p.c. poprzez przekroczenie granic swobodnej oceny dowodów przeprowadzonych w sprawie, wyrażające się w błędnej, wybiórczej w świetle całokształtu materiału dowodowego, ocenie, iż przyczyny wypowiedzenia umowy o pracę były prawdziwe i uzasadniały wypowiedzenie umowy o pracę, podczas gdy całokształt materiału dowodowego oraz praktyka i doświadczenie życiowe, winny prowadzić do oceny wręcz przeciwnej przyznającej, iż to przede wszystkim działalność lub sama przynależność związkowa powoda legła u podstaw rozwiązania z powodem za wypowiedzeniem umowy o pracę, przez co to wypowiedzenie umowy o pracę było bezskuteczne z racji podania nieprawdziwych przyczyn wypowiedzenia umowy;
 - b. art. 233 k.p.c. poprzez błędną i wybiórczą ocenę w świetle całości zebranego materiału dowodowego, iż w sprawie nie wystąpiły okoliczności, uzasadniające ochronę związkową powoda;

c. art. 233 k.p.c. oraz 227 k.p.c. poprzez błędne uznanie, iż pisma z Zakładu Ubezpieczeń Społecznych i Urzędu Skarbowego, stanowić mogą dowód na to, iż W. P. i M. M. (4) nie byli zatrudnieni przez pozwaną w dacie 22 sierpnia 2015 r. jak też i po tej dacie;

d. art. 235 z indeksem 2 k.p.c. (poprzednio art. 217 par. 2 k.p.c.) poprzez pominięcie dowodów z:

- przesłuchania D. X. i S. K. (2), poprzez pominięcie wniosków dowodowych powoda złożonych w tym zakresie i niewydanie postanowienia o oddaleniu tychże dowodów, mimo że przeprowadzenie tychże dowodów może mieć istotne znaczenie dla rozstrzygnięcia w niniejszym postępowaniu;
- z wnioskowanych w piśmie powoda z dnia 08 sierpnia - informacji Zakładu Ubezpieczeń Społecznych i Krajowej Administracji Skarbowej za jakie miesiące roku 2015 i przez jaki podmiot były odprowadzane składki na ubezpieczenie społeczne i zdrowotne oraz podatek dochodowy za W. P. i M. M. (4);

e. art. 232 k.p.c. poprzez niedopuszczenie i nieprzeprowadzenie z urzędu dowodów z przesłuchania W. P. i M. M. (4), mimo, że ich przeprowadzenie jest niezmiernie istotne dla rozstrzygnięcia sprawy, a Sąd Pracy co do zasady winien w szerszym zakresie przeprowadzać i dopuszczać dowody z urzędu,

f. art. 232 k.p.c. poprzez niedopuszczenie i nieprzeprowadzenie z urzędu dowodu na okoliczność faktu ilości członków i składu osobowego rady pracowników w porównaniu do ilości i składu osobowego tzw. komitetu rady pracowników;

g. art. 205 z indeksem 3 par. 2 k.p.c. (poprzednio 207 k.p.c.) poprzez niewłaściwe zastosowanie tegoż przepisu, polegające na niezasadnym pominięciu wniosków dowodowych dotyczących przesłuchania W. P. i M. M. (4), mimo, iż wnioski te złożono w związku z dalece niepełną treścią ostatnio złożonych do akt pism organów administracji, zatem nie były one spóźnione, ani nie mogły spowodować niezasadnej przewlekłości postępowania

Fakty ustalone przez Sąd I instancji niezgodnie z rzeczywistym stanem, rzeczy:

- prawdziwość okoliczności wskazanych w uzasadnieniu wypowiedzenia umowy o pracę;
- wyrażenie zgody na rozwiązanie umowy o pracę z powodem przez radę pracowników;
- informacje z Zakładu Ubezpieczeń Społecznych i Urzędu Skarbowego jako wystarczające dla ustalenia, że W. P. i M. M. (4) nie byli zatrudnieni na dzień 22 sierpnia 2015 r jak i później u pozwanej.

Fakty istotne dla rozstrzygnięcia nieustalone przez Sąd I instancji:

- przynależność związkowa powoda jako prawdziwa przyczyna wypowiedzenia mu umowy o pracę;
- brak zgody rady pracowników na rozwiązanie umowy o pracę z powodem,
- brak ustalenia składu rady pracowników względem składu tzw. komitetu rady pracowników;
- fakt, czy W. P. i M. M. (4) byli zatrudnieni na dzień 22 sierpnia 2015 r jak i później u pozwanej, w konsekwencji nieustalenie, czy powód posiadał ochronę związkową wynikającą z przynależności do zakładowej organizacji związkowej;
- przynależność związkowa powoda, jako prawdziwa postawa rozwiązania z nim umowy o pracę za wypowiedzeniem;
- wypowiedzenie umowy o pracę z powodu przynależności związkowej powoda, jako przesłanka do stwierdzenia dyskryminacji i nierównego traktowania wobec powoda.

2. naruszenie przepisów prawa materialnego tj.

- art. 17 ust. 1 i 2 ustawy o informowaniu pracowników i prowadzeniu z nimi konsultacji poprzez jego niewłaściwą wykładnię w okolicznościach sprawy prowadzącą do jego błędnego zastosowania, polegające na uznaniu, iż Komitet rady pracowników zamiast rady pracowników, może wyrażać zgodę na rozwiązanie stosunku pracy z powodem będącym członkiem tejże rady pracowników;

- art. 45 kodeksu pracy, poprzez jego błędne niezastosowanie w stanie faktycznym i prawnym sprawy,

- art. 18 z indeksem 3a par. 2 w związku z art. 11 z indeksem 3 kodeksu pracy poprzez jego błędne niezastosowanie w stanie faktycznym i prawnym sprawy, podczas gdy jego prawidłowe zastosowanie winno prowadzić do stwierdzenia stosowania dyskryminacji z tytułu przynależności związkowej powoda, leżącej u podstaw rozwiązania z nim umowy o pracę.

