

Sygn. akt VII Pa 78/16

WYROK

W IMIENIU RZECZYPOSPOLITEJ POLSKIEJ

Dnia 30 września 2016 r.

Sąd Okręgowy Warszawa-Praga w Warszawie VII Wydział Pracy i Ubezpieczeń Społecznych
w składzie:

Przewodniczący: SSO Anna Kozłowska – Czabańska

Sędziowie: SO Agnieszka Stachurska (spr.)

SO Zbigniew Szczuka

Protokolant: st. sekretarz sądowy Monika Olszewska

po rozpoznaniu na rozprawie w dniu 23 września 2016r. w Warszawie
sprawy z powództwa Wojewódzkiego Ośrodka Ruchu Drogowego w W.
przeciwko E. R.

o odszkodowanie za nieuzasadnione rozwiązanie umowy o pracę przez pracownika bez wypowiedzenia
oraz sprawy z powództwa wzajemnego E. R.

przeciwko Wojewódzkiemu Ośrodkowi Ruchu Drogowego w W.

o odszkodowanie

na skutek apelacji wniesionej przez Wojewódzki Ośrodek Ruchu Drogowego w W.

od wyroku Sądu Rejonowego dla Warszawy Pragi-Północ w Warszawie VI Wydział Pracy i Ubezpieczeń Społecznych
z dnia 7 marca 2016 r., sygn. akt VI P 52/15

I. zmienia zaskarżony wyrok w ten sposób, że:

1. zasądza od E. R. na rzecz Wojewódzkiego Ośrodka Ruchu Drogowego w W. tytułem odszkodowania za nieuzasadnione rozwiązanie umowy o pracę przez pracownika bez wypowiedzenia kwotę 17.220 zł (siedemnaście tysięcy dwieście dwadzieścia złotych) wraz z ustawowymi odsetkami od dnia 19 lutego 2015 roku;
2. oddala powództwo główne w pozostałym zakresie;
3. oddala powództwo wzajemne;
4. zasądza od E. R. na rzecz Wojewódzkiego Ośrodka Ruchu Drogowego w W. kwotę 3.600 zł (trzy tysiące sześćset złotych) tytułem zwrotu kosztów zastępstwa procesowego;

II. zasądza od od E. R. na rzecz Wojewódzkiego Ośrodka Ruchu Drogowego w W. kwotę 3.660 zł (trzy tysiące sześćset sześćdziesiąt złotych) tytułem zwrotu kosztów procesu za instancję odwoławczą, w tym kwotę 3.600 zł (trzy tysiące sześćset złotych) tytułem zwrotu kosztów zastępstwa procesowego.

UZASADNIENIE

Wyrokiem z dnia 7 marca 2016r. Sąd Rejonowy dla Warszawy Pragi – Północ

w Warszawie VI Wydział Pracy i Ubezpieczeń Społecznych, po rozpoznaniu sprawy z powództwa Wojewódzkiego Ośrodka Ruchu Drogowego w W. przeciwko E. R. o odszkodowanie za nieuzasadnione rozwiązanie umowy o pracę oraz sprawy z powództwa wzajemnego E. R. przeciwko Wojewódzkiemu Ośrodkowi Ruchu Drogowego w W. o odszkodowanie z tytułu ciężkiego naruszenia obowiązków pracodawcy (sygn. akt VI P 52/15):

- oddalił powództwo główne (pkt 1 wyroku),

- zasądził od pozwanego wzajemnego na rzecz powoda wzajemnego kwotę 17.220 zł tytułem odszkodowania na podstawie art. 55 § 1¹ Kodeksu pracy wraz z ustawowymi odsetkami za opóźnienie liczonymi od dnia 5 sierpnia 2015r. do dnia zapłaty (pkt 3 wyroku);

- zasądził od Wojewódzkiego Ośrodka Ruchu Drogowego w W. na rzecz E. R. łącznie 3.600 zł tytułem zwrotu kosztów zastępstwa procesowego (pkt 2 i 4 wyroku) oraz

- nadał wyrokowi w punkcie 3 rygor natychmiastowej wykonalności do kwoty 5.740 zł (wyrok Sądu Rejonowego dla Warszawy Pragi – Południe z dnia 7 marca 2016r., k. 326 - 327).

Sąd Rejonowy dokonał następujących ustaleń i rozważań prawnych:

Pozwany (powód wzajemny) E. R. był zatrudniony w Wojewódzkim Ośrodku Ruchu Drogowego w W. od dnia 1 grudnia 2006r. do dnia 21 stycznia 2015r., najpierw na okres próbny od 1 grudnia 2006r. do 28 lutego 2007r., następnie na czas określony od 1 marca 2007r. do 31 grudnia 2007r., a od dnia 1 stycznia 2008r. na podstawie umowy o pracę na czas nieokreślony. W trakcie zatrudnienia zajmował kolejno stanowiska: egzaminatora VI, II i I stopnia, a od dnia 31 lipca 2014r. stanowisko zastępcy kierownika Wydziału (...) ze średnim miesięcznym wynagrodzeniem w wysokości 5.740 zł.

W dacie objęcia stanowiska przez obecnego dyrektora pozwanego Ośrodka D. S., E. R. pozostawał w sporze sądowym z pracodawcą wobec wręzonego mu wypowiedzenia umowy o pracę. W dniu 30 lipca 2014r. strony zawarły pisemne porozumienie, które zakończyło spór sądowy ugodą. Pracodawca wycofał wypowiedzenie ze skutkiem na dzień 31 lipca 2014r. i E. R. objął stanowisko zastępcy kierownika Wydziału (...) ((...)). W tym czasie kierująca tym Wydziałem A. A. przebywała na długotrwałym zwolnieniu.

Pozwanemu (powodowi wzajemnemu) zależało, żeby Wydział dobrze funkcjonował. Pierwszym zadaniem, jakiego podjął się na nowo objętym stanowisku, było przygotowanie Wydziału i kompletnej dokumentacji do uzyskania akredytacji (...) Kuratora Oświaty. Akredytacja została udzielona w dniu 17 listopada 2014r.

W Wojewódzkim Ośrodku Ruchu Drogowego działały w tym czasie trzy związki zawodowe: Związek Zawodowy (...) Wojewódzkiego Ośrodka Ruchu Drogowego w W., (...) Związek Zawodowy (...) Wojewódzkiego Ośrodka Ruchu Drogowego w W. (...) i (...) Związek Zawodowy (...) Wojewódzkiego Ośrodka Ruchu Drogowego w W. (...). Przewodniczącymi tychże związków zawodowych byli odpowiednio: pozwany (powód wzajemny) E. R., M. S. (1) i M. M..

Sytuacja finansowa Wojewódzkiego Ośrodka Ruchu Drogowego w W. na dzień objęcia stanowiska przez obecnego dyrektora, tj. 1 lipca 2014r., była bardzo trudna. Już w dacie 31 grudnia 2013r. Ośrodek odnotował stratę rzędu 2.300.000 zł. Kierując się potrzebą poprawy kondycji finansowej firmy dyrektor zbadał efektywność pracy, a także zaplanował i przeprowadził restrukturyzację, dążąc do minimalizacji kosztów. W związku z powyższym w piśmie skierowanym do związków zawodowych zaproponował wstrzymanie wypłaty dodatkowego wynagrodzenia rocznego

dla pracowników, tzw. trzynastki, na okres dwóch lat, od 1 stycznia 2015r. do 31 grudnia 2016r. W zamian za to zaproponował wprowadzenie motywatorów bieżących – premii za bieżące działania. Związki zawodowe nie zgodziły się na to, czemu dały wyraz w piśmie z dnia 26 września 2014r., podpisanym przez przewodniczących. Wskazały w nim, że w chwili obecnej nie wyrażają zgody na zawieszenie wypłaty dodatkowego wynagrodzenia rocznego w trosce o bezpieczną i spokojną przyszłość pracowników i ich rodzin. Od tego czasu stosunek dyrektora do pozwanego (powoda wzajemnego), jak i do innych członków związków zawodowych, uległ zmianie. Związkowcy byli dyskryminowani. Dyrektor był osobą twardą, wydającą polecenia, delegującą obowiązki na innych pracowników. Panowała w związku z tym atmosfera strachu. Dyrektor oczekiwał od związkowców wystąpienia ze związku, nakłaniał ich do tego. Osoby, które tego nie uczyniły, piętnował, zaś osobom, które odeszły ze związków, otwierał ścieżkę awansu zawodowego. Pracownikami, którzy zdecydowali się na rezygnację z członkostwa w organizacjach związkowych byli: M. C. (1), M. K. (1), B. W.. Nadto, rozwiązany został (...) Związek Zawodowy (...) Wojewódzkiego Ośrodka Ruchu Drogowego w W.(...), a jego przewodniczący M. M. został przez dyrektora oddelegowany do tworzenia nowego Ośrodka. Z kolei K. W., który należał do organizacji związkowej, która uległa rozwiązaniu, został p.o. kierownika w Wydziale (...), M. S. (2) został koordynatorem, M. C. (2) został przypisany do Wydziału Administracyjnego, zaś M. Z. został koordynatorem przebiegu egzaminu. Dyrektor oczekiwał wystąpienia ze związku zawodowego także od swojej sekretarki R. B., a gdy odmówiła, jego stosunek do niej zmienił się diametralnie. R. B. została przeniesiona do biura obsługi klienta, gdzie została odizolowana od dotychczasowych współpracowników, miała zakaz kontaktu z nimi. Oni także otrzymywali zakaz kontaktów z nią. Nie otrzymali premii uznaniowej za 2015r.

Pozwany (powód wzajemny) był traktowany gorzej od innych związkowców. Dyrektor zamiast motywować go do pracy, chciał mu udowodnić, że jego Wydział wcale dobrze nie funkcjonuje. Wstrzymywane były, np. projekty pozwanego, a jego pisma i sprawozdania, odrzucane. Kontakty między Dyrektorem a pozwanym (powodem wzajemnym) ograniczały się do wymiany pisemnej korespondencji. Dla pozwanego (powoda wzajemnego) założono imienny segregator, w którym przechowywano korespondencję, przy czym było to nietypowym zjawiskiem w powodowym Ośrodku.

W trakcie wymiany korespondencji, pismem z dnia 13 października 2014r. Dyrektor Ośrodka zwrócił się do pozwanego (powoda wzajemnego) jako zastępcy kierownika Wydziału (...), o przedstawienie sprawozdania z działalności Wydziału za okres od 1 sierpnia 2014r. do 31 października 2014r., określając co sprawozdanie powinno zawierać oraz nakazując wskazanie propozycji planu pracy kierownika z uwzględnieniem skutków finansowych. W dniu 5 listopada 2014r. pozwany (powód wzajemny) przedstawił sprawozdanie z pracy Wydziału oraz sytuacji finansowej wskazując, że nastąpił wzrost przychodu o około 30% przy jednoczesnym spadku do poziomu 28% kwoty przychodu. W odpowiedzi na powyższe Dyrektor Ośrodka poinformował E. R., że przygotowany materiał jest niewystarczający, zbyt powierzchowny i nie zawiera rzetelnej oceny finansowej. Podał, że sprawozdanie nie przedstawia rzeczywistej sytuacji Wydziału, jaką zastał pozwany po objęciu stanowiska zastępcy kierownika, a także nie zawiera zdefiniowanych działań korygujących i naprawczych. Brakuje w nim również wizji rozwoju Wydziału (...) w najbliższym okresie wraz z oceną skutków finansowych. Pozwany (powód wzajemny) w piśmie z dnia 28 listopada 2014r. nie podzielił stanowiska Dyrektora w zakresie działalności Wydziału, co uzasadnił konkretnymi osiągnięciami kierowanej jednostki, w tym uzyskaniem akredytacji, usystematyzowaniem pracy i rozdzieleniem zadań na poszczególnych pracowników, wdrożeniem programu e-kierowca, wdrożeniem reklamy mailingowej, monitoringu przetargów itp.

W dniu 3 grudnia 2014r. Dyrektor negatywnie rozpoznał wniosek E. R. z dnia 1 dnia 2014r. o zmianę stanowiska i podwyższenie wynagrodzenia pracownikowi B. B. z uwagi na wyniki działalności Wydziału (...), jak również ze względu na krótki okres zatrudnienia tego pracownika z nowym zakresem zadań.

Z dniem 8 grudnia 2014r. E. R. został odsunięty od kierowania Wydziałem, a p.o. kierownika został K. W. – były członek rozwiązanego związku zawodowego. Jednocześnie nie zlecano pozwanemu (powodowi wzajemnemu) innych zadań.

W dniu 15 grudnia 2014r. Związek Zawodowy (...) Wojewódzkiego Ośrodka Ruchu Drogowego w W. wystosował do Dyrektora pismo wzywające do zaprzestania praktyk polegających na: namawianiu pracowników do zrzeczenia

się dodatkowego wynagrodzenia rocznego, do występowania ze związków zawodowych pod pretekstem utrzymania stanowiska pracy, odmowie przydzielania podwyżek pracownikom należącym do związków zawodowych, kiedy inni pracownicy takie podwyżki otrzymują; degradowaniu pracowników, w tym członków zarządu związków, co stanowi środek dyscyplinujący w związku z brakiem zgody na zmianę regulaminu wynagrodzeń; a także stosowaniu technik socjotechnicznych w stosunku do pracowników i egzaminatorów, co może mieć wpływ na podejmowane przez nich decyzje w trakcie procesu egzaminowania.

Pod koniec grudnia 2014r. pozwany (powód wzajemny) otrzymał zadanie realizacji szkolenia w Ż. dla 5 osób, w ramach programu finansowanego ze środków unijnych. Samodzielnie zdecydował o przeszkoleniu dodatkowych kilku osób, nie objętych projektem, w charakterze wolnych słuchaczy, o czym nie powiadomił Dyrektora. Przygotował dla tych osób zaświadczenia o ukończeniu szkolenia na drukach firmowych (...) i wystąpił do Dyrektora o ich podpisanie.

W dniu 8 stycznia 2015r. odbyło się spotkanie Dyrektora D. S. z K. W. i pozwanym (powodem wzajemnym), które dotyczyło sposobu realizacji przez pozwanego (powoda wzajemnego) w dniu 22 grudnia 2014r. w Ż. kursu (...), a w szczególności rozbieżności pomiędzy ilością osób zakwalifikowanych do udziału w w/w szkoleniu a liczbą zaświadczeń przedstawionych Dyrektorowi do podpisu. Wówczas postawiono pozwanemu (powodowi wzajemnemu) zarzut narażenia (...) na stratę z uwagi na fakt, że na szkoleniu w Ż. zamiast 5 uczniów brało udział osiem osób więcej, co nie zostało skonsultowane z przełożonymi. E. R. nie zgodził się ze stawianym zarzutem i wskazywał, że w pełni zrealizował zapisy umowy przeprowadzając egzamin wewnętrzny dla 5 osób. Pozostałym wystawił zaświadczenia bez logo projektu tylko z logo Wojewódzkiego Ośrodka Ruchu Drogowego.

W dniu 19 stycznia 2015r. Związek Zawodowy (...) Wojewódzkiego Ośrodka Ruchu Drogowego w W. wystąpił do Marszałka Województwa (...) z prośbą o spotkanie w związku z sytuacją, jaka ma miejsce w Ośrodku, a dotyczy ewidentnej dyskryminacji członków związków zawodowych, a szczególnie bezpośrednio osób nimi kierujących.