Mając powyższe na uwadze skarżący wniósł o:

- zmianę zaskarżonego wyroku poprzez orzeczenie o: przywróceniu powoda do pracy u pozwanej, oraz zasądzeniu od pozwanej spółki na rzecz powoda kosztów procesu za obie instancje, w tym kosztów zastępstwa procesowego według norm przepisanych;
- ewentualnie na wypadek uznania przez Sąd, iż nie zachodzi podstawa do zmiany zaskarżonego wyroku, uchylenie zaskarżonego wyroku w całości i przekazanie sprawy Sądowi I instancji do ponownego rozpoznania, pozostawiając temu Sądowi rozstrzygnięcie o kosztach postępowania apelacyjnego;

W odpowiedzi na apelację powoda pełnomocnik pozwanego wniósł o:

- oddalenie apelacji w całości jako bezzasadnej,

- zasądzenie od powoda na rzecz pozwanej zwrotu kosztów zastępstwa procesowego za postępowanie odwoławcze wg norm przepisanych.

Sąd Okręgowy zważył co następuje:

Apelacja nie zasługuje na uwzględnienie.

W ocenie Sądu Okręgowego, Sąd pierwszej instancji wydał trafne orzeczenie, znajdujące oparcie zarówno w zebranych w sprawie materiale dowodowym, jak i obowiązujących przepisach prawa.

Art. 233 § 1 kpc stanowi, iż Sąd ocenia wiarygodność i moc dowodów, według własnego przekonania na podstawie wszechstronnego rozważenia zebranego materiału. Sąd dokonuje oceny wszystkich dowodów przeprowadzonych w postępowaniu, jak również wszelkich okoliczności towarzyszących przeprowadzaniu poszczególnych dowodów, mających znaczenie dla ich mocy i wiarygodności (tak np. Sąd Najwyższy w uzasadnieniu orzeczenia z 11 lipca 2002 roku, IV CKN 1218/00, LEX nr 80266).

Ramy swobodnej oceny dowodów są zakresłone wymaganiami prawa procesowego, doświadczenia życiowego, regułami logicznego myślenia oraz pewnym poziomem świadomości prawnej, według których sąd w sposób bezstronny, racjonalny i wszechstronny rozważa materiał dowodowy jako całość, dokonuje wyboru określonych środków dowodowych i ważąc ich moc oraz wiarygodność, odnosi je do pozostałego materiału dowodowego (tak też Sąd Najwyższy w licznych orzeczeniach, np. z dnia 19 czerwca 2001 roku, II UKN 423/00, OSNP 2003/5/137). Poprawność rozumowania sądu powinna być możliwa do skontrolowania, z czym wiąże się obowiązek prawidłowego uzasadniania orzeczeń (art. 327¹ k.p.c.).

Skuteczne postawienie zarzutu naruszenia przez sąd art. 233 § 1 k.p.c. wymaga zatem wykazania, iż sąd uchybił zasadom logicznego rozumowania lub doświadczenia życiowego. Natomiast zarzut dowolnego i fragmentarycznego rozważenia materiału dowodowego wymaga dla swej skuteczności konkretyzacji, i to nie tylko przez wskazanie

przepisów procesowych, z naruszeniem których apelujący łączy taki skutek, lecz również przez określenie, jakich dowodów lub jakiej części materiału zarzut dotyczy, a ponadto podania przesłanek dyskwalifikacji postępowania sądu pierwszej instancji w zakresie oceny poszczególnych dowodów na tle znaczenia całokształtu materiału dowodowego oraz w zakresie przyjętej podstawy orzeczenia.

W ocenie Sądu Okręgowego dokonana przez Sąd Rejonowy ocena zgromadzonego w postępowaniu materiału dowodowego jest – wbrew twierdzeniom apelującego – prawidłowa. Sąd dokonał prawidłowych ustaleń faktycznych i doszedł do trafnego wniosku, iż zachowania powoda wskazane jako podstawa wypowiedzenia mu umowy o pracę co do zasady były rzeczywiste i uzasadniały takie zwolnienie nadto, iż wypowiedzenie to nie było obarczone uchybieniami w zakresie wymogów formalnych tj. dokonane bez wymaganej zgody na rozwiązanie stosunku pracy rady pracowników której powód był członkiem i bez naruszenia jego ochrony związkowej. Zarzuty skarżącego sprowadzają się zaś w zasadzie do polemiki ze stanowiskiem Sądu i interpretacją dowodów dokonaną przez ten Sąd i jako takie nie mogą się ostać. Apelujący przeciwstawia bowiem ocenie dokonanej przez Sąd pierwszej instancji swoją analizę zgromadzonego materiału dowodowego i własny pogląd na sprawę. W apelacji zostały wskazane poszczególne okoliczności o treści dla powoda korzystnej. Jest to jednak potraktowanie zebranego w sprawie materiału dowodowego w sposób wybiórczy, to jest z pominięciem pozostałego - nie wygodnego lub nie odpowiadającego wersji zdarzeń przedstawionych przez powoda. Fragmentaryczna ocena materiału nie może zaś dać pełnego obrazu spornych okoliczności. Zadaniem Sądu Rejonowego – prawidłowo przez Sąd wykonanym – było przeprowadzenie całościowej oceny zebranego w sprawie materiału, ponieważ tylko taka mogła posłużyć dla oceny prawidłowości dokonanego wypowiedzenia. Akceptacja poprawności ustaleń poczynionych przez Sąd I instancji w dużej mierze rzutuje też na bezzasadność podniesionych w sprawie zarzutów apelacyjnych naruszenia prawa materialnego.

W szczególności nie sposób zgodzić się z skarżącym, iż w okolicznościach sprawy Sąd dopuścił się uchybień proceduralnych – art. 235² kpc uprzednio 217 §2 kpc poprzez pominięcie dowodów mających dla sprawy istotne znaczenie dowodu z zeznań świadka D. X. byłego członka zarządu poznanej i dowodu z zeznań w charakterze strony S. K. (2), pominięcie wniosków dowodowych dotyczących przesłuchania W. P. i M. M. (4) co do tego iż byli oni pracownikami pozwanej w chwili podjęcia uchwały o zawiązaniu komisji zakładowej związku zawodowego tj w dacie 22 sierpnia 2015 jak i po tej dacie oraz

Odnosząc się do powyższego po pierwsze wskazać należy iż zgodnie z art. 299 kpc jeżeli po wyczerpaniu środków dowodowych lub w ich braku pozostały niewyjaśnione fakty istotne dla rozstrzygnięcia sprawy, sąd dla wyjaśnienia tych faktów może dopuścić dowód z przesłuchania stron.

Dowód z przesłuchania stron ma więc charakter posiłkowy, gdyż dopuszczalność jego przeprowadzenia powstaje tylko wówczas, gdy za pomocą innych środków dowodowych nie można dojść do wyjaśnienia faktów istotnych dla rozstrzygnięcia sprawy. Subsidiarny charakter dowodu z przesłuchania stron powoduje, że dowód ten powinien być dopuszczony dopiero po przeprowadzeniu pozostałych dowodów w sprawie i tylko co do faktów, które w ten sposób nie zostały jeszcze wyjaśnione. Jeżeli zatem fakty istotne dla rozstrzygnięcia sprawy zostały wyjaśnione w toku dotychczasowego postępowania dowodowego, to brak jest podstaw do przesłuchania stron (wyr. SN z 18.8.1982 r., I CR 258/82, L.). Postępowanie dowodowe można ograniczyć do przesłuchania stron jedynie wówczas, gdy nie ma innych dowodów w sprawie (wyr. SN z 22.11.1996 r., II UKN 14/96, OSNAPiUS 1997, Nr 12, poz. 222). Przeprowadzenie dowodu z przesłuchania stron nie może służyć sprawdzeniu wyników dotychczasowego postępowania dowodowego ani przesądzać jego wyników (wyr. SA w Krakowie z 14.10.2010 r., I ACa 875/10, niepubl.). Sąd nie ma obowiązku przeprowadzenia dowodu z przesłuchania stron nawet wówczas, gdy odmówił wartości dowodowej dokumentom złożonym przez stronę (wyr. SN z 10.11.1998 r., I PKN 425/98, OSNAPiUS 1999, Nr 24, poz. 790). Podejmując decyzję co do dopuszczenia dowodu z przesłuchania stron sąd nie jest związany nawet zgodnymi wnioskami stron w tym przedmiocie (wyjątek art. 432 KPC), a jedynie istnieniem przesłanek jego przeprowadzenia określonych w art. 299 KPC. Po zmianie brzmienia komentowanego przepisu wprowadzonej ustawą z 17.12.2009 r. o zmianie ustawy – Kodeks postępowania cywilnego oraz niektórych innych ustaw (Dz.U. z 2010 r. Nr 7, poz. 45) nie może być już wątpliwości co do braku konieczności przeprowadzenia dowodu z przesłuchania stron w każdej sprawie

(wyr. SN z 5.7.2006 r., IV CSK 98/06, L.). Przesłuchanie stron może nastąpić dopiero wówczas gdy po wyczerpaniu środków dowodowych lub w razie ich braku fakty istotne dla rozstrzygnięcia sprawy pozostały niewyjaśnione, przy czym takie fakty powinny być wskazane w tezie dowodowej (wyr. SN z 16.10.1972 r., I PR 57/72, OSP 1973, Nr 5, poz. 96).

Nadto podnieść należy treści przepisu art. 235² pkt 5 kpc jednoznacznie wynika uprawnienie sądu do pominięcia każdego wniosku dowodowego, który nie ma już znaczenia dla rozstrzygnięcia sprawy i w tym znaczeniu zmierza jedynie do przewleknięcia postępowania. Obowiązki sądu w tym zakresie nie obejmują więc powinności uwzględnienia wszelkich wniosków dowodowych na okoliczności co do zasady wpisujące się w podstawę faktyczną powództwa. Cezurę czasową w realizacji tego obowiązku stanowi bowiem uzyskanie przez sąd przekonania, że okoliczności takie zostały już dostatecznie wyjaśnione. / por. odpowiednio I AGa 61/18 - wyrok SA Szczecin z dnia 19-07-2018/

Analiza zgromadzonego w sprawie materiału dowodowego, jednoznacznie wskazuje, iż przeprowadzenie wskazanych dowodów było całkowicie zbędne i de facto na co słusznie wskazał Sąd I instancji w uzasadnieniu wydanego w sprawie rozstrzygnięcia zmierzającego jedynie do zbędnego przedłużania postępowania.

Co do przesłuchania D. X. i S. K. (2) podnieść należy iż zakreślona przez pełnomocnika strony powodowej teza dowodowa nie dotyczyła bezpośrednio faktów związanych z konkretnymi przyczynami dotyczącymi rozwiązania umowy o pracę z powodem zatem nie sposób uznać iż jego przeprowadzenie mogło mieć istotny wpływ na wynik rozstrzygnięcia. Ponadto co do okoliczności dotyczących zwolnienia powoda w toku procesu został zgromadzony obszerny materiał dowodowy, który jednoznacznie pozwalał na wyjaśnienie spornych okoliczności. Tym samym wobec wyczerpującego materiału dowodowego mnożenie środków dowodowych było całkowicie zbędne.