Powód podjął decyzję o rozwiązaniu umowy o pracę z pozwanym (powodem wzajemnym) bez wypowiedzenia w trybie art. 52 § 1 k.p. Jako przyczynę wskazano ciężkie naruszenie obowiązków pracowniczych polegające na świadomym działaniu na niekorzyść interesów pracodawcy poprzez:

1. realizację umowy Nr (...) zawartej w dniu 1 października 2014r. z Powiatem (...) niezgodnie z jej treścią oraz (...) i ofertą złożoną przez (...) pomimo tego, że pozwany sam reprezentował pracodawcę w toku negocjacji, przygotował ofertę i samodzielnie ustalał warunki, na jakich umowa została zawarta poprzez :

- a) przeszkolenie 13 osób zamiast 5 – w tym 8 osób bez ustalonej opłaty na rzecz Ośrodka;
- b) niezapewnienie wyżywienia wynikającego ze specyfikacji zamówienia, która została przyjęta do realizacji, co spowodowało częściowe wykonanie tego obowiązku przez zamawiającego, a częściowo dokonanie zakupu produktów spożywczych samodzielnie w dniu poprzedzającym szkolenie z pominięciem sposobu dokonywania zakupów przez (...), co narusza obowiązek ustalonego w zakładzie porządku pracy;
- c) przygotowanie zaświadczeń o ukończeniu szkolenia dla większej liczby osób niż to wynika z treści zawartej umowy.

W treści oświadczenia o wypowiedzeniu umowy o pracę pracodawca zawarł szerokie uzasadnienie stawianych zarzutów i wskazał, że swoim zachowaniem E. R. naruszył art. 100 § 2 pkt 4 k.p. – brak dbałości o interesy pracodawcy i działanie na jego niekorzyść, art. 100 § 2 pkt 4 i 6 k.p. – usiłowanie wyłudzenia od pracodawcy złożenia podpisu pod zaświadczeniami o odbyciu szkoleń dla osób niewymienionych w umowie. Ponadto, zarzucił pozwanemu (powodowi wzajemnemu) podjęcie czynności niezgodnych z delegacją wystawioną przez pracodawcę poprzez przekroczenie zadań w niej określonych, polegające na samowolnym przyjęciu na szkolenie większej liczby osób oraz na zmianie środka komunikacji ustalonego z pracodawcą bez uzgodnienia z przełożonym, przekroczenie dopuszczalnej krytyki pracodawcy oraz pisemne naruszenie jego dóbr, dobrego imienia i reputacji polegające na rozpowszechnianiu nieprawdziwych informacji i formułowaniu bezpodstawnych zarzutów w piśmie z dnia 15 grudnia 2014r. skierowanym do Marszałka Województwa.

Wypowiedzenie umowy o pracę miał otrzymać również M. K. (2) - zastępca przewodniczącego związków.

W celu zachowania procedury zawiadomienia o zamiarze wypowiedzenia umowy o pracę E. R. i M. K. (2), w dniu 16 stycznia 2015r. zostało skierowane zawiadomienie do związku zawodowego, którego przewodniczącym był E. R.. Związek zawodowy wyraził wolę obrony praw pracowniczych wskazanych osób i negatywnie ustosunkował się do zamiaru rozwiązania umów o pracę z w/w pracownikami.

Pismo pracodawcy zawierające oświadczenie o wypowiedzeniu umowy o pracę zostało wysłane do pozwanego (powoda wzajemnego) pocztą. Jeszcze zanim dotarło do adresata, w dniu 21 stycznia 2015r. E. R. złożył pracodawcy oświadczenie o rozwiązaniu umowy o pracę bez wypowiedzenia w trybie art. 55 § 1⁽¹⁾k.p. z powodu rażącego naruszenia podstawowych obowiązków przez pracodawcę. W złożonym oświadczeniu wyjaśnił, że rozwiązuje umowę o pracę w związku z długotrwałym dręczeniem i nękaniami jego osoby poprzez naruszanie zasad współżycia społecznego i dyskryminację ze względu na przynależność związkową, a w szczególności pełnioną funkcję przewodniczącego. W uzasadnieniu opisał sytuację, jaka miała miejsce w zakładzie pracy od czasu, gdy dyrektorem został D. S.. Wskazał, że po zawarciu porozumienia z dnia 30 lipca 2014r. rozpoczął pracę na stanowisku zastępcy kierownika Wydziału (...) (...). Dzięki jego działaniom Ośrodek uzyskał akredytację (...) Kuratora Oświaty jako drugi Ośrodek w Polsce. Przychody jego Wydziału zwiększyły się, podpisano trzy umowy. Wygrali również dwa przetargi publiczne na organizację szkoleń – czas pracy kierowców oraz Certyfikat Kompetencji Zawodowych, organizowanych przez Starostwo Powiatowe w Ż.. Wskazał ponadto, że jako przewodniczący związków zawodowych otrzymywał korespondencję od dyrektora w sprawach dotyczących współpracy ze związkami. Po tym jak związki zawodowe odmówiły wyrażenia zgody na wstrzymanie wypłaty dodatkowych wynagrodzeń rocznych na okres dwóch lat, stosunek dyrektora do jego osoby zmienił się. Od tego momentu był traktowany jak osoba niepożądana w zakładzie pracy, a wszystkie podejmowane przez niego działania nie spełniały oczekiwań pracodawcy. Został dla niego założony specjalny segregator do korespondencji między nim a dyrektorem, co jest przejawem dręczenia i naruszania godności pracowniczej. Każde pismo wychodzące z Wydziału było zwracane pod pretekstem lakonicznych nieprawidłowości. W związku z uruchomionym w dniu 25 października 2014r. szkoleniem dla kandydatów na egzaminatorów, dyrektor do dnia pełnienia przez pozwanego funkcji zastępcy kierownika Wydziału (...) nie podpisał wymaganego regulaminu prowadzenia tego szkolenia, a zobowiązał pozwanego do jego rozpoczęcia. Zakwestionował także sprawozdanie Wydziału (...) za okres od 1 sierpnia do 31 października 2014r. pomimo akredytacji Kuratora Oświaty i wzrostu przychodu. Pozwany (powód wzajemny) wskazał również, że wystąpił z prośbą o podwyżkę dla pracownika B. B., co spotkało się z odmową i uzasadnieniem, że wyniki Wydziału są niezadawalające, a staż pracownika zbyt krótki – mimo, że pracował 7 lat w powodowym Ośrodku. Pozwany dalej wskazywał, że z dniem 8 grudnia 2014r. został odsunięty od kierowania Wydziałem, a p.o. kierownika został K. W., nie zlecano mu też żadnych zadań. Następnie podczas rozmowy w dniu 22 grudnia 2014r. postawiono mu zarzut narażenia (...) na stratę wobec faktu, że na szkoleniu w Ż. zamiast 5 uczniów uczestniczyło osiem osób więcej, na prośbę pani dyrektor. Pozwany podniósł, że nie tylko nie naraziło to powodowego Ośrodka na straty, ale przyczyniło się do ugruntowania wiedzy w zakresie czasu pracy kierowców uczniów tej szkoły. Z kolei zarzut przysporzenia korzyści majątkowej na rzecz Starostwa Powiatowego w Ż. jest zupełnie niezasadny, bowiem w trakcie przygotowywania oferty pracodawca rozmawiał na temat ustalenia wysokości opłaty za dzień szkolenia nie uwzględniając w żaden sposób liczby przeszkolonych osób.

Sąd Rejonowy ustalił stan faktyczny na podstawie dokumentów zgromadzonych w aktach sprawy, w aktach osobowych powoda, a także na podstawie zeznań świadków: K. W., R. B., M. K. (2) oraz w oparciu o zeznania dyrektora D. S. oraz pozwanego – powoda wzajemnego E. R..

Sąd I instancji nie dokonał ustaleń faktycznych na podstawie zeznań świadków B. B., K. S. i W. B. z uwagi na fakt, że nie wniosły one nic do sprawy. Świadkowie nie mieli wiedzy odnośnie dyskryminacji pozwanego (powoda wzajemnego).

Sąd Rejonowy nie dał wiary zeznaniom świadka K. W. w zakresie w jakim wskazał, że pozwany (powód wzajemny) nie był gorzej traktowany od innych pracowników i że zarzuty kierowane przez dyrektora do pozwanego były zasadne. Powyższe pozostawało w sprzeczności z zeznaniami pozostałych świadków, zeznaniami powoda oraz pozostałym

materiałem dowodowym zgromadzonym w sprawie. W całości jako wiarygodne zostały zaś ocenione zeznania świadka R. B., ponieważ były nie tylko logiczne i spójne, ale też w całości korespondowały z materiałem dowodowym zgromadzonym w sprawie i zeznaniami pozwanego. Świadek jako były pracownik powoda zeznawała z wolnej stopy, obiektywnie, nie bojąc się, że swymi zeznaniami może narazić się powodowi. Nadto, w sposób bardzo realistyczny i rzeczowy przedstawiała, jaka atmosfera panowała w Wojewódzkim Ośrodku Ruchu Drogowego w W., jaki był stosunek dyrektora do osób działających w związkach zawodowych, a także jak traktowany był E. R.. Sąd Rejonowy podkreślił w związku z tym, że zeznania w/w świadka stały się niezwykle cennym dowodem w sprawie.

Sąd Rejonowy dał również wiarę zeznaniom świadka M. K. (2) w części, w jakiej korelowały z pozostałym materiałem dowodowym zgromadzonym w sprawie. Jako niewiarygodne zostały natomiast ocenione zeznania Dyrektora powodowego Ośrodka w części, w jakiej Dyrektor wskazał, że nie straszył i nie nakłaniał, by którykolwiek ze związków zawodowych zakończył działalność i by członkowie odchodzili ze związków, że to pozwany wprowadził zasadę pisemnej korespondencji skutkującą założeniem segregatora oraz, że tylko zapytał R. B. o przynależność do związków i nie wyciągał żadnych konsekwencji.

Zeznaniom powoda Sąd Rejonowy dał wiarę w zakresie w jakim korespondowały one z zeznaniami świadków i dokumentami złożonymi do akt sprawy.

Mając na względzie poczynione ustalenia faktyczne Sąd I instancji ocenił, że powództwo główne jako nieuzasadnione nie zasługiwało na uwzględnienie, zaś powództwo wzajemne jako zasadne, podlegało uwzględnieniu.

Sąd Rejonowy uzasadniając swe stanowisko wskazał, że zgodnie z art. 55 § 1¹ k.p. pracownik może rozwiązać umowę o pracę bez wypowiedzenia także wtedy, gdy pracodawca dopuścił się ciężkiego naruszenia podstawowych obowiązków wobec pracownika; w takim przypadku pracownikowi przysługuje odszkodowanie w wysokości wynagrodzenia za okres wypowiedzenia, a jeżeli umowa o pracę została zawarta na czas określony lub na czas wykonania określonej pracy - w wysokości wynagrodzenia za okres 2 tygodni. Oświadczenie pracownika o rozwiązaniu umowy o pracę bez wypowiedzenia powinno nastąpić na piśmie, z podaniem przyczyny uzasadniającej rozwiązanie umowy. Niezachowanie tych wymagań nie powoduje jednak nieważności rozwiązania umowy. W razie sporu pracownik może za pomocą innych środków dowodowych wykazywać ten fakt (vide Komentarz do art. 55 kodeksu pracy (Dz.U. 1998, Nr 21, poz. 94), [w:]r. Celeda, E. Chmielek-Łubińska, L. Florek, G. Goździewicz, A. Hintz, A. Kijowski, Ł. Pisarczyk, J. Skoczyński, B. Wagner, T. Zieliński, Kodeks pracy. Komentarz, LEX, 2009, wyd. V). Oświadczenie pracownika złożone w tym trybie nawet gdyby z przyczyn formalnych nie zostało dokonane prawidłowo i obarczone było bakami (np. niedostateczne wskazanie przyczyny), uznawane jest za dokonane skutecznie do momentu obalenia go przed sądem, w postępowaniu z powództwa pracodawcy. Pracodawca nie jest zaś automatycznie zobowiązany do wypłaty odszkodowania. Mimo naruszenia wymagań formalnych stosunek pracy ulegnie rozwiązaniu, a pracodawcy z tego tytułu nie będą przysługiwały żadne roszczenia. Ponadto rozwiązanie umowy jest skuteczne bez względu na to, czy wskazane przez pracownika przyczyny rzeczywiście występują. Pracodawca może jednak kwestionować je w procesie o odszkodowanie od pracownika z art 61¹ k.p. lub w procesie wytoczonym przez pracownika o odszkodowanie z art 55 § 1¹ k.p.

Dokonując formalnej analizy pisma rozwiązującego umowę o pracę, Sąd Rejonowy ocenił, iż pozwany (powód wzajemny) złożył oświadczenie swemu pracodawcy na piśmie, z podaniem przyczyny rozwiązania stosunku pracy, określonej w sposób precyzyjny i szczegółowy. Zarzucił w oświadczeniu pracodawcy długotrwałe dręczenie i nękanie jego osoby poprzez naruszanie zasad współżycia społecznego i dyskryminację ze względu na przynależność związkową, a w szczególności pełnioną funkcję przewodniczącego związku zawodowego.

Zgodnie z art. 94 pkt 2b k.p., na który powołał się Sąd Rejonowy, pracodawca jest obowiązany przeciwdziałać dyskryminacji w zatrudnieniu, 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. W związku z tym nie budziło wątpliwości Sądu Rejonowego, że dyskryminacja może stanowić powód rozwiązania umowy o pracę.

Sąd Rejonowy ocenił, że pozwany (powód wzajemny) zachował miesięczny termin do rozwiązania umowy o pracę w trybie art. 55 § 1¹ k.p. Termin ten należy uznać za zachowany, jeżeli oświadczenie zostanie złożone nie później niż po upływie miesiąca od uzyskania przez pracownika wiadomości o okolicznościach uzasadniających rozwiązanie umowy (per analogiam art. 52 § 2 k.p.). W przypadku zjawiska dyskryminacji uznaje się, że z uwagi na to, iż jest ono rozciągnięte w czasie, to za początek biegu terminu można uznać datę kiedy pracownik dowiedział się o ostatnim przejawie dyskryminacji. W przedmiotowej sprawie będzie to data skierowania do związków zawodowych pisma rozwiązującego umowę o pracę z pozwanym (powodem wzajemnym) bez wypowiedzenia z winy pracownika, tj. 16 stycznia 2015r.

Uznając, że pozwany nie naruszył przepisu art. 55 § 1¹ k.p. pod względem formalnym, Sąd Rejonowy przystąpił do badania, czy przyczyna wskazana przez pozwanego (powoda wzajemnego) była przyczyną rzeczywistą i prawdziwą, a co za tym idzie, czy należy się pozwanemu (powodowi wzajemnemu) odszkodowanie z art. 55 § 1¹ k.p ewentualnie, czy powinno być przyznane pracodawcy odszkodowanie zgodnie z art. 61¹ k.p.