W przedmiocie wnioskowanych w piśmie powoda z dnia 08 sierpnia 2019 informacji Zakładu Ubezpieczeń Społecznych i Krajowej Administracji Skarbowej za jakie miesiące roku 2015 i przez jaki podmiot były odprowadzane składki na ubezpieczenie społeczne i zdrowotne oraz podatek dochodowy za W. P. i M. M. (4) podnieść należy iż Sąd pozyskał te informacje zarówno od ZUS jak organów skarbowych. W zestawieniu z pozostałymi dowodami zgromadzonymi w procesie zeznaniami świadków i dowodami z dokumentów potwierdzających fakt rozwiązania stosunku pracy z ww. brak było podstaw do uznania iż są one w jakikolwiek sposób nierzetelne i niepełne. Podkreślić należy iż po zaznajomieniu się z informacją ww. organów pełnomocnik powoda nie składał do nich jakichkolwiek zastrzeżeń. Na konieczność ich uzupełnienia wskazał dopiero podczas rozprawy z 30 stycznia 2020 nie podnosząc przy tym żadnych racjonalnych argumentów mogących podważyć ich walor dowodowy. (Teza o manipulowaniu przez pozwaną dowodami poświadczającymi fakt braku zatrudnienia W. P. i M. M. (4) w kontekście całokształtu zgromadzonego materiału jako gołosłowna nie może być zaakceptowana). Tym samym wskazane twierdzenia i wnioski niewątpliwie były spóźnione i zmierzały do nieuprawnionego przewleknięcia postępowania.

W zakresie zarzutu pominięcia dowodu z przesłuchania W. P. i M. M. (4) na okoliczność ustalenia czy byli pracownikami pozwanej z w momencie podejmowania uchwał przez Komisję Zakładową Solidarność 80, w szczególności na dzień 22 sierpnia 2015 roku, należy zauważyć, że pismem z 29 sierpnia 2019 r. pozwana przedłożyła dowody w postaci oryginałów świadectw pracy oraz porozumień rozwiązujących umowy o pracę ww. osób. Wskazywały one jednoznacznie, że ww. osoby przestały być pracownikami pozwanej w dniu 30 czerwca 2015 r. (w przypadku W. P.) oraz w dniu 24 czerwca 2015 r. (w przypadku M. M. (4)). Powyższe potwierdziły również zeznania świadka M. M. (1) (zob. protokół rozprawy z 7 listopada 2019 r. oraz przedłożona w piśmie z 12 grudnia 2019 r lista pracowników pozwanej zatrudnionych na dzień 22 sierpnia 2015 r. w sklepie w S.. Powyższe dowody nie były przez powoda kwestionowane aż do rozprawy z 30 stycznia 2020 r. Wnioski te, złożone na rozprawie, na której Sąd przeprowadzał ostatni dowód z przesłuchania powoda jako strony powodowej, słusznie więc zostały ocenione przez Sąd I instancji jako zmierzające do przedłużania postępowania. Sąd zasadniczo nie jest zobowiązany do uwzględnienia spóźnionych dowodów. Strona nie może oczekiwać dopuszczania kolejnych lub uzupełniających dowodowych tak długo, aż udowodni ona korzystną dla siebie tezę w sytuacji gdy materia sprawy dostatecznie wyjaśnia kwestie istotne dla rozstrzygnięcia.

Chybionymi są też twierdzenia apelacji, iż w zakresie przesłuchania W. P. i M. M. (4) czy do okoliczności ustalenia faktu ilości członków składu osobowego rady pracowników porównaniu do ilości składu osobowego komitetu (o czym jeszcze będzie mowa) Sąd powinien w jakimkolwiek stopniu prowadzić postępowanie z urzędu.

Podkreślenia wymaga, iż obowiązująca w procesie cywilnym zasada kontradiktoryjności (art. 3 i 232 KPC) zrezygnowała z zasady prawdy obiektywnej, do ustalenia której powinien dążyć sąd. Według uregulowania wymienionych przepisów ciężar dostarczenia w postępowaniu sądowym materiału procesowego spoczywa zasadniczo na stronach, a sąd utracił prawo prowadzenia dochodzenia w celu ustalenia dowodów koniecznych dla rozstrzygnięcia sprawy. Co więcej, poszukiwanie za stronę przez sąd z urzędu okoliczności przemawiających za jej stanowiskiem w istocie stanowi wyręczenie jej w obowiązkach procesowych, przez co sąd naraża się na uzasadniony zarzut nierównego traktowania stron procesu (wyr. SN z 12.3.2010 r., II UK 286/09, L.).

W sprawach cywilnych rzeczą sądu nie jest zarządzenie dochodzeń w celu uzupełnienia lub wyjaśnienia twierdzeń stron i wykrycia środków dowodowych pozwalających na ich udowodnienie ani też sąd nie jest zobowiązany do przeprowadzenia z urzędu dowodów zmierzających do wyjaśnienia okoliczności istotnych dla rozstrzygnięcia sprawy. Obowiązek przedstawienia dowodów spoczywa na stronach (art. 3 KPC), a ciężar udowodnienia faktów mających dla rozstrzygnięcia sprawy istotne znaczenie (art. 227 KPC) spoczywa na stronie, która wywodzi z tych faktów skutki prawne (art. 6 KC) (por. wyr. SN z 17.12.1996 r., I CKU 45/96, Legalis z glosą A. Zielińskiego). I choć stosowanie przez sąd prawa materialnego wymaga odpowiedniego ustalenia stanu faktycznego, Sąd w zasadzie nie powinien dopuszczać dowodów z urzędu. Skorzystanie przez sąd z przyznanego mu w art. 232 zd. 2 KPC uprawnienia do dopuszczenia dowodu niewskazanego przez stronę co do zasady należy do jego dyskrecjonalnej władzy. Nie pozbawia jednak strony możliwości powołania się na to, że zaistniały w sprawie podstawy do podjęcia takiego działania, z tej racji, że sama została pozbawiona takiej możliwości, a ponadto przemawiał za nim charakter sprawy obejmujący również element interesu publicznego oraz dotyczący problemu szerszego grona osób i trudności w określeniu wysokości szkody (wyr. SN z 6.5.2010 r., II CSK 602/09, L.). Należy jednak zdecydowanie podkreślić, że zd. 2 komentowanego przepisu powinno być stosowane w minimalnym stopniu. Działanie sądu z urzędu może bowiem prowadzić do naruszenia prawa do bezstronnego sądu i odpowiadającego mu obowiązku przestrzegania zasady równego traktowania stron (art. 32 ust. 1 i art. 45 ust. 1 Konstytucji RP) (wyr. SN z 12.12.2000 r., V CKN 175/00, L.). Podobnie konstytucyjna zasada sprawiedliwości nie może być rozumiana w taki sposób, że sąd orzekający ma obowiązek podejmować określone czynności z urzędu, wyręczając niejako stronę (wyr. SN z 3.9.2003 r., II CKN 425/01, L.).

W konsekwencji jedynie w wyjątkowych wypadkach dopuszczenie dowodu z urzędu może zostać uznane za obowiązek, którego naruszenie jest uchybieniem procesowym (zob. wyr. SN z 14.12.2000 r., I CKN 661/00, L.). W szczególności nie dotyczy to sytuacji, gdy strona reprezentowana jest przez pełnomocnika. Strona, która nie przytoczyła wystarczających dowodów na poparcie swoich twierdzeń, ponosi ryzyko niekorzystnego dla siebie rozstrzygnięcia, o ile ciężar dowodu, co do tych okoliczności na niej spoczywał, a Sąd musi wyciągnąć ujemne konsekwencje z braku udowodnienia faktów przytoczonych na uzasadnienie żądań lub zarzutów. (wyrok s.apel. 28-02-(...) ACa 613/12 w B. LEX nr 1294695). Strona winna przytaczać okoliczności faktyczne i dowody również wtedy, gdy chce odeprzeć wnioski i twierdzenia strony przeciwnej / por wyrok Sądu Apelacyjnego w Krakowie z dnia 28 marca 2018 r. I ACa 1261/17 Legalis Numer 1781676/.

Na gruncie rozpoznawanej sprawy powód w toku całego procesu był reprezentowany przez profesjonalnego pełnomocnika, który z uwzględnieniem zasady prekluzji dowodów winien na bieżąco reagować celem podważenia okoliczności, faktów istotnych dla rozstrzygnięcia, a które w świetle ujawnionego w procesie materiału dowodowego podważały istnienie ochrony związkowej powoda, i wskazywały na brak nieprawidłowości w zakresie podjęcia uchwały o wyrażeniu zgody przez radę pracowników na rozwiązanie umowy o pracę z powodem. Strona powodowa z niewiadomych względów tych działań w odpowiednim do tego czasie nie podejmowała. A co już podnoszono próby zmiany tego stanu rzeczy na ostatnim etapie procesu poprzez zgłoszenie wniosków dowodowych, które w kontekście zebranego w sprawie materiału dowodowego jednoznacznie i kompletnie ocenić należało jako spóźnione. Sąd nie był zobligowany do działania z urzędu powód celem obrony swych praw w procesie miał bowiem profesjonalne

wsparcie a nadto ani charakter sprawy obejmujący element interesu publicznego oraz dotyczący problemu szerszego grona osób nie usprawiedliwiały takiego działania. Powoda obciążają zatem ewentualne ujemne skutki w tym zakresie.

Nie sposób też zgodzić się z apelującym, iż dokonana przez Sąd I instancji ocena zebranego w sprawie materiału dowodowego nie spełniała standardu określonego w art. 233 art. 233 § 1 k.p.c. a w konsekwencji sąd doszedł do błędnego przekonania, iż:

- przyczyny wypowiedzenia umowy o pracę były prawdziwe i uzasadniały wypowiedzenie umowy o pracę, podczas gdy całokształt materiału dowodowego oraz praktyka i doświadczenie życiowe, winny prowadzić do oceny wręcz przeciwnej przyznającej, iż to przede wszystkim działalność lub sama przynależność związkowa powoda legła u podstaw rozwiązania z powodem za wypowiedzeniem umowy o pracę, przez co to wypowiedzenie umowy o pracę było bezskuteczne z racji podania nieprawdziwych przyczyn wypowiedzenia umowy;

- w sprawie nie wystąpiły okoliczności, uzasadniające ochronę związkową powoda;

- pisma z Zakładu Ubezpieczeń Społecznych i Urzędu Skarbowego, stanowiąc mogą dowód na to, iż W. P. i M. M. (4) nie byli zatrudnieni przez pozwaną w dacie 22 sierpnia 2015 r. jak też i po tej dacie.

Odnosząc się do powyższego wskazać należy, że jeśli w sporze dwie grupy świadków lub strony zeznają odmiennie bądź poszczególne dokumenty wskazują na odmienne okoliczności, to do Sądu meriti należy ocena, którzy świadkowie, strona i dlaczego zeznają wiarygodnie oraz, które dokumenty zasługują na uwzględnienie. Danie wiary jednym, a nie przyznanie wiary drugim świadkom, stronie bądź dokumentom, samo przez się nie narusza zasady z art. 233 § 1 kpc, a stanowi właśnie o istocie sędziowskiej oceny dowodów, która opiera się na odpowiadającym zasadom logiki powiązaniu ujawnionych w postępowaniu dowodowym okoliczności w całość zgodną z doświadczeniem życiowym.