Przesłanką rozwiązania umowy o pracę bez wypowiedzenia przez pracownika z winy pracodawcy i uzyskania odszkodowania jest wina umyślna lub rażąco niedbalstwo pracodawcy. W sprawach dotyczących zasadności rozwiązania przez pracownika umowy o pracę bez wypowiedzenia w pierwszej kolejności należy rozstrzygnąć czy pracodawca naruszył podstawowy obowiązek wobec pracownika, a dopiero pozytywna odpowiedź na to pytanie aktualizuje konieczność rozważenia, czy naruszenie miało ciężki charakter. Jak już wcześniej uznał Sąd I instancji, dyskryminacja stanowi naruszenie podstawowego obowiązku pracodawcy wobec pracownika, pracodawca jest bowiem zobowiązany do przeciwdziałania dyskryminacji w zatrudnieniu m.in. ze względu na przynależność związkową (art. 94 pkt 2b k.p.). Zgodnie z art. 11¹ k.p. pracodawca jest również obowiązany szanować godność i inne dobra osobiste pracownika. Dla oceny, czy doszło do naruszenia godności pracownika w myśl w/w przepisu nie ma znaczenia to, czy on sam potraktował określone zachowanie osoby reprezentującej pracodawcę jako godzące w jego wartość. To reakcja pracownika na takie zachowanie może mieć znaczenie w procesie oceny, czy naruszenie godności obiektywnie wystąpiło. Ciężkie naruszenie podstawowych obowiązków pracowniczych w art. 55 § 1¹ k.p. oznacza zatem naruszenie przez pracodawcę z winy umyślnej lub wskutek rażącego niedbalstwa obowiązków wobec pracownika, stwarzające realne zagrożenie istotnych interesów pracownika lub powodujące uszczerbek w tej sferze.

Zgodnie z ogólną zasadą rozkładu ciężaru dowodu w procesie (art. 6 k.c.), którą zaakcentował Sąd Rejonowy, ciężar udowodnienia faktu spoczywa na osobie, która z faktu tego wywodzi skutki prawne. Przepis ten w procesie cywilnym jest ściśle związany z przepisami kodeksu postępowania cywilnego regulującymi zasady prowadzenia dowodów. W myśl art. 3 k.p.c. strony sporu są obowiązane dawać wyjaśnienia co do okoliczności sprawy zgodnie z prawdą i bez zatajania czegokolwiek oraz przedstawiać dowody, przy czym obowiązek wskazywania dowodów dotyczy stwierdzenia faktów, z których strony wywodzą skutki prawne (art. 232 zd. 1 k.p.c.). Rozkładem ciężaru dowodu w procesie cywilnym rządzą następujące reguły: po pierwsze, fakty tworzące prawo powinien w zasadzie dowieść powód; dowodzi on również faktów uzasadniających jego odpowiedź na zarzuty pozwanego; pozwany natomiast dowodzi faktów uzasadniających jego zarzuty przeciwko roszczeniu powoda; po drugie, fakty tamujące oraz niweczące powinien dowieść przeciwnik tej strony, która występuje z roszczeniem, czyli z zasady pozwany.

Przepis art. 18^(3b) § 1 k.p. daje możliwość zmiany rozkładu ciężaru dowodu przewidzianego w art. 6 k.c. (w zw. z art. 300 k.p). Powoływany przepis zwalnia pracownika z konieczności udowodnienia jego dyskryminacji, ale tylko w sytuacji, gdy pracownik ten przed sądem powoła fakty, z których można domniemywać istnienie bezpośredniej lub pośredniej dyskryminacji. Sąd Najwyższy w wyroku z dnia 9 czerwca 2006r. (III PK 30/06 (OSNP 2007, nr 11-12, poz. 160) wskazał, że pracownik powinien wskazać fakty uprawdopodobniające zarzut nierównego traktowania w zatrudnieniu i określić niedozwolone kryterium różnicujące, stanowiące podstawę do jego gorszego traktowania.

Natomiast pracodawca, chcąc się zwolnić od odpowiedzialności, musi udowodnić, że nie dyskryminuje pracownika, że nie traktuje go inaczej niż innych pracowników lub, że nierówne traktowanie wynika z okoliczności niemających charakteru dyskryminującego, że zróżnicowanie które nastąpiło, miało charakter korzystny lub neutralny lub, że pracodawca kierował się obiektywnymi powodami (także: Jaśkowski Kazimierz, Maniewska Eliza komentarz LEX/el. 2011 Komentarz bieżący do art. 18(3(a)), art. 18(3(b)), art. 18(3(c)), art. 18(3(d)), art. 18(3(e)) kodeksu pracy).

W ocenie Sądu Rejonowego, E. R. właściwie określił kryterium różnicujące jego sytuację wobec innych pracowników, tj. przynależność związkową, oraz uprawdopodobnił – w szczególności za pomocą zeznań świadków – że w stosunku do jego osoby była ze strony Dyrektora Ośrodka stosowana dyskryminacja. Ciężar dowodu w niniejszym postępowaniu przeszedł zatem na pracodawcę. Zdaniem Sądu I instancji, pracodawca nie udowodnił, że nie dyskryminował pozwanego (powoda wzajemnego) z uwagi na przynależność związkową.

Sąd Rejonowy podkreślił, że wolność zrzeszania się m.in. w związkach zawodowych została zapewniona w art. 59 Konstytucji RP. W myśl art. 181 k.p. pracownicy i pracodawcy w celu reprezentacji i obrony swoich praw i interesów, mają prawo tworzyć organizacje i przystępować do tych organizacji. Uprawnienia te konkretyzuje ustawa o związkach zawodowych, której art. 3 stanowi, że nikt nie może ponieść ujemnych następstw z powodu przynależności związkowej. Dyskryminacja ze względu na przynależność związkową może przejawiać się we wszystkich obszarach zatrudnienia.

Sąd Rejonowy zacytował również art. 18^{3a} § 1 k.p., zgodnie z którym pracownicy powinni być równo traktowani w zakresie nawiązania i rozwiązania stosunku pracy, warunków zatrudnienia, awansowania oraz dostępu do szkolenia w celu podnoszenia kwalifikacji zawodowych, w szczególności bez względu na płeć, wiek, niepełnosprawność, rasę, religię, narodowość, przekonania polityczne, przynależność związkową, pochodzenie etniczne, wyznanie, orientację seksualną, a także bez względu na zatrudnienie na czas określony lub nieokreślony albo w pełnym lub w niepełnym wymiarze czasu pracy.

Pod pojęciem dyskryminacji, wedle stanowiska Sądu Rejonowego, należy rozumieć różnicowanie sytuacji pracowników na podstawie niedozwolonego kryterium. Dyskryminowanie może być 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 (§ 3 art. 18^{3a} § 1 k.p.) oraz pośrednie - istnieje wtedy, gdy na skutek pozornie neutralnego postanowienia, zastosowanego kryterium lub podjętego działania występują lub mogłyby wystąpić niekorzystne dysproporcje albo szczególnie niekorzystna sytuacja w zakresie nawiązania i rozwiązania stosunku pracy, warunków zatrudnienia, awansowania oraz dostępu do szkolenia w celu podnoszenia kwalifikacji zawodowych wobec wszystkich lub znacznej liczby pracowników należących do grupy wyróżnionej ze względu na jedną lub kilka przyczyn określonych w § 1, chyba że postanowienie, kryterium lub działanie jest obiektywnie uzasadnione ze względu na zgodny z prawem cel, który ma być osiągnięty, a środki służące osiągnięciu tego celu są właściwe i konieczne (§ 4 art. 18^{3a} § 1 k.p.). Dyskryminacja pośrednia ujawnia się dopiero przez praktyczny skutek. Zakaz dyskryminacji przewidziany w art. 18^{3a} k.p. rozciąga się na wszystkie fazy stosunków pracy.

Sąd Rejonowy powołał również przepis art. 18^{3b} § 1 pkt 1 k.p. Wskazał, że zgodnie z tym przepisem, za naruszenie zasady równego traktowania w zatrudnieniu, z zastrzeżeniem § 2-4, uważa się różnicowanie przez pracodawcę sytuacji pracownika z jednej lub kilku przyczyn określonych w art. 18^{3a} § 1 pkt 2, którego skutkiem jest w szczególności niekorzystne ukształtowanie wynagrodzenia za pracę lub innych warunków zatrudnienia albo pominięcie przy awansowaniu lub przyznawaniu innych świadczeń związanych z pracą, chyba że pracodawca udowodni, że kierował się obiektywnymi powodami.

Przepisy art. 11³ k.p. oraz art. 18^{3a} § 1 k.p. wymieniają zabronione prawnie przesłanki dyskryminacyjne, którymi są płeć, wiek, niepełnosprawność, rasa, religia, narodowość, przekonania polityczne, przynależność związkowa, pochodzenie etniczne, wyznanie, orientacja seksualna, zatrudnienie na czas określony lub nieokreślony albo w pełnym lub niepełnym wymiarze czasu pracy. Wyliczenie to nie ma jednak charakteru wyczerpującego. Zabroniona jest tym samym jakakolwiek dyskryminacja ze względu na wszelkie okoliczności, które mogą stanowić przyczynę

nieuzasadnionej dyferencjacji sytuacji prawnej i faktycznej pracowników. Aby ocenić czy doszło do dyskryminacji należy porównać sytuację pojedynczego pracownika, który uważa, że jest dyskryminowany w odniesieniu do sytuacji innego pracownika, który nie posiada danej cechy stanowiącej podstawę do nierównego traktowania.

Mając na względzie powołane regulacje i poglądy oraz ustalony stan faktyczny, Sąd Rejonowy uznał, że w rozpatrywanej sprawie miała miejsce dyskryminacja bezpośrednia na tle przynależności związkowej. Taki wniosek wynikał z tego, że nie budziło wątpliwości, iż stosunek Dyrektora powodowego Ośrodka wobec pozwanego (powoda wzajemnego) i innych członków związków zawodowych, uległ diametralnej zmianie po dniu 26 września 2014r., kiedy przewodniczący związków zawodowych – w tym pozwany (powód wzajemny) - nie wyrazili zgody na zawieszenie wypłaty dodatkowego wynagrodzenia rocznego na dwa lata. Zapanowała wówczas atmosfera strachu, pracownicy bali się Dyrektora. Dyrektor oczekiwał od związkowców wystąpienia ze związków, wręcz nakłaniał do tego. Osoby, które pozostały w związkach, napiętnował, zaś osobom, które odeszły ze związków, otwierał ścieżkę awansu zawodowego (awans dotyczył byłych działaczy związkowych M. M., K. W., M. S. (2), M. C. (3), M. Z.).

Wedle Sądu Rejonowego, świadkowie zeznający w sprawie, zwłaszcza świadek R. B., potwierdzili, że związkowcy byli dyskryminowani, a powód był jeszcze gorzej traktowany niż pozostali. Kolejnymi przejawami dyskryminacji, w ocenie Sądu, był segregator założony dla korespondencji z pozwanym E. R.. Taka forma w odczuciu pracownika była przejawem dręczenia i naruszania jego godności pracowniczej. Obiektywnie, w ocenie Sądu Rejonowego, był to przejaw dyskryminacji pozwanego (powoda wzajemnego). Taka forma kontaktów nie była powszechnie stosowana w powodowym Ośrodku. Zamiast rozmowy, komunikowano się z pozwanym (powodem wzajemnym) tylko pisemnie i wszystkie pisma przechowywano. Powyższe potwierdzili w zeznaniach świadkowie B. i K.. Gorsze traktowanie osób należących do związków zawodowych przejawiało się również w nieprzyznaniu tej grupie osób premii uznaniowej za 2015r. W ocenie Sądu Rejonowego, dyskryminacja powoda wobec pozwanego (powoda wzajemnego) osiągnęła punkt kulminacyjny w momencie bezpośredniej próby rozwiązania z pozwanym umowy o pracę bez wypowiedzenia z winy pracownika. Pracodawca podnosił, że nie traktował powoda gorzej ogólnie, lecz z uwagi na niewłaściwe wykonywanie obowiązków pracowniczych, miał zarzuty do jego pracy, co znalazło odzwierciedlenie w piśmie rozwiązującym umowę o pracę bez wypowiedzenia. Pracodawca zarzucił tam naruszenie podstawowych obowiązków pracowniczych, w tym działanie na jego szkodę, przy czym z akt sprawy wynika, że pozwany nie był zainteresowany działaniem na szkodę pracodawcy. Pozwany dbał o rozwój Wydziału (...) i starał się jak najlepiej wywiązywać z zadań pracowniczych. To dyrektor notorycznie doszukiwał się niewłaściwego wykonania obowiązków przez pozwanego, co potwierdziły zeznania świadków.

Powód nie udowodnił, że nie traktował pozwanego inaczej niż innych pracowników lub, że jakiegokolwiek nierówne traktowanie wynikało z okoliczności niemających charakteru dyskryminującego. Zdaniem Sądu, pracodawca nie kierował się też obiektywnymi powodami, ale pobudkami o charakterze antyzwiązkowym.

Wobec powyższego Sąd Rejonowy uznał jako zasadne roszczenie pracownika o odszkodowanie, a jednocześnie jako nieuzasadnione ocenił roszczenie pracodawcy i oddalił powództwo główne.

O kosztach procesu Sąd I instancji orzekł na podstawie art. 98 § 1 k.p.c., uwzględniając, że pozwany (powód wzajemny) wygrał sprawę w całości. Koszty zastępstwa procesowego odpowiednio przy powództwie głównym i wzajemnym zostały wyliczone na podstawie § 6 pkt 5 w zw. § 12 ust. 1 pkt 2 rozporządzenia Ministra Sprawiedliwości z dnia 28 września 2002r. w sprawie opłat za czynności adwokackie oraz ponoszenia przez Skarb Państwa kosztów pomocy prawnej udzielonej z urzędu (t.j. Dz. U. z 2013r., poz. 461 ze zm.), w brzmieniu przed wejściem w życie ustawy z dnia 22 października 2015r. (uzasadnienie wyroku Sądu Rejonowego dla Warszawy Pragi – Północ z dnia 7 marca 2016r., k. 334 – 347).

Apelację od wyroku Sądu Rejonowego dla Warszawy Pragi – Północ złożył powód (pozwany wzajemny) Wojewódzki Ośrodek Ruchu Drogowego w W., który zaskarżył orzeczenie w całości i zarzucił:

1. naruszenie przepisów postępowania mające wpływ na treść rozstrzygnięcia, w szczególności art. 233 § 1 k.p.c., polegające na wadliwym ustaleniu elementów stanu faktycznego na skutek dokonania oceny dowodów sprzecznej z zasadami logiki i doświadczenia życiowego, w szczególności w zakresie ustalenia, że:

- związkowcy byli dyskryminowani (str. 4 uzasadnienia), co Sąd I instancji ustalił na podstawie zeznań samego pozwanego (powoda wzajemnego) oraz świadka R. B.;

- panowała atmosfera strachu, Dyrektor oczekiwał od związkowców wystąpienia ze Związku, nakłaniał do tego. Osoby które pozostały napiętnował, zaś osobom, które odeszły otwierał ścieżkę awansu zawodowego (...) odejścia oczekiwał także od swojej sekretarki R. B., a gdy odmówiła stosunek do niej zmienił się diametralnie. Przeniesiono ją do działu obsługi klienta, gdzie została odizolowana od dotychczasowych współpracowników, miała zakaz kontaktu z nimi (str. 4 uzasadnienia), co Sąd I instancji ustalił w całości i wyłącznie na podstawie zeznań świadka R. B.;

- Pozwany (powód wzajemny) był traktowany gorzej od innych związkowców. Dyrektor zamiast motywować go do pracy chciał mu udowodnić, że jego Wydział wcale dobrze nie funkcjonuje (str. 4 uzasadnienia), co Sąd Rejonowy ustalił wyłącznie na podstawie zeznań świadka M. K. (2);

- zawarte w części dot. rozważań prawnych ustalenie, że Dyrektor notorycznie doszukiwał się niewłaściwego wykonywania obowiązków, a pozwany (powód wzajemny) nie był zainteresowany działaniem na szkodę pracodawcy – nie ma wskazanej podstawy dowodowej;

- uznanie, jakoby zarzuty Dyrektora do pozwanego (powoda wzajemnego) były bezzasadne;

2. naruszenie prawa materialnego, tj. w szczególności:

- art. 18^{3b} § 1 k.p. poprzez jego niewłaściwe zastosowanie i uznanie, że ciężar dowodu wykazania istnienia dyskryminacji obarcza pracodawcę;

- art. 18^{3a-3c} w związku z art. 55 § 1¹ k.p. poprzez uznanie, że prowadzenie z pozwanym (powodem wzajemnym) korespondencji w formie pisemnej, archiwizowane w segregatorze, zamiar rozwiązania umowy o pracę wobec ciężkiego naruszenia obowiązków pracowniczych, stanowią przejawy dyskryminacji pozwanego (powoda wzajemnego);

- art. 61¹ k.p. poprzez uznanie, że przyczyny wskazane przez pozwanego (powoda wzajemnego) w oświadczeniu o rozwiązaniu umowy o pracę w trybie art. 55 § 1¹ k.p. były zasadne i stanowiły o ciężkim naruszeniu podstawowych obowiązków pracodawcy wobec pracownika.

W związku z powyższym powód (pozwany wzajemny) wniósł o:

1. zmianę zaskarżonego wyroku w całości i uwzględnienie powództwa odszkodowawczego pracodawcy z równoczesnym oddaleniem powództwa wzajemnego wraz ze stosowym orzeczeniem o kosztach postępowania pierwszoinstancyjnego;

2. zasądzenie od pozwanego (powoda wzajemnego) na rzecz powoda (pozwanego wzajemnego) kosztów zastępstwa procesowego w instancji odwoławczej

ewentualnie, z daleko posuniętej ostrożności, o:

3. uchylenie zaskarżonego wyroku w całości i przekazanie sprawy do ponownego rozpoznania Sądowi Rejonowemu, z pozostawieniem temu Sądowi rozstrzygnięcia o kosztach postępowania przez Sądem II instancji.

W uzasadnieniu apelacji pełnomocnik powoda (pozwanego wzajemnego) wskazał, że Sąd I instancji całkowicie bezpodstawnie i wbrew stanowiskom wyartykułowanym jednoznacznie przez fachowych pełnomocników, rozpoznał

sprawę nie o dwa odszkodowania z tytułu rozwiązania umowy o pracę, ale o odszkodowanie z tytułu dyskryminacji pozwanego (powoda wzajemnego). Bardzo obszerne cytowanie art. 18^{3a-3d} k.p. nie miało w stanie faktycznym rozpatrywanej sprawy nie tylko oparcia dowodowego, ale i konstrukcyjnego, gdyż żadna ze stron takowego świadczenia nie dochodziła.

Wedle stanowiska strony powodowej (pозwanego wzajemnego) Sąd Rejonowy bez jakiegokolwiek uzasadnienia zastosował zasadę specyficznego rozkładu dowodu polegającą na przerzuceniu na pracodawcę obowiązku wykazania, że kierował się obiektywnymi przesłankami odmiennie traktując konkretnego pracownika. Tymczasem jest to konstrukcja specyficzna dla roszczenia określonego w art. 18^{3d} k.p., tj. odszkodowania z tytułu naruszenia zasady równego traktowania w zatrudnieniu, które to roszczenie jest odmienne od odszkodowania za rozwiązanie umowy o pracę. Taki pogląd jest zresztą zgodny z poglądem wyrażonym przez Sąd Najwyższy w wyroku z dnia 14 lutego 2013r., wydanym w sprawie o sygn. III PK 31/12 (OSNAPiUS 2013, Nr 23-24, poz. 275). Powód (pозwany wzajemny) stanął więc na stanowisku, iż odmienność obu roszczeń wyklucza stosowanie odwróconego ciężaru dowodu do rozpoznawania innych roszczeń niż z art. 18^{3d} k.p., a więc i roszczeń z tytułu rozwiązania umowy o pracę.

Mając powyższe na uwadze strona powodowa (pозwany wzajemny) poddała krytyce ocenę dowodów dokonaną przez Sąd Rejonowy, gdyż ustalenia faktyczne poczynione w toku postępowania dowodowego, w części nie znalazły oparcia w materiale dowodowym lub wręcz były sprzeczne, a niekiedy rażą powierzchownością i brakiem konfrontacji z innymi dowodami.

Sąd Rejonowy enigmatycznie ustalił, że związkowcy byli dyskryminowani, co wynikało wyłącznie z zeznań świadka R. B., które stały się „niezwykle cennym dowodem w sprawie”. Nie wiadomo jednak czym świadek zdobyła tak znaczące zaufanie Sądu. Była ona członkiem związku zawodowego, a więc należała do drugiej strony sporu kreowanego przez Sąd, co odbierało świadkowi zupełnie przymiot obiektywizmu. Zanegowane zostało również twierdzenie Sądu, jakoby świadek, będąc byłym pracownikiem, nie musiała się obawiać, że swoimi zeznaniami może narazić się pracodawcy. Zawiera ono bezpodstawną i nie znajdującą oparcia w faktach i w materiale dowodowym insynuację, jakoby którykolwiek ze świadków miał się obawiać skutków swoich zeznań. Doprowadzając rzecz do absurdu, zdaniem powoda (pозwanego wzajemnego), można byłoby rzecz, że świadek będąc związana z E. R. członkostwem w związku mogła, bardziej niż mitycznych konsekwencji, obawiać się ostracyzmu kolegów, którym byłaby dotknięta, gdyby zeznawała wbrew tezie lansowanej przez pozwanego (powoda wzajemnego). Zakwestionowane zostało również, jak świadek R. B. mogła „bardzo realistycznie i rzeczowo” opisać atmosferę panującą w zakładzie pracy oraz to, jaki był stosunek Dyrektora do pozwanego (powoda wzajemnego) oraz do innych osób działających w związkach, skoro – jak wynika z innej części ustaleń Sądu – została odizolowana od współpracowników, co z kolei pozbawiło ją dostępu do rzekomo bardzo realistycznych i rzeczowych informacji. Jeśli chodzi zaś o opisy konkretnych zdarzeń, to świadek przyznała, że nie zapoznawała się z korespondencją prowadzoną przez pozwanego (powoda wzajemnego) z Dyrektorem i nie jest w stanie ocenić zasadności uwag pracodawcy.

Sąd I instancji ustalając stan faktyczny nie zauważył sprzeczności w zeznaniach świadka R. B., bezkrytycznie dając im wiarę i nie poddając ich nawet podstawowej weryfikacji, nawet w ramach własnych twierdzeń świadka. Dla Sądu I instancji świadek bardzo realistycznie i rzeczowo opisywała rzekomą dyskryminację, tymczasem z potoku ogólników, wrażeń i przemyśleń, luźno lub w ogóle nie związanych z sytuacją pozwanego (powoda wzajemnego), wynika m.in. że członkowie związków zawodowych, którzy rzekomo pod presją Dyrektora mieli zrezygnować z członkostwa, otrzymali nagrodę w postaci zachowania wynagrodzenia egzaminatora po skierowaniu ich do pracy administracyjnej. Sąd I instancji takich tendencyjnie podawanych przez świadka informacji nie skonfrontował z twierdzącą odpowiedzią świadka na pytanie o inne zmiany stanowisk pracy w tamtym czasie, poza tymi, które świadek opisywała. Sąd Rejonowy, przyjmując za wiarygodną tezę o niewłaściwym traktowaniu związkowców i działaniach Dyrektora zmierzających do rozwiązania organizacji związkowych, „zapomniał” o tej części zeznań R. B., w której świadek przyznała, że Dyrektor nie tylko nie rozwiązał związków zawodowych, ale przeciwnie, prosił, aby się nie rozwiązywały. To w zasadniczy sposób podważa powierzchowną i nietrafną ocenę dowodów stanowiących podstawę wydanego rozstrzygnięcia.

Jeśli chodzi zaś o zeznania świadka K., to stały się one podstawą ustaleń stanu faktycznego mimo, że świadek sam przyznał, że pracował w innej lokalizacji i nie miał bezpośredniego stałego kontaktu z pozwanym (powodem wzajemnym), a wiedzę o kontaktach pozwanego (powoda wzajemnego) z Dyrektorem czerpał z relacji, jakie przedstawił sam pozwany (powód wzajemny).

W ocenie powoda (pozwanego wzajemnego) ustalanie poważnych okoliczności i kwitowanie ich twierdzeniem o dopuszczeniu się przez pracodawcę dyskryminacji w oparciu o tendencyjne zeznania świadka R. B. czy też praktycznie własną relację pozwanego (powoda wzajemnego), przekazaną Sądowi za pośrednictwem świadka K. – bliskiego kolegi z organizacji związkowej, stanowi przekroczenie granic swobodnej oceny dowodów, tym bardziej że te dowody nie zostały zestawione z innymi dowodami i ujawnionymi okolicznościami, które pokazują, że działania pracodawcy były podejmowane wyłącznie w celu ratowania (...) przed zapaścią finansową, w ramach uzdrawiania sytuacji i poprawiania struktur i były elementem normalnego procesu zarządzania.

Strona powodowa (pozwany wzajemny) wskazała również, że całkowicie bezpodstawnie i sprzecznie z materiałem dowodowym Sąd Rejonowy w rozważaniach prawnych zawartych w uzasadnieniu wyroku wskazał, że pracodawca nie kierował się obiektywnymi przesłankami, a pobudkami o charakterze antyzwiązkowym. Sąd zawarł także stwierdzenie, że „pozwany nie był zainteresowany działaniem na szkodę pracodawcy”, a to Dyrektor miał „notorycznie doszukiwać się niewłaściwego wykonania obowiązków”. Takie stwierdzenia wskazują, że Sąd Rejonowy bezkrytycznie przyjął zeznania świadków opisujących rzekomo złe traktowanie związkowców, bez skonfrontowania tego z treścią pozostałego materiału dowodowego. Jeśli chodzi zaś o rzekomo antyzwiązkowe uwagi Dyrektora do pism przedstawianych przez pozwanego (powoda wzajemnego), to widać wyraźnie, że ogólne opinie wygłaszane przez świadków, zastąpiły szczegółową analizę dokumentów złożonych do akt. W tych dokumentach znalazły się uwagi i zastrzeżenia Dyrektora, a zatem Sąd Rejonowy dysponując materiałem „źródłowym”, nie miał potrzeby ich odtwarzania za pomocą zeznań świadków. Co istotne, w uzasadnieniu wyroku, zostało dokonane streszczenie tylko części korespondencji pozwanego (powoda wzajemnego) z Dyrektorem. Tymczasem analiza pism pominiętych przez Sąd I instancji wskazuje, że uwagi Dyrektora były jak najbardziej zasadne.

Sąd Rejonowy dopatrując się dyskryminacji w prowadzeniu korespondencji w formie pisemnej, całkowicie pominął zeznania Dyrektora D. S., który wyjaśnił, że taka forma korespondencji z E. R. wynikała z inicjatywy pozwanego (powoda wzajemnego), który zaczął składać pisma „na dziennik” i domagał się odnotowania faktu i daty złożenia pisma. Drugim elementem wpływającym na formę korespondencji były działania związku zawodowego. W takiej sytuacji zasadnym było przyjęcie przez Dyrektora jedynie słusznej metody komunikacji transparentnej, oficjalnie i na piśmie, aby możliwe było jasne wyłożenie racji i argumentów pracodawcy. Nadto pisma pozwanego (powoda wzajemnego) zawierały na tyle dużo informacji, że rzeczowe odniesienie się do nich przekraczało ramy krótkich zapisków, które można byłoby umieścić bezpośrednio na treści pisma.

Forma korespondencji, według powoda (pozwanego wzajemnego) nie może być przejawem dyskryminacji czy nierównego traktowania. Jest to kwestia organizacyjna, leżąca w gestii pracodawcy i jego organizacji procesu pracy. Jeśli chodzi o korespondencję pozwanego (powoda wzajemnego) z Dyrektorem, to miała ona charakter służbowy, dotyczyła konkretnych spraw służbowych i ani jej forma, ani treść nie naruszały dóbr osobistych czy dobrych obyczajów, tak więc pomawianie pracodawcy o jakiegokolwiek negatywne działania w tym kontekście, jest oczywiście niesłuszne.

Podsumowując, powód (pozwany wzajemny) wskazał, że Sąd Rejonowy dokonał powierzchownej oceny dowodów. Jako istotne podkreślone zostało, że żaden ze świadków (nawet B. i K.) nie byli w stanie konkretnie określić na czym miało polegać rzekomo gorsze traktowanie pozwanego (powoda wzajemnego) na tle pozostałych związkowców. Zaakcentowane w apelacji zostało również, że Sąd I instancji opisując stan faktyczny nie ujawnił w nim istotnej okoliczności wynikającej nie tylko z zeznań Dyrektora D. S., ale także z zeznań świadków K. i B., dotyczącej tego, że decyzja E. R. o rozwiązaniu umowy o pracę została podjęta na skutek i w związku z powzięciem informacji o zamiarze pracodawcy rozwiązania umowy o pracę w trybie art. 52 k.p.

Jeśli chodzi o ocenę prawną okoliczności ujawnionych w toku procesu, to powód (pозwany wzajemny) wskazał, że z twierdzeń przedstawionych przez pozwanego (powoda wzajemnego) wyłaniają się następujące zdarzenia:

1. prowadzenie pisemnej korespondencji w sprawach służbowych na linii pozwany (powód wzajemny) – Dyrektor;
2. przechowywanie teŹe korespondencji w segregatorze;
3. odrzucenie przez zakładowe organizacje związkowe propozycji Dyrektora dot. zawieszenia „trzynastek” i wprowadzenie w to miejsce systemu premiowego;
4. podjęcie przez pracodawcę czynności zmierzających do rozwiązania z pozwanym (powodem wzajemnym) umowy o pracę w trybie art. 52 k.p.;
5. rzekome nakłanianie członków związków zawodowych do występowania ze związków zawodowych;
6. „awansowanie” na stanowiska kierownicze i administracyjne osób, które wystąpiły ze związków;
7. brak premii.

Wedle szczegółowo uzasadnionej oceny powoda (pозwanego wzajemnego) żadna ze wskazanych okoliczności albo nie zaistniała, albo nie uzasadniała stwierdzenia istnienia dyskryminacji pozwanego (powoda wzajemnego).

Mając powyższe na uwadze, strona apelująca oceniła wyrok Sądu Rejonowego jako niesłuszny, oparty na częściowo wadliwie ustalonym stanie faktycznym i błędnej ocenie prawnej i z tego względu wniosowała o uwzględnienie wniosków sformułowanych w apelacji (apelacja Wojewódzkiego Ośrodka Ruchu Drogowego w W. z dnia 2 kwietnia 2016r., k. 352 – 362).

Pełnomocnik pozwanego (powoda wzajemnego) E. R. na rozprawie apelacyjnej w dniu 23 września 2016r. wniósł o oddalenie apelacji i zasądzenie od powoda (pозwanego wzajemnego) kosztów zastępstwa procesowego według norm przepisanych (protokół rozprawy apelacyjnej z dnia 23 września 2016r., k. 386 – 387, e-protokół, k. 388).

Sąd Okręgowy ustalił i zważył, co następuje:

Apelacja powoda (pозwanego wzajemnego) Wojewódzkiego Ośrodka Ruchu Drogowego w W. jako w pełni uzasadniona, podlegała uwzględnieniu.