Sąd I instancji nie przekroczył granic swobodnej oceny dowodów logicznie argumentując, z jakich względów twierdzeń powoda i powołanych przez niego w apelacji świadków M. F., G. P., R. K. w tym w tym zakresie nie podzielił, oraz wskazując dlaczego uznał twierdzenia pozwanego w kontekście zeznań powołanych przez niego świadków oraz dowodów z dokumentów zaoferowanych w procesie za wiarygodne. Ma to swoje odzwierciedlenie w uzasadnieniu wydanego rozstrzygnięcia. Skarżący natomiast podnosząc, iż Sąd działał w sposób stronniczy pomijając podnoszone przez niego okoliczności, zwłaszcza że to przynależność związkowa powoda legła u podstaw rozwiązania z powodem za wypowiedzeniem umowy o pracę, nadto iż był objęty ochroną związkową bowiem W. P. i M. M. (4) zatrudnieni przez pozwaną w dacie 22 sierpnia 2015 r. jak też i po tej dacie a zatem powołanie zakładowej organizacji związkowej Komisji Zakładowej ZZ (...) Castorama Polska było skuteczne, nie wykazał, iż materiał dowodowy w sprawie był niekompletny, a wnioski Sądu wywiedzione w oparciu o wskazaną wyżej podstawę nielogiczne i wewnętrznie sprzeczne. Podkreślenia wymaga także, że dla skuteczności zarzutu naruszenia swobodnej oceny dowodów nie wystarcza stwierdzenie o wadliwości dokonanych ustaleń faktycznych, odwołujące się do stanu faktycznego, który w przekonaniu skarżącego odpowiada rzeczywistości. Koniecznym jest bowiem wskazanie przyczyn dyskwalifikujących postępowanie Sądu w tym zakresie. W szczególności skarżący powinien wskazać, jakie kryteria oceny dowodów naruszył Sąd przy ocenie konkretnych dowodów uznając brak ich wiarygodności i mocy dowodowej lub niesłusznie im je przyznając. Ponadto, jeżeli z określonego materiału dowodowego sąd wyprowadza wnioski logicznie poprawne i zgodne z doświadczeniem życiowym, to dokonana ocena nie narusza reguł swobodnej oceny dowodów i musi się ostać, choćby w równym stopniu, na podstawie tego materiału dowodowego można było wysnuć wnioski odmiennie (post SN z 23.01.2001 r. IV CKN 970/00, niepubl. wyrok SN z 27.09.2002 r. II CKN 817/00). W ocenie Sądu II instancji na gruncie rozpoznawanego przypadku Sąd Rejonowy powyższych zasad nie naruszył.

Materiał zgromadzony w procesie nie potwierdza by w jakikolwiek sposób powód prowadził aktywną działalność związkową. Nie potwierdza też by w jakikolwiek sposób przymierzał się do tego zapowiadając współpracownikom aktywną ochronę ich interesów wystąpienie w obronie ich praw. Brak dowodów by jakkolwiek działania pracodawcy były powiązane z działaniem powoda na tym tle. Zwłaszcza że poza sporem pozostaje że powód z przynależnością do związków się ukrywał. Nie wykazano że pracodawcy nie podobało się iż powód chce założyć związki i w związku z tym działał przeciwko jego osobie by w jakikolwiek sposób „uwziął się na niego”, „szukał na niego haków.

W świetle zebranego w sprawie materiału dowodowego brak też podstaw do uznania iż powołanie zakładowej organizacji związkowej Komisji Zakładowej ZZ (...) Castorama Polska było skuteczne. By dopełnione zostały wszystkie wymogi formalne art. 25¹ ust. 1 o związkach zawodowych, – by organizacja zrzeszała co najmniej 10 pracowników w dniu powzięcia uchwały o jej utworzeniu i w chwili wypowiedzenia powodowi umowy o pracę - co gwarantowało by powodowi jako przewodniczącemu komisji wskazanemu jako osoba uprawniona do reprezentowania związku, ochronę wynikającą z art. 32 ust.1 o związkach zawodowych. Wbrew zapatrywaniom apelacji w kontekście całokształtu materiału dowodowego i to nie tylko pochodzącego od strony pozwanej brak podstaw do uznania by W. P. i M. M. (4) byli zatrudnieni przez pozwaną w dacie 22 sierpnia 2015 r. jak też i po tej dacie. Apelujący kontestuje iż dokumentacja pochodząca od pozwanego i informacje pochodzące z ZUS i Urzędu skarbowego nie są w jego ocenie wystarczające dla potwierdzenia tych okoliczności, nie podaje jednak przy tym żadnych racjonalnych powodów takiej oceny. Sugestie zaś iż dokumentacja pochodząca od pracodawcy może być przez pozwanego z manipulowana a informacje z urzędów publicznych są lakoniczne, nie są wsparte jakimikolwiek ważkimi przesłankami mogącymi potwierdzić te okoliczności. Brak więc było podstaw do podważenia mocy dowodowej wskazanych środków dowodowych.

Przy tym nie należy tracić z pola widzenia – czego nie kwestionuje w apelacji skarżący – iż zarzuty stawiane powodowi w oświadczeniu o wypowiedzeniu umowy o pracę w przeważającym zakresie znajdują odzwierciedlenie w rzeczywistości i że co do zasady w przeważającej większości -na co słusznie wskazał Sąd I instancji - mogły stanowić uzasadnioną podstawę rozwiązania jego stosunku pracy. Pozwany powołał się na naruszenia ze strony powoda stanowiące podstawę sformułowania najpierw wypowiedzenia zmieniającego a następnie wypowiedzenia definitywnego umowy o pracę i ustalał je, przed otrzymaniem przez pozwaną informacji o przynależności związkowej powoda. Nie znajduje więc oparcia w materiale sprawy ocenionym logicznie zapatrywanie, iż zaangażowanie powoda w kwestie związkowe legło u podstaw jego zwolnienia.

Nie sposób też zgodzić się z apelującym, iż brak było prawidłowo udzielonej zgody rady pracowników której członkiem bezspornie był powód na rozwiązanie z nim umowy o pracę.

Zgodnie z art. 17 ust. 1 i 2 ustawy o informowaniu pracowników i prowadzeniu z nimi konsultacji Pracodawca nie może bez zgody rady pracowników wypowiedzieć ani rozwiązać stosunku pracy z pracownikiem będącym jej członkiem w okresie jego członkostwa w radzie pracowników. Pracodawca nie może bez zgody rady pracowników zmienić jednostronnie warunków pracy lub płacy na niekorzyść pracownika będącego członkiem rady pracowników w okresie jego członkostwa w radzie pracowników, z wyjątkiem gdy dopuszczają to przepisy innych ustaw.