Analizując na wstępie ustalony przez Sąd Rejonowy stan faktyczny oraz zarzuty apelacji dotyczące naruszenia art. 233 § k.p.c., Sąd Okręgowy stwierdził wadliwości w zakresie ustaleń faktycznych. Z tego względu zostały one na nowo, samodzielnie poczynione przez Sąd II instancji, który ustalił:

E. R. od dnia 1 grudnia 2006r. został zatrudniony w Wojewódzkim Ośrodku Ruchu Drogowego w W., najpierw na podstawie umowy o pracę zawartej na okres próbny, następnie na podstawie umowy o pracę na czas określony, a od dnia 1 stycznia 2008r. na podstawie umowy o pracę na czas nieokreślony. Pozwany (powód wzajemny) zajmował stanowiska: egzaminatora VI, II i I stopnia (umowa o pracę z dnia 30 listopada 2006r., k. 161, umowa o pracę z dnia 28 lutego 2007r., k. 158, umowa o pracę z dnia 20 grudnia 2007r., k. 149, porozumienie zmieniające z dnia 10 października 2011r., k. 122). Jednocześnie był przewodniczącym Związku Zawodowego (...) Wojewódzkiego Ośrodka Ruchu Drogowego w W.. Oprócz tej organizacji związkowej w Wojewódzkim Ośrodku Ruchu Drogowego działały jeszcze dwie inne organizacje: (...) Związek Zawodowy (...) Wojewódzkiego Ośrodka Ruchu Drogowego w W. (...) i (...) Związek Zawodowy (...) Wojewódzkiego Ośrodka Ruchu Drogowego w W. (...) (korespondencja Dyrektora (...) z organizacjami związkowymi, k. 71 – 85, zeznania E. R., e-protokół, k. 323).

Pismem z dnia 2 kwietnia 2014r. Dyrektor (...) w W. A. S. zawiadomił Związek Zawodowy (...) w W. o zamiarze rozwiązania umowy o pracę z E. R. z uwagi na potrzebę zmniejszenia zatrudnienia ze względu na spadek liczby

osób zapisujących się na egzaminy oraz prognozę dalszego spadku, co spowoduje zmniejszenie ilości prowadzonych egzaminów i wysokości wpływów do budżetu skutkujących koniecznością likwidacji części stanowisk pracy (pismo z dnia 2 kwietnia 2014r., k. 70).

Związek Zawodowy (...) w W. w piśmie z dnia 7 kwietnia 2014r., podpisanym przez wiceprzewodniczącego związku M. K. (2), wskazał, że rozwiązanie umowy o pracę z E. R. byłoby nieuzasadnione i wyraził swe zastrzeżenia (pismo z dnia 7 kwietnia 2014r. wraz z zastrzeżeniami, k. 68 – 69). Pomimo zastrzeżeń pozwany (powód wzajemny) w dniu 24 kwietnia 2014r. otrzymał od pracodawcy oświadczenie o rozwiązaniu umowy o pracę z zachowaniem trzymiesięcznego okresu wypowiedzenia, który miał upłynąć 31 lipca 2014r. (oświadczenie o rozwiązaniu umowy o pracę za wypowiedzeniem, k. 67).

Z dniem 1 lipca 2014r. na stanowisko Dyrektora Wojewódzkiego Ośrodka Drogowego w W. został powołany D. S., który w dniu 30 lipca 2014r. zawarł z E. R. porozumienie. W porozumieniu pracodawca cofnął oświadczenie z dnia 23 kwietnia 2014r., wręczone pracownikowi w dniu 24 kwietnia 2014r., o rozwiązaniu umowy o pracę z zachowaniem 3 miesięcznego okresu wypowiedzenia, a pracownik wyraził na to zgodę i oświadczył, że cofa pozew wniesiony do Sądu Rejonowego dla Warszawy Pragi – Północ VI Wydział Pracy i Ubezpieczeń Społecznych. Jednocześnie w porozumieniu ustalono, że E. R. w dniu 31 lipca 2014r. stawi się do pracy (uchwała nr (...) Zarządu Województwa (...) z dnia 1 lipca 2014., k. 7, pismo Marszałka Województwa (...) z dnia 1 lipca 2014r., k. 8, porozumienie z dnia 30 lipca 2014r., k. 64).

W dniu 31 lipca 2014r. pozwany (powód wzajemny) zawarł z pracodawcą porozumienie zmieniające, w którym zostało oznaczone, że od 1 sierpnia 2014r., z takim wynagrodzeniem jak dotychczas, obejmie stanowisko Egzaminatora I Stopnia w Wydziale (...) – 1/5 etatu oraz Zastępcy Kierownika Wydziału (...) (...) 4/5 etatu (porozumienie zmieniające z dnia 31 lipca 2014r., k. 101). Kolejna zmiana warunków pracy została dokonana od 15 września 2014r. Od wskazanej daty E. R. pracował w pełnym wymiarze czasu pracy jako Zastępca Kierownika Wydziału (...) (...) oraz Egzaminator I Stopnia w Wydziale (...). Wysokość wynagrodzenia nie uległa zmianie (porozumienie zmieniające z dnia 5 września 2014r., k. 100). Zakres obowiązków pozwanego (powoda wzajemnego) został określony na piśmie (zakres obowiązków, uprawnień i odpowiedzialności pracownika z dnia 31 października 2014r., k. 97 – 98).

Sytuacja finansowa Wojewódzkiego Ośrodka Ruchu Drogowego w W. w tym czasie była trudna. Już na dzień 31 grudnia 2013 r. (...) odnotował stratę rzędu 2 2.300.000 zł. Dyrektor D. S. kierując się potrzebą poprawy kondycji finansowej Ośrodka zbadał więc efektywność pracy, a także zaplanował i wprowadził restrukturyzację dążąc do minimalizacji kosztów. W związku z powyższym w piśmie skierowanym do związków zawodowych zaproponował wstrzymanie wypłaty dodatkowego wynagrodzenia rocznego dla pracowników, tzw. trzynastki, na okres dwóch lat od 1 stycznia 2015 r. do 31 grudnia 2016 r. (zeznania D. S., k. 321 i k. 322, e-protokół 00:04:22-00:34:34). W zamian za to proponowano wprowadzenie motywatorów bieżących – premii za bieżące działania (zeznania świadka K. W., k. 241, zeznania D. S., e-protokół, k. 323).

Związki zawodowe działające u powoda (pozwanego wzajemnego) nie zgodziły się na w/w propozycję, czemu dały wyraz w piśmie z dnia 26 września 2014r. skierowanym do Dyrektora D. S. wskazując, że w chwili obecnej nie wyrażają zgody na zawieszenie wypłaty dodatkowego wynagrodzenia rocznego w trosce o bezpieczną i spokojną przyszłość pracowników i ich rodzin. Pismo podpisali przewodniczący trzech związków zawodowych, w tym E. R. (pismo z dnia 26 września 2014r., k. 204, zeznania E. R., e-protokół, k. 323).

Dyrektor D. S. nie wiedział, którzy pracownicy, poza członkami zarządu, przynależą do organizacji związkowych. Nie namawiał pracowników do rezygnacji z członkostwa. Kiedy (...) Związek Zawodowy (...) Wojewódzkiego Ośrodka Ruchu Drogowego w W. (...) chciał się rozwiązać, Dyrektor prosił o niepodejmowanie takiej decyzji (zeznania świadka R. B., e-protokół, k. 298, zeznania D. S., e-protokół, k. 323).

Dyrektor D. S. jest osobą twardą, wydającą polecenia i delegującą obowiązki, stawiającą wymagania pracownikom, w tym pozwanemu (powodowi wzajemnemu) (zeznania świadka K. W., k. 241). W dniu 10 października 2014r. skierował do E. R. pismo w nawiązaniu do opracowanego „Projektu (...) programu kursu kwalifikacyjnego dla kandydatów na egzaminatorów (...)”, w którym wskazał, że do dnia 14 października 2014r. oczekuje przedstawienia propozycji

zawierającej: zestawienie bloków programowych do realizacji w ramach programu kursu; szerokie grono kandydatów na wykładowców i osoby prowadzące zajęcia praktyczne oraz przewidywane koszty realizacji zajęć prowadzonych w ramach kursu (pismo z dnia 10 października 2014r., k. 19). W kolejnym piśmie do pozwanego (powoda wzajemnego) z dnia 13 października 2014r. Dyrektor nawiązał do rozmowy odbytej z E. R. w dniu powierzenia obowiązków Zastępcy Kierownika Wydziału (...) (...) i wskazał, że do 5 listopada 2014r. oczekuje przedłożenia sprawozdania z działalności Wydziału za okres od 1 sierpnia 2014r. do 31 października 2014r. Jednocześnie określił, co takie sprawozdanie powinno zawierać i prosił o dołączenie propozycji planu pracy Wydziału z uwzględnieniem skutków finansowych (pismo z dnia 13 października 2014r., k. 20).

W dniu 14 października 2014r. E. R., w odpowiedzi na pismo Dyrektora z dnia 10 października 2014r., przedstawił zestawienie bloków programowych do realizacji w ramach programu kursu, kandydatów na wykładowców oraz kandydatów do prowadzenia zajęć praktycznych, a także przewidywane koszty realizacji zajęć prowadzonych w ramach kursu na dzień 13 października 2014r. (pismo E. R. z dnia 14 października 2014r., k. 21). W tej samej dacie Dyrektor D. S. wystosował do E. R. pismo w odpowiedzi na jego wniosek z dnia 10 października 2014r. dot. prawidłowej realizacji szkoleń w Wydziale (...) w zakresie: kwalifikacji wstępnej, kwalifikacji wstępnej przyspieszonej, kwalifikacji uzupełniającej, kwalifikacji uzupełniającej przyspieszonej, szkolenia kandydatów na instruktorów oraz warsztatów doskonalenia zawodowego dla instruktorów i wykładowców. Wskazał w nim, że nie widzi przeszkód w prowadzeniu naboru kandydatów i realizacji szkoleń dla osób ubiegających się o w/w kwalifikację posiadających prawo jazdy kat. D. Jednocześnie poprosił pozwanego (powoda wzajemnego) o dokonanie rzetelnej analizy rynku dla w/w szkoleń i ocenę możliwości przeprowadzenia naboru przez Wydział (...). Zaznaczył, że oczekuje również określenia czasu, po którym zyski z prowadzonych w ramach kwalifikacji szkoleń zrównoważą nakłady. Nadto poprosił o informację o wielkości zainteresowania szkoleniami (notatka służbowa z dnia 10 października 2014r., k. 18, pismo z dnia 14 października 2014r., k. 22).

Pozwany (powód wzajemny) w dniu 23 października 2014r. odpowiedział na pismo Dyrektora D. S. z dnia 14 października 2014r. (pismo E. R. z dnia 23 października 2014r., k. 23 – 28). Dyrektor w dniu 28 października 2014r. skierował do pozwanego (powoda wzajemnego) pismo, w którym stwierdził, że pismo z dnia 23 października 2014r. nie zawiera rzetelnej informacji dotyczącej kwestii zawartych w piśmie z dnia 14 października 2014r. Wyszczególnił jednocześnie czego brakuje i wskazał, że uzupełnienia informacji oczekuje do dnia 3 listopada 2014r. (pismo z dnia 28 października 2014r., k. 29). W dniu 3 listopada 2014r. E. R. dokonał uzupełnienia zgodnie z sugestiami Dyrektora (pismo z dnia 3 listopada 2014r., k. 30 – 33). Z kolei w dniu 5 listopada 2014r. przedstawił Dyrektorowi sprawozdanie z działalności Wydziału (...) w okresie od 1 sierpnia 2014r. do 31 października 2014r. (pismo z dnia 5 listopada 2014r., k. 34 – 39). Dyrektor D. S. w piśmie z dnia 17 listopada 2014r. wskazał, że materiał przygotowany przez E. R. jest niewystarczający, zbyt powierzchowny oraz nie zawiera rzetelnej oceny finansowej. Sprawozdanie nie przedstawia rzeczywistej sytuacji wydziału, jaką pozwany (powód wzajemny) zastał po objęciu stanowiska Zastępcy Kierownika, nie zawiera zdefiniowanych działań korygujących i naprawczych, jakie zostały podjęte w celu osiągnięcia oczekiwanego rezultatu, m.in. finansowego oraz wizji rozwoju Wydziału w najbliższym okresie wraz z towarzyszącym skutkiem finansowym. W związku z tym Dyrektor zażądał rzetelnie przygotowanego i opracowanego materiału do dnia 28 listopada 2014r. (pismo z dnia 17 listopada 2014r., k. 39).

W dniu 20 listopada 2014r. E. R. zwrócił się do Dyrektora (...) o zatrudnienie w Wydziale (...) K. S. na stanowisku starszego inspektora z równoczesnym wykonywaniem obowiązków egzaminatora. Dyrektor na piśmie E. R. dokonał adnotacji, że K. S. nie wyraża zgody na dalszą pracę w Wydziale (pismo z dnia 20 listopada 2014r., k. 40).

E. R. w dniu 28 listopada 2014r. skierował pismo do Dyrektora D. S. w odpowiedzi na jego pismo z dnia 17 listopada 2014r., w którym wskazał, że nie podziela wątpliwości Dyrektora w zakresie działalności Wydziału i wskazał: jakie działania zostały podjęte w celu osiągnięcia wyniku finansowego na poziomie wyższym niż w okresie poprzednich 6 miesięcy, jakie planuje warsztaty i szkolenia oraz, że przychody w ramach przeprowadzonych szkoleń w okresie od 1 stycznia do 30 lipca 2014r. wyniosły średniomiesięcznie 77.589,79 zł, zaś od 1 sierpnia do 31 października 2014r. – 111.878,97 zł, w związku z czym przychód wzrósł o około 30% (pismo z dnia 28 listopada 2014r., k. 41 – 42).

W/w pisma pozwanego (powoda wzajemnego), od czasu braku zgody związków zawodowych na zawieszenie „trzynastek”, były składane za pośrednictwem sekretariatu w dwóch egzemplarzach (zeznania E. R., e-protokół, k. 323). Na jednym egzemplarzu pozwany (powód wzajemny) otrzymywał potwierdzenie przyjęcia pisma. Pracodawca korespondencję z pozwanym (powodem wzajemnym) przechowywał w teczce. Takich teczek było więcej. Służyły gromadzeniu korespondencji z różnymi osobami, w tym m.in. z osobą nadzorującą egzaminatorów (zeznania D. S., e-protokół, k. 323, zeznania świadka R. B., e-protokół, k. 298, zeznania świadka K. W., e-protokół, k. 241 – 243).

W dniu 1 grudnia 2014r. pozwany (powód wzajemny) skierował do Dyrektora (...) wniosek o podwyższenie uposażenia zasadniczego zatrudnionej w Wydziale (...) od przełomu sierpnia i września 2014r. B. B. oraz o zmianę jej stanowiska z referenta na inspektora (wniosek z dnia 1 grudnia 2014r., k. 222, wniosek B. B. z dnia 30 listopada 2014r., k. 221, zeznania świadka B. B., k. 244). Dyrektor D. S. w dniu 3 grudnia 2014r. poinformował pozwanego (powoda wzajemnego), że w/w wniosek został rozpatrzony negatywnie z uwagi na wyniki działalności Wydziału (...), jak i krótki okres zatrudnienia B. B. z nowym zakresem zadań (pismo z dnia 3 grudnia 2014r., k. 223). K. W. po objęciu kierownictwa Wydziału (...) zaproponował jej zmianę miejsca pracy i podwyższenie wynagrodzenia. B. B. tej propozycji nie przyjęła (zeznania E. R., e-protokół, k. 323).

Z dniem 8 grudnia 2014r., z uwagi na polemikę, jaką zaistniała pomiędzy Dyrektorem a E. R., osobą pełniącą obowiązki kierownika Wydziału (...) został K. W. – także członek związku zawodowego, który w 2015r. został rozwiązany. Był on od w/w daty bezpośrednim przełożonym E. R.. Relacje Dyrektora z E. R. w tym czasie były „oficjalne” (zeznania świadka K. W., k. 241 – 242).

W okresie od 1 lipca 2014r. Dyrektor dokonał także wielu innych zmian kadrowych. Zmiana stanowisk dotyczyła m.in. M. M., przewodniczącego związku zawodowego, który został egzaminatorem nadzorującym, jednak po miesiącu zaprzestał pracy na takim stanowisku, a ostatecznie przestał być pracownikiem pozwanego. Nadto, M. S. (3) – egzaminator, został przeniesiony do Wydziału (...). Z kolei B. C. także egzaminator, został koordynatorem, podobnie jak dwóch innych egzaminatorów, w tym M. Z. (zeznania D. S., e-protokół, k. 323, zeznania świadka R. B., zeznania świadka M. K. (2), e-protokół, k. 298, zeznania E. R., e-protokół, k. 323).

W dniu 15 grudnia 2014r. Związek Zawodowy (...) Wojewódzkiego Ośrodka Ruchu Drogowego w W., w którego imieniu działał pozwany (powód wzajemny), wystosował do Dyrektora pismo sygnalizujące niepokojące sygnały, które wystąpiły w ostatnim czasie oraz sprzeciwiające się stosowaniu praktyk polegających na:

- namawianiu pracowników do zrzeczenia się dodatkowego wynagrodzenia rocznego,
- namawianiu pracowników do występowania ze związków zawodowych pod pretekstem utrzymania stanowiska pracy,
- odmowie przydzielenia podwyżek pracownikom należącym do związków zawodowych, gdy w tym samym czasie przyznawane są podwyżki innym pracownikom,
- degradowaniu pracowników, w tym członków zarządu związków, jako środek dyscyplinujący po braku zgody do zmiany regulaminu wynagrodzeń,
- stosowaniu technik socjotechnicznych w stosunku do pracowników i egzaminatorów, co może mieć negatywny wpływ na podejmowane przez nich decyzje w trakcie procesu egzaminowania (pismo z dnia 15 grudnia 2015r., k. 224 - 225).

W dniu 22 grudnia 2015r. pozwany (powód wzajemny) realizował w Ż. kurs „Czas pracy kierowcy” dla 5 osób, w ramach programu finansowanego ze środków unijnych. Faktycznie przeszkolonych zostało wówczas 13 osób, o co prosiła Dyrektor szkoły. E. R. nie występował o zgodę do Dyrektora (...), samodzielnie podjął decyzję. Projekty zaświadczenia o ukończeniu kursu przygotował dla wszystkich trzynastu osób, z tym że pięć osób przeszkolonych zgodnie ze specyfikacją miało otrzymać zaświadczenia z logo (...) i logo projektu, zaś dodatkowe osiem osób – zaświadczenia tylko

z logo (...). Dyrektor o tej sytuacji dowiedział się, kiedy pozwany (powód wzajemny) przedstawił mu przygotowane projekty zaświadczeń do podpisu (zeznania D. S., zeznania E. R., e-protokół, k. 323). W związku z tym w dniu 8 stycznia 2015r. odbyło się spotkanie Dyrektora D. S. z K. W. i pozwanym (powodem wzajemnym). Podczas spotkania Dyrektor prosił E. R. o wyjaśnienia i ocenę swego postępowania. E. R. wskazał, że w pełni zrealizował zapisy umowy i nie poczuwa się do winy. Dyrektor zarzucił pozwanemu (powodowi wzajemnemu) podejmowanie samodzielnych decyzji wykraczających poza zakres obowiązków, uprawnień i odpowiedzialności, sprzecznych z hierarchią zależności służbowych w (...) oraz rażąco naruszających interes (...) (notatka służbowa z dnia 8 stycznia 2015r., k. 43-44, zeznania świadka K. W., k. 241 - 243).

W dniu 12 stycznia 2015r. Dyrektor D. S. zwrócił się do wszystkich organizacji związkowych z zapytaniem, czy E. R. jest członkiem związku bądź związek wyraził zgodę na obronę jego praw pracowniczych (pismo z dnia 12 stycznia 2015r., k. 63). W piśmie z dnia 16 stycznia 2015r. Związek Zawodowy (...) Wojewódzkiego Ośrodka Ruchu Drogowego, w którego imieniu działał pozwany (powód wzajemny), poinformował, że zarówno E. R., jak i M. K. (2), wchodzi w skład zarządu związku zawodowego i związek wyraża zgodę na obronę ich praw pracowniczych (pismo z dnia 16 stycznia 2015r., k. 62). W tej samej dacie pracodawca skierował do Związku Zawodowego (...) Wojewódzkiego Ośrodka Ruchu Drogowego zawiadomienie o zamiarze rozwiązania umowy o pracę z E. R. bez zachowania okresu wypowiedzenia z oznaczeniem przyczyny takiej decyzji (zawiadomienie z dnia 16 stycznia 2015r., k. 60 – 61). B. B. - członek zarządu związku, odmówiła przyjęcia tego pisma, wobec czego zostało ono w dniu 16 stycznia 2015r. przesłane drogą mailową na e-maila w/w organizacji związkowej (e-mail z dnia 16 stycznia 2015r., k. 53). W odpowiedzi na nie zastępcę przewodniczącego związku M. K. (2) wskazał w piśmie z dnia 19 stycznia 2015r. powody, dla których rozwiązanie stosunku pracy z E. R. bez wypowiedzenia byłoby nieuzasadnione (pismo z dnia 19 stycznia 2015r., k. 57 – 58).

W tej samej dacie, tj. 19 stycznia 2015r., Związek Zawodowy (...) Wojewódzkiego Ośrodka Ruchu Drogowego w W. wystąpił do Marszałka Województwa (...) z prośbą o spotkanie w związku z sytuacją, jaka ma miejsce w Ośrodku odnośnie ewidentnej dyskryminacji członków związków zawodowych (pismo z dnia 19 stycznia 2015r., k. 227).

Wojewódzki Ośrodek Ruchu Drogowego działający poprzez Dyrektora D. S. podjął w dniu 20 stycznia 2015r. decyzję o rozwiązaniu z pozwanym (powodem wzajemnym) umowy o pracę bez wypowiedzenia w trybie art. 52 § 1 k.p. Jako przyczynę takiej decyzji wskazano ciężkie naruszenie obowiązków pracowniczych polegające na świadomym działaniu na niekorzyść interesów pracodawcy poprzez:

1. realizację umowy Nr (...) zawartej w dniu 1 października 2014r. z Powiatem (...) niezgodnie z jej treścią oraz (...) i ofertą złożoną przez (...), pomimo tego, że sam pozwany reprezentował pracodawcę w toku negocjacji, przygotował ofertę i samodzielnie ustalał warunki, na jakich umowa została zawarta, poprzez:

a) przeszkolenie 13 osób zamiast 5 – w tym 8 osób bez ustalonej opłaty na rzecz Ośrodka;

b) niezapewnienie wyżywienia wymaganego w specyfikacji zamówienia, która została przyjęta do realizacji, co spowodowało częściowe wykonanie tego obowiązku przez zamawiającego, a częściowo dokonanie zakupu produktów spożywczych samodzielnie przez pozwanego w dniu poprzedzającym szkolenie, z pominięciem sposobu dokonywania zakupów przez (...), co narusza obowiązek ustalonego w zakładzie porządku pracy;

c) przygotowanie zaświadczeń o ukończeniu szkolenia dla większej liczby osób niż to wynika z treści zawartej umowy.

Pracodawca w oświadczeniu z dnia 20 stycznia 2015r. zawarł szerokie uzasadnienie stawianych zarzutów i wskazał, że E. R. swoim zachowaniem naruszył art. 100 § 2 pkt 4 k.p. – brak dbałości o interesy pracodawcy i działanie na jego niekorzyść, art. 100 § 2 pkt 4 i 6 k.p. – usiłowanie wyłudzenia od pracodawcy złożenia podpisu pod zaświadczeniami o odbyciu szkoleń dla osób niewymienionych w umowie. Ponadto zarzucił mu podjęcie czynności niezgodnych z delegacją wystawioną przez pracodawcę poprzez przekroczenie zadań w niej określonych, polegające na samowolnym przyjęciu na szkolenie większej liczby osób oraz zmianie środka komunikacji ustalonego z pracodawcą bez uzgodnienia z przełożonym, przekroczenie dopuszczalnej krytyki pracodawcy oraz pisemne naruszenie jego dóbr, dobrego imienia i reputacji, polegające na rozpowszechnianiu nieprawdziwych informacji i formułowaniu bezpodstawnych zarzutów

w piśmie z dnia 15 grudnia 2014r. skierowanym do Marszałka Województwa (oświadczenie o rozwiązaniu umowy o pracę bez wypowiedzenia z dnia 20 stycznia 2015r., k. 54 – 56).

Oświadczenie o rozwiązaniu umowy o pracę zostało przez pracodawcę wysłane do pozwanego (powoda wzajemnego) za pośrednictwem poczty, za potwierdzeniem odbioru. Zanim pozwany (powód wzajemny) je odebrał, w dniu 21 stycznia 2015r. wpłynęło do Wojewódzkiego Ośrodka Ruchu Drogowego w W. pismo E. R. zawierające oświadczenie o rozwiązaniu umowy o pracę bez wypowiedzenia z powodu ciężkiego naruszenia przez pracodawcę podstawowych obowiązków wobec pracownika, które E. R. złożył z uwagi na to, że wiedział o działaniach pracodawcy zmierzających do rozwiązania z nim umowy o pracę na podstawie art. 52 k.p. (zeznania świadka R. B., zeznania świadka M. K. (2), e-protokół, k. 298, zeznania E. R., e-protokół, k. 323).

Planowane zwolnienia M. K. (2) i E. R. nie były jedyne. Dyrektor D. S. planował i zwolnił inne osoby, co wynikało z prowadzonej restrukturyzacji (zeznania świadka R. B., e-protokół, k. 298). Na skutek działań restrukturyzacyjnych podjętych przez Dyrektora sytuacja finansowa Wojewódzkiego Ośrodka Ruchu Drogowego w W. ulegała poprawie. Pracownicy za III i IV kwartał 2015r. otrzymali nagrody (zeznania D. S., e-protokół, k. 323).

Wskazany stan faktyczny Sąd Okręgowy ustalił w oparciu o powołane dowody z dokumentów, a także częściowo zeznania świadków B. B., K. W., M. K. (2), R. B. oraz na podstawie zeznania stron – pozwanego (powoda wzajemnego) E. R. oraz Dyrektora Wojewódzkiego Ośrodka Ruchu Drogowego w W. D. S..

Dowody z dokumentów, których strony nie kwestionowały, stanowiły wiarygodne źródło informacji co do przebiegu zatrudnienia E. R. w Wojewódzkim Ośrodku Ruchu Drogowego w W. oraz odnośnie korespondencji prowadzonej przez pozwanego (powoda wzajemnego) z Dyrektorem zarówno w związku z pełnioną funkcją przewodniczącego organizacji związkowej, jak i w związku z zajmowanym stanowiskiem Zastępcy Kierownika Wydziału (...).

Sąd nie dokonywał ustaleń faktycznych w oparciu o zeznania świadków K. S. i W. B., albowiem świadkowie nie dysponowali wiedzą odnośnie okoliczności rozwiązania umowy o pracę łączącej strony, a także odnośnie sposobu, w jaki pozwany (powód wzajemny) był traktowany przez Dyrektora D. S.. Również świadek B. B. w tym zakresie nie dysponowała przydatnymi informacjami. Sąd zatem także i zeznań tego świadka nie uwzględnił przy dokonywaniu ustaleń faktycznych, z jedynym tylko wyjątkiem dotyczącym kwestii podwyżki, o jaką B. B. wystąpiła, na którą to okoliczność E. R. wskazywał w oświadczeniu o rozwiązaniu umowy o pracę z winy pracodawcy.

Sąd ocenił, że zeznania stron mogły stanowić podstawę ustaleń faktycznych w części, tj. w takim zakresie, w jakim były spójne między sobą oraz z innymi dowodami, które Sąd Okręgowy ocenił jako wiarygodne.

Zeznaniom M. K. (2) Sąd dał wiarę częściowo, tylko co do tych okoliczności, które potwierdziły dokumenty oraz zgodnie obie zeznające strony. Również dokonując ustalenia odnośnie motywacji E. R., decydującej o złożeniu oświadczenia o rozwiązaniu umowy o pracę bez wypowiedzenia z winy pracodawcy w dniu 21 stycznia 2015r., Sąd oparł się na zeznaniach świadka M. K. (2). W tym zakresie to, co wskazał wymieniony świadek korespondowało z zeznaniami R. B. oraz pozwanego (powoda wzajemnego).

Sąd nie dał wiary zeznaniom M. K. (2) odnośnie pozostałych okoliczności, które objęte były tezą dowodową, głównie w zakresie, jaki dotyczył dyskryminacji pozwanego (powoda wzajemnego) i innych związkowców, działań podejmowanych przez Dyrektora w stosunku do osoby E. R. i oceny własnej świadka dotyczącej pracy, jaką wykonywał pozwany (powód wzajemny). W tym zakresie zarzuty apelacji były w pełni uzasadnione i podlegały uwzględnieniu. Jak słusznie wskazano w środku zaskarżenia Sąd Rejonowy dokonując oceny zeznań M. K. (2) nie uwzględnił istotnej okoliczności, a mianowicie, że M. K. (2) pracował w innej lokalizacji niż pozwany (powód wzajemny). W związku z tym nie miał kontaktu z pozwanym (powodem wzajemnym) w miejscu pracy, przy okazji realizacji obowiązków służbowych, a jedynie poza pracą, na gruncie prywatnym, kiedy omawiano m.in. sprawy dotyczące organizacji związkowej. Wiedzę o pracy pozwanego (powoda wzajemnego) i jego kontaktach z Dyrektorem świadek miał zatem z jednego tylko źródła – od samego zainteresowanego, który w rozmowach relacjonował kontakty z przełożonym. Zdaniem Sądu, tego rodzaju wiedza świadka, nie pochodząca z bezpośredniej obserwacji, a jedynie z przekazu

pozwanego (powoda wzajemnego), nie mogła być uznana za wiarygodną i wystarczającą do dokonania ustaleń choćby w kwestii wielokrotnego bezpodstawnego zwracania pozwanemu (powodowi wzajemnemu) pism i sprawozdań. W tym zakresie Sąd Rejonowy dysponował owymi pismami i winien ich treść oraz uwagi Dyrektora skonfrontować z tym, co wskazywał M. K. (2). Takiej konfrontacji i pełnej, pogłębionej oceny wszystkich dowodów, zabrakło jednak w uzasadnieniu Sądu I instancji. Sąd ten wybiórczo, w oderwaniu od innych dowodów, ocenił zeznania szczególnie M. K. (2) i R. B.. Pomiął również kilka innych istotnych okoliczności, m.in. to, że świadek M. K. (2) wykonywał odmienne zadania niż pozwany (powód wzajemny), był bowiem egzaminatorem, podczas kiedy E. R. wykonywał wówczas obowiązki Zastępcy Kierownika Wydziału (...). Wiedzę o tym, jak ten Wydział funkcjonuje, jak działa sam pozwany i jaka jest ocena jego pracy i oczekiwania Dyrektora, świadek mógł mieć zatem tylko z relacji E. R., a relacja ta, jak wskazuje jej porównanie choćby z treścią korespondencji, miała charakter subiektywny i jednostronny. Dodatkowo, Sąd Rejonowy, który przy okazji zeznań świadka R. B., akcentował znaczenie powiązań bądź braku powiązań między świadkiem a stronami, nie odnotował i nie ocenił właściwie tego, że pozwany (powód wzajemny) i M. K. (2) działali w tym samym związku zawodowym, obaj w zarządzie organizacji. Zdaniem Sądu Okręgowego, jest to okoliczność istotna pomimo tego, że świadek i pozwany (powód wzajemny) nie pracują już u tego samego pracodawcy. Świadek, jak wskazują jego obszernie zeznania w tym zakresie, prezentuje taką samą jak pozwany (powód wzajemny) ocenę działań Dyrektora w stosunku do jego osoby w obecnym czasie. Wobec tego nie jest i nie może być traktowany jako w pełni wiarygodne, obiektywne źródło informacji o okolicznościach istotnych w sprawie.