W świetle zatem literalnego brzmienia przepisu zgoda rady pracowników na dokonanie wypowiedzenia definitywnego bądź zmieniającego jego członkowi winna być udzielona przez radę. Niemniej jednak czego nie zauważa już apelujący nie oznacza to iż rada (w całości) nie może przekazać kompetencji do wyrażenia wskazanej zgody odpowiedniemu organowi wskazanego podmiotu. W wyroku Sądu Najwyższego z dnia 6 maja 2010 III PK 72/09 LEX nr 602059 wskazano iż Zakaz określony w art. 17 ust. 1 ustawy z 2006 r. o informowaniu pracowników i przeprowadzaniu z nimi konsultacji ma charakter taki sam, jak zakaz przewidziany w art. 32 ust. 1 ustawy z 1991 r. o związkach zawodowych. W obu przypadkach jest to zakaz względny, jako że dopuszczalność rozwiązania stosunku pracy z osobą podlegającą ochronie jest uzależniona od zgody odpowiedniego organu (rady pracowników lub zarządu zakładowej organizacji związkowej).

Ustawa nie reguluje trybu i sposobu wyrażania zgody przez radę pracowników na rozwiązanie umowy z jej członkiem. Uregulowanie tej kwestii mieści się w wyłącznej kompetencji Rady (tak też A. Sobczyk, Komentarz do ustawy o informowaniu pracowników i przeprowadzaniu z nimi konsultacji, [w:] Rady pracowników. Komentarz). Rada Pracowników może to uczynić m.in. w regulaminie uchwalonym na podstawie art. 11 ust. 4 Ustawy.

Taka wewnętrzna regulacja funkcjonowała w stosunku do Rady Pracowników pozwanej. Zgodnie z § 13 ust. 5 regulaminu Rady Pracowników pozwanej, zgodę na rozwiązanie umowy o pracę z jej członkiem wyraża Komitet Rady Pracowników w uchwale podjętej bezwzględną większością głosów. Uchwała może zostać podjęta za pomocą poczty elektronicznej albo na posiedzeniu Komitetu. W głosowaniu nie bierze udział pracownik, którego sprawa

dotyczy. Analogiczne zasady wynikają z § 6 ust. 1 Porozumienia z 9 kwietnia 2008 r. zawartego przez pozwaną z Radą Pracowników.

Uchwała w sprawie wyrażenia zgody na rozwiązanie umowy o pracę powoda została zatem wbrew zapatrywaniom apelacji podjęta zgodnie z przepisami prawa powszechnego oraz regulacjami wewnętrznymi Rady Pracowników pozwanej. Tym samym spełniony został wymóg z art. 17 ust. 1 Ustawy, a zarzuty naruszenia prawa materialnego wywiedzione w tym zakresie w apelacji uznać należało za nieuprawnione.

W konsekwencji w zakresie niezbędnym dla rozstrzygnięcia bezcelowym było czynienie ustaleń co do składu rady pracowników względem składu tzw. Komitetu rady pracowników. Tym samym i w tej materii stwierdzenie o wadliwości dokonanych ustaleń faktycznych, nie może zostać uwzględnione.

Ponadto podnieść należy, iż w ocenie Sądu Okręgowego pracodawca mający zamiar rozwiązania umowy o pracę z członkiem rady pracowników nie ma prawa ani możliwości weryfikowania legalności podejmowania uchwał przez radę pracowników. Pozostaje to w sferze autonomicznej rady i nie może obciążać pracodawcy.

Akceptacja wszystkich powyższych okoliczności czyni bezzasadnym apelacyjny zarzut naruszenia art. 45 kp. Brak podstaw do uznania, iż wypowiedzenie stosunku pracy powodowi było nieuzasadnione lub naruszało przepisy o wypowiedzaniu umów o pracę

Podkreślenia wymaga, iż wypowiadając umowę o pracę pracodawca może wskazać kilka przyczyn uzasadniających rozwiązanie stosunku pracy w tym trybie. Złożone w ten sposób wypowiedzenie jest uzasadnione, gdy choćby jedna ze wskazanych przyczyn jest usprawiedliwiona (wyr. SN z 5.10.2005 r., I PK 61/05, OSNP 2006, Nr 17-18, poz. 265). Wypowiedzenie umowy o pracę jest przy tym zwykłym sposobem rozwiązania bezterminowego stosunku pracy, stąd nie jest wymagane, by przyczyna wypowiedzenia miała szczególną wagę, była nadzwyczaj doniosła czy powodowała szkody po stronie pracodawcy. Nie jest też konieczne udowodnienie zawinonego działania pracownika (por. wyrok SN z dnia 3 sierpnia 2007 roku, I PK 79/07, M. P. Pr. (...); wyrok Sądu Najwyższego z dnia 4 grudnia 1997 r. I PKN 419/97, OSNP 1998/20/598; wyrok Sądu Najwyższego z dnia 2 października 1996 r., I PRN 69/96, OSNP 1997/10/163). Pracodawca ma prawo do takiego doboru pracowników do pracy, który zapewni najlepsze wykonywanie realizowanych zadań. (wyrok SN z dnia 2 października 1996 r., I PRN 69/96, OSNAPiUS 1997, nr 10, poz. 163). Pracodawca może również zasadnie wypowiedzieć umowę o pracę w ramach realizacji zasady doboru pracowników w sposób zapewniający najlepsze wykonywanie realizowanych zadań, jeżeli może przewidywać, że zatrudnienie nowych pracowników pozwoli na osiąganie lepszych rezultatów pracy. (wyrok SN, 1996-10-02, I PRN 69/96 OSNP 1997/10/163). Zmieniennym jest także, że jeżeli wypowiedzenie pracownikowi umowy o pracę jest podyktowane rzeczywistym, realizowanym w dobrej wierze i znajdującym usprawiedliwienie w konkretnych okolicznościach faktycznych dążeniem pracodawcy do usprawnienia pracy w jego zakładzie pracy i jednocześnie nie jest sprzeczne z zasadami współżycia społecznego i nie narusza formalnych wymogów prawa, wypowiedzenie takie jest uzasadnione w rozumieniu przepisów KP, choćby nie likwidowało wszystkich nieprawidłowości kadrowych, istniejących w zakładzie (por. wyr. SN z 28.9.1976 r., I PRN 59/76, OSP 1978, Nr 2, poz. 18; wyr. SN z 2.8.1985 r., I PRN 61/85, OSNC 1986, Nr 5, poz. 76; wyr. SN z 10.4.1997 r., I PKN 90/97, OSNAPiUS 1998, Nr 3, poz. 81; wyr. SN z 2.10.2002 r., I PKN 374/01, OSNP 2004, Nr 9, poz. 156). Brak zaufania do pracownika można uznać za uzasadnioną przyczynę wypowiedzenia umowy o pracę. Pracodawca może utracić zaufanie do pracownika nie tylko wówczas, gdy zasadnie przypisuje mu winę w niedopełnieniu obowiązków, lecz także gdy jego zachowanie jest obiektywnie nieprawidłowe, budzące wątpliwości co do rzetelności postępowania, nawet gdy nie dochodzi do naruszenia obowiązków pracowniczych (vide wyroki Sądu Najwyższego z dnia 25 listopada 1997 r., I PKN 385/97, OSNAPiUS 1998 nr 18, poz. 538, z dnia 10 sierpnia 2000 r., I PKN 1/00, OSNAPiUS 2002 nr 5, poz. 112, z dnia 31 maja 2001 r., I PKN 441/00, OSNP 2003 nr 7, poz. 176 i z dnia 5 marca 1999 r., I PKN 623/98, OSNAPiUS 2000 nr 9, poz. 353). Jednocześnie nie jest nawet tak bardzo istotna sama utrata zaufania pracodawcy do pracownika, jak przyczyny, które ją spowodowały. Jeśli są one prawdziwe, obiektywne i racjonalne, to mogą uzasadniać wypowiedzenie, przy czym utrata zaufania do pracownika zajmującego stanowisko kierownicze lub samodzielne uzasadnia wypowiedzenie nawet wtedy, gdy pracownikowi nie można przypisać winy w określonym zachowaniu, które obiektywnie nosi cechy