Okolicznością wartą odnotowania, a czego również nie uwzględnił Sąd Rejonowy, jest również to, że M. K. (2) przeważającą część swoich zeznań poświęcił sposobowi traktowania swojej osoby przez Dyrektora w chwili obecnej, opisywał okoliczności i przyczyny udzielenia mu kary nagany oraz różne działania dyskryminacyjne Dyrektora w stosunku do niego i innych osób. Jeśli chodzi zaś o osobę pozwanego (powoda wzajemnego), którego dyskryminacja była podstawą rozwiązania umowy o pracę bez wypowiedzenia z winy pracodawcy i okolicznością, na którą dowód z zeznań tego świadka został dopuszczony, to świadek wskazał jedynie kilka okoliczności, jakie relacjonował mu pozwany (powód wzajemny).

Zdaniem Sądu, szeroki opis świadka dotyczący działań dyskryminacyjnych Dyrektora w stosunku do różnych osób, był nieprecyzyjny, ogólnikowy, a często też nacechowany subiektywnym przekonaniem świadka czy też jego przypuszczeniem. Dla przykładu należy wskazać opisywaną przez świadka karę nagany, jaka rzekomo niesłusznie, na skutek negatywnych działań Dyrektora wobec działaczy związkowych, została mu udzielona. Świadek jednak od tej kary nie odwołał się do sądu pracy i jej nie zakwestionował, co poddaje w wątpliwość wiarygodność tego przykładu w kontekście niewłaściwych, dyskryminujących działań D. S.. Świadek podawał także różne, niesprawdzone, niepotwierdzone wiarygodnymi informacjami, przypadki innych pracowników lepiej bądź gorzej traktowanych przez Dyrektora, jednak także i w tym zakresie taki przekaz należało potraktować z dużą ostrożnością. Tego rodzaju relacje świadka, aby mogły stanowić wiarygodne potwierdzenie dyskryminacji, powinny zostać poddane dalszej weryfikacji, czego winna dokonać ta strona, na której spoczywał w procesie ciężar dowodu bądź Sąd I instancji z urzędu, jeśli uznał, że informacje przedstawione przez świadka są istotne. Tymczasem, Sąd Rejonowy formułując poważne zarzuty wobec strony powodowej (pozwanego wzajemnego) opierał się na ogólnych niesprawdzonych informacjach dwóch świadków – w tym M. K. (2) – których przekaz był daleko nieprecyzyjny i ogólny, a także subiektywny i jednostronny.

Podobnej oceny, jak w przypadku M. K. (2), Sąd Okręgowy dokonał również w odniesieniu do R. B.. Strona powodowa (pozwany wzajemny) w apelacji bardzo szeroko dokonała analizy zeznań tego świadka, która zdaniem Sądu II instancji, była w każdym aspekcie trafna i pogłębiona, w przeciwieństwie do oceny Sądu Rejonowego, który w uzasadnieniu wyroku dość krótko, ogólnie i mało wnikliwie przeanalizował to co zeznała R. B.. Sąd I instancji podkreślił logikę i spójność zeznań oraz ich zgodność z pozostałym zabranym materiałem dowodowym, co nie było prawdą. Nie można było wskazać, że zeznania tego świadka korespondowały z dowodami z dokumentów, w szczególności z korespondencją prowadzoną przez E. R. z Dyrektorem, bo w ogóle z tą korespondencją, wybiórczo opisaną w uzasadnieniu wyroku, nie zostały zestawione. Sąd Rejonowy zatem, nieprawidłowo i nie wiadomo z jakiej przyczyny, przyznał prymat zeznaniom świadka pomijając dowody bezpośrednio potwierdzające treść pism między D. S. i pozwanym (powodem wzajemnym). Logika i spójność tego co zeznała R. B. także – zdaniem Sądu Okręgowego –

nasuwała duże wątpliwości. Sąd Rejonowy odnotował jedynie fakt, że świadek nie pracuje już w (...), co w uproszczeniu miałyby, idąc tokiem rozumowania Sądu Rejonowego, oznaczać, iż wszystko, co świadek zezna – bez względu na rzeczywistą wiedzę odnośnie pewnych okoliczności i spójność prezentowanych treści – jest wiarygodne. Taka uproszczona zasada oceny dowodów nie obowiązuje jednak w procesie. Art. 233 k.p.c., który Sąd I instancji naruszył, daje Sądowi rozpatrującemu sprawę konkretne, mające wiele aspektów i odniesień, wytyczne co do oceny dowodów. W przypadku oceny zeznań R. B. nie zostały one uwzględnione. Sąd Rejonowy pominął m.in. to, że świadek, to osoba, która choć nie pracuje w (...), nie prezentowała podczas składania zeznań, neutralnej postawy i stosunku do stron, dającej gwarancję obiektywizmu. Wręcz przeciwnie, dokładna analiza zeznań, wskazuje na jednostronne, negatywne nastawienie świadka wobec Dyrektora (...), a przejawiające się w sposobie relacjonowania współpracy z Dyrektorem i powodów zakończenia pracy w Wojewódzkim Ośrodku Ruchu Drogowego. Sąd Rejonowy tej okoliczności jednak nie odnotował, uznając iż najważniejsze jest, że świadek zeznała „z wolnej stopy”. Tymczasem świadek, choć nie powiązana już stosunkiem pracy z powodem (pозwanym wzajemnym), wciąż prezentowała jednostronną, negatywną ocenę zakończonej współpracy. Wspominała o negatywnym stosunku Dyrektora D. S. do jej osoby i o jego nie merytorycznych uwagach dot. m.in. niewyniesionej faliżanki po wizycie gości, które – jak słusznie podniesiono w apelacji – w przypadku sekretarki, którą świadek wówczas była, nie mogły być uznane jako nie merytoryczne, a raczej jako dotyczące zakresu obowiązków.

Zdaniem Sądu Okręgowego, okolicznościami, który należało uwzględnić przy ocenie zeznań R. B., były także obszary, w których świadek mogła posiadać wiedzę i te, które nie były jej znane, choć formułowała różne tezy i sądy. Pełnomocnik powoda (pозwanego wzajemnego) w apelacji zasadnie powołał choćby kwestie finansowe, co do których świadek wypowiadała się z lekkością, sprawiając wrażenie zorientowanej, podczas gdy – nie podważając wagi stanowiska zajmowanego przez świadka w (...) pracowała najpierw jako sekretarka, a potem przy obsłudze klientów. W związku z tym wiedza świadka w tym aspekcie nie była z całą pewnością wiarygodna i pełna. Być może świadek coś, od kogoś w tym zakresie słyszała, ale to zbyt mało, by w sposób autorytarny i przesądający formułować stanowcze tezy. Podobnie, świadek nie miała żadnych informacji szczegółowych o pracy pозwanego (powoda wzajemnego) jako egzaminatora czy Zastępcy Kierownika Wydziału (...), nie była osobą kompetentną do dokonywania ocen, a mimo to, takie przedstawiała, zaś Sąd Rejonowy zupełnie to zignorował. Dla przykładu świadek wskazała, że E. R. był bardzo dobrym egzaminatorem, choć świadek K. W. pracujący jako osoba nadzorująca egzaminatorów, wskazywał, że miał zastrzeżenia do pracy pозwanego (powoda wzajemnego). Wypowiadając się z kolei o pracy E. R. po 1 sierpnia 2014r., R. B. zeznała m.in., że pозwany (powód wzajemny) „super przygotował akredytację”. Wprawdzie sposobu przygotowania akredytacji w postępowaniu nikt nie kwestionował, nie mniej jednak wskazany przykład, jak słusznie podniesiono w apelacji, dowodzi, że R. B. z dużą łatwością, nie mając wiedzy merytorycznej do dokonywania oceny, przedstawiała opinie i sądy na wiele różnych tematów, także tych, co do których trudno uznać, by posiadała przygotowanie i wiedzę o faktach. Inny z takich tematów, to zastrzeżenia Dyrektora do pisma składanych przez E. R.. Świadek zeznając wskazywała, że pозwany (powód wzajemny) kilka, czy nawet kilkanaście razy „biegał z pismami w tą i z powrotem”. Nadto świadek wyraźnie sugerowała, że było to niepotrzebne i niezasadne. Zdaniem Sądu, biorąc pod uwagę fakt, że R. B. nie znała treści przedmiotowych pism, co sama potwierdziła, to jej zeznania, a raczej ocena, była niewiarygodna i nieuprawniona. Świadek nie znając tego, co znajdowało się w pismach nie miała podstaw, by tak kategorycznie i z pełnym przekonaniem formułować sądy, które Sąd Rejonowy w pełni zaakceptował. Nieuprawnione było także twierdzenie świadka, że pозwany (powód wzajemny) „kilka czy kilkanaście razy biegał z pismami w tą i z powrotem”, co sugeruje celowe, nieuzasadnione i poniżające pозwanego (powoda wzajemnego) dręczenie przez Dyrektora. Dla oceny, ile razy, z jakich powodów oraz czy zasadnie E. R. poprawiał pisma, należy dokonać ich analizy. Wskazują one na to, że po pierwsze, pisma w tym samym temacie były kierowane przez E. R. do Dyrektora dwa czy trzy razy. Po drugie, uwagi, jakie zgłaszał Dyrektor, miały charakter merytoryczny, czego R. B. nie mogła wiedzieć i ocenić, po trzecie wreszcie, pозwany (powód wzajemny) nie w pełni precyzyjnie realizował oczekiwania Dyrektora, jeśli chodzi o treść pism i sprawozdania.

Jeśli chodzi zaś o sposób traktowania pозwanego (powoda wzajemnego) przez Dyrektora, to zdaniem Sądu w tym temacie świadek nie miała wystarczającej, bezpośredniej wiedzy. W szczególności dotyczy to tego czasu, gdy pозwany (powód wzajemny) miał być poddawany dyskryminacji. Wedle twierdzeń pозwanego (powoda wzajemnego) i świadka

miało to nastąpić po odmowie wyrażenia przez związki zawodowe zgody na zawieszenie „trzynastek”, co nastąpiło pod koniec września 2014r. Świadek w tym czasie jeszcze pracowała w sekretariacie Dyrektora, ale od 1 listopada 2014r. została przeniesiona do obsługi klientów i – jak twierdziła – odizolowana od dawnych współpracowników. Wobec tego tak szeroka wiedza świadka o dyskryminacji E. R., o jego gorszym traktowaniu na tle innych, sięgająca okresu rozwiązania umowy przez pozwanego (powoda wzajemnego), kiedy świadek będąc chora, już nie pracowała, nie jest wiarygodna i oparta na własnych obserwacjach i rzeczowej, obiektywnej, odnoszącej się do faktów, ocenie.

R. B., podobnie jak M. K. (2), przedstawiała również wiele zdarzeń świadczących o szeroko zakrojonej dyskryminacji członków związków zawodowych. Podawała przy tym przykłady, z których istotny jest ten dotyczący nagradzania przez Dyrektora pracowników, którzy ze związków wystąpili. Jako formę nagrody, gratyfikacji, R. B. wskazywała zachowanie dotychczasowego wyższego wynagrodzenia egzaminatora przy wykonywaniu niżej wynagradzanej pracy administracyjnej. Świadek zapomniała jednak bądź nie było jej wiadome, że pozwany (powód wzajemny) przeniesiony ze stanowiska egzaminatora do Wydziału (...), czyli do pracy administracyjnej – podobnie jak podawani jako przykład byli członkowie związków zawodowych, lepiej traktowani przez D. S. – także zachował uposażenie egzaminatora i do końca zatrudnienia nie nastąpiła obniżka jego płacy.

Wobec powyższego, twierdzenia świadka, które mają stanowić przykład niewłaściwego, dyskryminującego zachowania Dyrektora względem części załogi, wcale – jak pokazuje przytoczony przykład – takimi nie musiały być. Świadek celowo lub mając takie przekonanie tak to przedstawiała, ale jej ocena w tym zakresie nie była uprawniona i oparta na rzeczowej, obiektywnej analizie wszystkich wiarygodnych faktów. Świadek zresztą różne fakty prezentowała wybiórczo, w sposób wycinkowy, oparty raczej na informacjach zasłyszanych niż faktycznie sprawdzonych, które nie zostały poddane weryfikacji. Wskazywała m.in. na dyskryminację głównej księgowej, co miało potęgować przekonanie Sądu o słuszności stanowiska świadka i pozwanego (powoda wzajemnego). Sąd Rejonowy dając w pełni wiarę zeznaniom R. B., nie przeanalizował jednak, przy uwzględnieniu wszystkich wskazanych, istotnych okoliczności, czy tego rodzaju teza o dyskryminacji innej osoby, która nie miała okazji zeznawać w procesie i zaprezentować swojej oceny i zaistniałych faktów, jest tezą wiarygodną. Zdaniem Sądu Okręgowego, taka teza nie zasługiwała na akceptację, podobnie jak znaczącą część zeznań R. B.. Świadek wskazywała również na zmiany kadrowe, mające związek z szykanowaniem działaczy związkowych, nie zaprzeczyła jednak, że Dyrektor dokonywał takich zmian w szerszym zakresie, nie tylko w odniesieniu do członków związków zawodowych. Z tego wynika, że polityka kadrowa w (...), po objęciu stanowiska przez D. S., miała inny zasięg i cel niż prezentowała świadek. Dotyczyła wielu osób i stanowisk, tam gdzie to było konieczne, a celem takich działań była racjonalizacja zatrudnienia i w konsekwencji poprawa sytuacji finansowej Wojewódzkiego Ośrodka Ruchu Drogowego w W..