naruszenia obowiązku dbałości o dobro lub mienie pracodawcy (por. też wyroki SN: z dnia 5 czerwca 2008 r., III PK 5/08, LEX nr 494088; z dnia 14 października 2004 r., I PK 697/03, OSNP 2005, nr 11, poz. 159).

Na gruncie rozpoznawanej sprawy pracodawca wypowiadając umowę o pracę powodowi z zachowaniem przewidzianych wymogów formalnych (m.in. po uzyskaniu zgody Rady pracowniczej, przy braku istnienia ochrony związkowej – na co wskazywano powyżej) powołał przyczyny wskazujące na naruszenie obowiązków pracowniczych, które w przeważającym zakresie nie były przez powoda kontestowane, które częściowo legły także u podstaw jego odpowiedzialności porządkowej - której zasadności nie negował, lub stanowiły podstawę wypowiedzenia zmieniającego, które degradowało go ze stanowiska kierowniczego i z którym się zgodził. Już zasadność jednej przyczyny sprawiała, iż wypowiedzenie umowy o pracę powodowi było uzasadnione. Tym samym brak było podstaw do uwzględnienia zgłoszonego przez niego roszczenia przywrócenia do pracy w związku z nieuprawnionym rozwiązaniem jego stosunku pracy.

W kwestii apelacyjnego zarzutu naruszenia art. 18^{3a} § 2 w związku z art. 11³ kodeksu pracy poprzez jego błędne niezastosowanie, podczas gdy jego prawidłowe zastosowanie winno prowadzić do stwierdzenia stosowania dyskryminacji z tytułu przynależności związkowej powoda , leżącej u podstaw rozwiązania z nim umowy o pracę podkreślenia wymaga na co wskazał także sam apelujący, iż powód nigdy w procesie nie domagał się stwierdzenia dyskryminacji i nierównego traktowania przy wypowiedzeniu mu umowy o pracę. Jak wskazał skarżący wskazany zarzut podniósł jedynie z ostrożności procesowej wobec poczynienia przez Sąd Rejonowy ustaleń co do braku naruszeń pozwanej w tym zakresie. W ocenie Sądu Okręgowego wobec braku wywiedzenia jakichkolwiek roszczeń w tej materii przez powoda w kontekście dokonanego wypowiedzenia, analiza poprawności rozstrzygnięcia w tej części jest całkowicie zbędna. Na marginesie jedynie podnieść należy, iż stwierdzenie braku uchybień przy wypowiedzeniu powodowi umowy o pracę wyklucza uznanie, że powód mógłby być jakkolwiek dyskryminowany z uwagi na przynależność związkową w ramach dokonanego wypowiedzenia.

Reasumując żaden z zarzutów apelacji dotyczących zarówno naruszenia prawa procesowego art. 233 § 1 k.p.c. 227 k.p.c. art. 232 k.p.c. art. 235² kpc, jak i prawa materialnego - art. 17 ust. 1 i 2 ustawy o informowaniu pracowników i prowadzeniu z nimi konsultacji, art. 45 kodeksu pracy art. 18^{3a} § 2 w związku z art. 11³ kodeksu pracy nie zasługiwał na uwzględnienie. Rozumowanie Sądu pierwszej instancji było logiczne i spójne. Sąd I instancji w sposób prawidłowy przeprowadził postępowanie, dokonał prawidłowych ustaleń i na tej podstawie wywiódł trafnie wnioski, w zakresie zastosowania prawa materialnego.

Biorąc powyższe pod uwagę Sąd Okręgowy na podstawie art. 385 k.p.c. oddalił apelację strony powodowej, jako bezzasadną.

O zwrocie kosztów zastępstwa procesowego za II instancję, orzeczono na podstawie art. 98 k.p.c. a także § 10 ust. 1 pkt 1 oraz § 9 ust. 1 pkt 1 rozporządzenia Ministra Sprawiedliwości z dnia 22 października 2015 roku w sprawie opłat za czynności radców prawnych (Dz.U.2015.1800 j.t.).

Przewodnicząca: Sędziowie:

ZARZĄDZENIE

Odpis wyroku z uzasadnieniem doręczyć pełnomocnikowi pozwanego.

17 V 2021 roku.

J.L.