Zdaniem Sądu Okręgowego, jak słusznie wskazuje apelacja, świadek R. B. w sposób ogólny, a przede wszystkim uproszczony, mający potwierdzić prezentowaną przez świadka tezę o dyskryminacji związkowców przez D. S., opisywała również kwestie dotyczące powodów odebrania pracownikom „trzynastek” i okoliczności związane z pozostawieniem tylko „gołej pensji”. W tym zakresie z zeznań świadka wydaje się wynikać, że wszelkie działania w tym zakresie podejmował Dyrektor D. S. podczas, gdy już poprzedni Dyrektor, z uwagi na trudną sytuację finansową (...), podjął taką decyzję. Jak słusznie podniesiono w apelacji, Sąd I instancji, dokonał również ustaleń o braku premii za 2015r., chyba także w oparciu o zeznanie R. B., przy czym te ustalenia umieścił w akapicie, który dotyczył sposobu traktowania związkowców przez D. S., co oczywiście nie było właściwe i zgodne z faktami, gdyż po pierwsze premie uznaniowe nie były wypłacane wszystkim pracownikom, a po drugie, nie była to wyłącznie decyzja w/w Dyrektora, ale także już jego poprzednika. Dodatkowo, należy podkreślić, że ta część stanu faktycznego ustalonego przez Sąd Rejonowy, która dotyczy dyskryminacji związkowców, jest wiernym odzwierciedleniem tego, co zeznała świadek R. B., z odwołaniem, ale tylko w niewielkim zakresie do zeznań świadków M. K. (2) i K. W.. Znamienne i świadczące o powierzchownej analizie Sądu Rejonowego jest również i to, że do omawianej części ustaleń faktycznych, która opisywała negatywne działania, zachowania Dyrektora D. S., Sąd Rejonowy – z uwagi na to, że dodatkowo potwierdzało to tezę, którą przyjął – wplótł charakterystykę osoby D. S., jaką przedstawił K. W.. Zdaniem Sądu Okręgowego, wskazany świadek opisywał Dyrektora jako osobę twardą, delegującą zadania, ale nie w związku z jakimiś działaniami dyskryminacyjnymi, jak przyjął Sąd I instancji, ale dla potwierdzenia, że w stosunku do wszystkich

pracowników Dyrektor był wymagający i prezentował taki sposób zarządzania Ośrodkiem - skądinąd trudno ocenić, że naganny – polegający na delegowaniu zdań i rozliczaniu z ich wykonania. Taka sama metoda została przyjęta zresztą i w stosunku do E. R., co Sąd Rejonowy błędnie odczytał i ustalił.

Błędne i nieuprawnione było uznanie przez Sąd I instancji, że R. B. jest wiarygodnym świadkiem w sytuacji, gdy nie mając w zasadzie żadnej wiedzy o motywacji Dyrektora D. S. przywracającego pozwanego (powoda wzajemnego) do pracy od dnia 1 sierpnia 2014r., wskazywała, że Dyrektor powierzył E. R. stanowisko Zastępcy Dyrektora Wydziału (...) licząc, że E. R. „na czymś się wyłoży”. Sąd Rejonowy nie ustalił na podstawie jakich danych i faktów świadek tego rodzaju tezę prezentowała, tylko bezkrytycznie i dowolnie, dokonując ustaleń faktycznych, przyjął, że wszystko co zeznała R. B. było spójne, logiczne i korespondujące z pozostałym – nie wiadomo jakim – materiałem dowodowym. Podobnie Sąd Rejonowy nie zauważył, że w zeznaniach tego świadka pojawiły się twierdzenia o nakłanianiu związkowców do wystąpienia ze związku, podczas gdy D. S. w złożonych zeznaniach przeczył temu. Także świadek M. K. (2), w przeciwieństwie do R. B., nie prezentował takiej tezy. Przytoczył jedynie potwierdzone przez Dyrektora w zeznaniach, jego słowa o tym, że przyjdzie taki czas, gdy związki zawodowe u tego pracodawcy nie będą potrzebne. Z jakich względów Dyrektor tak wskazywał i co miał na myśli zostało jednak wyjaśnione przez autora, a analiza świadka M. K. (2) w tym zakresie, miała charakter subiektywny.

Podsumowując, Sąd Okręgowy w pełni podzielił zarzuty strony powodowej (pозwanego wzajemnego) dotyczące błędnej oceny dowodów dokonanej przez Sąd Rejonowy i błędnych ustaleń faktycznych. Z przyczyn wskazanych stan faktyczny został ustalony na nowo, przy uwzględnieniu wskazanych okoliczności oraz niewiarygodności w znaczącej części zeznań świadków R. B. i M. K. (2), które Sąd I instancji uznał za kluczowe. W konsekwencji, ustalenia, które zostały poczynione przez Sąd I instancji, a dotyczące dyskryminacji związkowców i pozwanego (powoda wzajemnego) były nieprawidłowe. Sąd Okręgowy, z przyczyn wskazanych, takich ustaleń nie poczynił, uznając, że zeznania R. B. i M. K. (2), poparte zeznaniami E. R., to niewystarczający i niewiarygodny materiał dowodowy.

Dla potwierdzenia wskazywanej tezy należy odwołać się dodatkowo do zeznań pozwanego (powoda wzajemnego), który wiele faktów przedstawiał subiektywnie bądź niezgodnie z rzeczywistością. Dotyczy to m.in. korespondencji prowadzonej z D. S., choćby w temacie dalszego zatrudnienia w Wydziale (...) K. S.. Wskazana osoba zeznawała przed Sądem i z jej zeznań nie wynika to co opisywał pozwany (powód wzajemny). W zeznaniach, prezentując osobę Dyrektora w negatywnym świetle, E. R. wskazywał na zakończoną placzem rozmowę K. S. z D. S.. Świadek K. S. nie wskazywała jednak na takie fakty. Pozwany (powód wzajemny) mógł świadka o nie zapytać, ale nie uczynił tego, wskazując potem podczas przesłuchania stron, że opisywane zdarzenie zaistniało. Sąd jednak nie dał temu wiary, podobnie jak i innym faktom dotyczącym pozostałej korespondencji prowadzonej przez Dyrektora z pozwanym (powodem wzajemnym). Zdaniem Sądu, pozwany (powód wzajemny) niewłaściwie, na skutek subiektywnej, dowolnej oceny, prezentował również treści dotyczące awansu w nagrodę byłych związkowców i gorszego traktowania jego osoby. Pytany z kolei o treść pisma, jakie skierował do Marszałka Województwa (...) z zarzutami wobec D. S., nie był w stanie podać konkretnych przykładów działań dyskryminujących pracodawcy bądź osób, które takim działaniom były poddane. Posługiwał się w zasadzie kilkoma tylko przykładami – swojej osoby, M. K. (2) i R. B.. Dla przykładu, pytany o osoby zdegradowane, wskazywał R. B. podczas, gdy przeniesienie z sekretariatu do działu obsługi klienta trudno oceniać w takich kategoriach. Z kolei jako przykład osoby, której obniżono wynagrodzenie, podał siebie w sytuacji, gdy w stosunku do jego osoby nic takiego nie miało miejsca. Wprawdzie w związku z objęciem stanowiska Zastępcy Kierownika Wydziału (...) podwyżki, której być może oczekiwał, nie otrzymał, nie nastąpiło jednak obniżenie wynagrodzenie, o które bezpodstawnie oskarżał pracodawcę. W piśmie do Marszałka Województwa (...) pozwany (powód wzajemny) posługiwał się nadto liczbą mnogą, pisząc „pracowników”, co wyraźnie wskazywało na szeroko zakrojone ramy dyskryminujących działań pracodawcy. Tymczasem w czasie składania zeznań, kiedy padały pytania o konkretne przykłady, pozwany (powód wzajemny) przytaczał co najwyżej pojedyncze przypadki i dla usprawiedliwiania powoływał się na okoliczność, że nie jest polonistą. Zdaniem Sądu, tego rodzaju postawa E. R. – w okresie zatrudnienia w (...) przewodniczącego największego, reprezentatywnego związku zawodowego – nie mogła zasługiwać na aprobatę, a jego zeznania na bezkrytyczne uwzględnienie. To co zeznał pozwany (powód wzajemny) odnośnie m.in. w/w kwestii poddawało wyraźnie w wątpliwość jego wiarygodność i obiektywizm.

Zdaniem Sądu Okręgowego, Sąd Rejonowy naruszył również art. 18^{3b} k.p. błędnie ustalając rozkład ciężaru dowodu w rozpatrywanej sprawie. Z rozważań prawnych Sądu Rejonowego, które w dużej części poświęcone zostały kwestii dyskryminacji oraz regulacjom art. 18^{3a-3d} k.p., można byłoby odczytywać, że to właśnie te przepisy były podstawą zgłoszonego przez pozwanego (powoda wzajemnego) żądania. Tak jednak nie było, gdyż roszczenie, które w pozwie wzajemnym zgłosił E. R., zostało sformułowane na podstawie art. 55 § 1¹ k.p., co Sąd I instancji odnotował i czemu dał wyraz w wyroku zasądzając odszkodowanie w oparciu o w/w przepis. W takiej sytuacji to pozwany (powód wzajemny) - zgodnie z ogólnymi regułami dowodzenia (art. 6 k.c.) - powinien wykazać w procesie, że wystąpiły przesłanki przewidziane w art. 55 § 1¹ k.p. uzasadniające rozwiązanie umowy o pracę w tym trybie i przyznanie od pracodawcy odszkodowania za ciężkie naruszenie przez niego podstawowych obowiązków, co zresztą wyraźnie potwierdził Sąd Najwyższy w uzasadnieniu postanowienia z dnia 20 sierpnia 2008r. (I PK 56/08, Lex nr 818571). Sąd Rejonowy takiego rozkładu ciężaru dowodu nie zastosował, błędnie przyjmując, że choć postępowanie dotyczy odszkodowań dochodzonych przez pracownika i pracodawcę w związku z rozwiązaniem przez pracownika umowy o pracę bez wypowiedzenia z winy pracodawcy, to należy rozłożyć ciężar dowodu tak, jak w sprawach o dyskryminację. Odszkodowanie w związku z dyskryminacją ma jednak inną podstawę prawną i inny charakter niż odszkodowanie, o jakim mowa w art. 55 § 1¹ k.p. czy w art. 61¹ k.p. Sąd Rejonowy błędnie, naruszając wszystkie w/w przepisy, tej różnicy nie odnotował i wadliwie zastosował art. 18^{3a-3d} k.p.

Biorąc pod uwagę właściwie rozłożony w procesie ciężar dowodu Sąd Okręgowy ocenił, iż Sąd I instancji w sposób wadliwy ocenił, że doszło do uzasadnionego rozwiązania przez E. R. umowy o pracę bez wypowiedzenia z winy pracodawcy. W związku z tym nastąpiło naruszenie art. 55 § 1¹ k.p. oraz art. 61¹ k.p. Sąd Rejonowy błędnie przyjął, że pozwany (powód wzajemny) udowodnił czy nawet uprawdopodobnił, że jego osoba była poddana dyskryminacji z uwagi na przynależność związkową. W oświadczeniu o rozwiązaniu umowy o pracę bez wypowiedzenia, którego treść jest kluczowa, E. R. opisał swą pracę w Wydziale (...) od dnia 1 sierpnia 2014r. i odnotował osiągnięte sukcesy, a potem podając jako granicę czasową odmowę wyrażenia zgody na zawieszenie „trzynastek” przez związki zawodowe, przytoczył przejawy dyskryminacji jego osoby przez Dyrektora D. S.. Sąd Rejonowy poszczególnych działań czy zachowań opisanych przez pozwanego (powoda wzajemnego) nie przeanalizował przy uwzględnieniu właściwej oceny materiału dowodowego i właściwie ustalonego rozkładu ciężaru dowodu. Sąd Okręgowy dokonał takiej analizy.

E. R. w oświadczeniu o rozwiązaniu umowy o pracę powołał się na ciągle udowadnianie przez dyrektora, że jego działania są nieprawidłowe i nie spełniają oczekiwań pracodawcy. Wskazywał na wielokrotne zwracanie pism pod lakonicznym pretekstem nieprawidłowości. Sąd II instancji zważył, iż opisywane przez pozwanego (powoda wzajemnego) działania Dyrektora, nieoparte konkretnymi przykładami, po analizie złożonej do akt korespondencji prowadzonej między pozwanym (powodem wzajemnym) a Dyrektorem D. S., nie mogą być ocenione tak, jak wskazał pozwany (powód wzajemny). Po pierwsze, budzi zastrzeżenia sformułowanie użyte w oświadczeniu o rozwiązaniu umowy o pracę i powtarzane w toku procesu m.in. przez świadków M. K. (2) i R. B. oraz przez samego pozwanego (powoda wzajemnego), a dotyczące „wielokrotności” zwracania pism. Pisma te zostały złożone do akt sprawy w liczbie 12, z czego jedno to notatka służbowa pozwanego (powoda wzajemnego), inne zaś to wniosek E. R. do Dyrektora dotyczący dalszego zatrudnienia w Wydziale (...) K. S., na którym D. S. dokonał pisemnej adnotacji o braku zgody w/w osoby na dalszą pracę w Wydziale. Spośród pozostałych pism przedstawionych przez strony, pięć to pisma Dyrektora, zaś pozostałe pięć to pisma pozwanego (powoda wzajemnego). Przy tym odnotować też należy, że jedno z pism to polecenie D. S. skierowane do E. R. dotyczące sporządzania sprawozdania z pracy Wydziału za okres od 1 sierpnia 2014r. do 31 października 2014r. i określające to, co w sprawozdaniu winno się znaleźć. Dopiero cztery pozostałe pisma to korespondencja D. S. do pozwanego (powoda wzajemnego) wskazująca na niedostateczne wykonanie pewnych zadań, przy czym odnosząca się nie do tego samego zagadnienia, ale do różnych – sprawozdania, jakie złożył pozwany (powód wzajemny); „Projekt (...) programu kursu kwalifikacyjnego dla kandydatów na egzaminatorów (...)”, czy realizacji szkoleń w zakresie kwalifikacji wstępnej, kwalifikacji wstępnej przyśpieszonej, kwalifikacji uzupełniającej i kwalifikacji uzupełniającej przyśpieszonej. W związku z tym, zdaniem Sądu Okręgowego, stanowisko E. R. o wielokrotnym zwracaniu pism noszącym znamiona ciągłego udowadniania pozwanemu (powodowi

wzajemnemu) nieprawidłowości i braku spełnienia oczekiwań pracodawcy, stanowi nadużycie i nieuprawnioną interpretację, niemającą potwierdzenia w zgromadzonym materiale dowodowym. Przy tym należy zaakcentować, że pozwany (powód wzajemny) nie powoływał się na okoliczność, by istniała większa liczba pism stanowiących korespondencję między nim a dyrektorem stanowiącą przejaw dyskryminacji czy naruszania godności osobistej, nie wnosił również o to, aby pracodawca przedstawił dodatkowe dokumenty, co sugeruje, że takich nie było.

Analiza treści wskazanych dokumentów również nie świadczy o gorszym traktowaniu E. R. i o udowadnianiu mu niewłaściwego wykonywania obowiązków. Być może subiektywnie pozwany (powód wzajemny) tak to odczuwał, ale obiektywnie nie ma podstaw, by przyjąć, że jego odczucia były uzasadnione. W treści czterech wskazanych pism: z dnia 10 października 2014r. (k. 19), z dnia 14 października 2014r. (k. 22), z dnia 28 października 2014r. (k. 29) oraz z dnia 17 listopada 2014r. (k. 39) Dyrektor D. S. wyartykułował jasno swe oczekiwania wobec pozwanego (powoda wzajemnego) i wskazał, czego brakuje w jego pismach. W pierwszym z w/w pism zostały podane trzy obszary, których E. R. nie ujął w „Projekcie (...) programu kursu kwalifikacyjnego dla kandydatów na egzaminatorów (...)” i które uzupełnił zgodnie z wytycznymi Dyrektora w dniu 14 października 2014r., a Dyrektor skierował do zaopiniowania przez innego pracownika (k. 21). Pismo Dyrektora z dnia 14 października 2014r. dotyczące realizacji szkoleń w zakresie kwalifikacji wstępnej, kwalifikacji wstępnej przyspieszonej, kwalifikacji uzupełniającej i kwalifikacji uzupełniającej przyspieszonej również zawiera konkretne oczekiwania D. S. m.in. w zakresie rzetelnej analizy rynku, zainteresowania szkoleniami czy symulacji czasu, po upływie którego nastąpi zrównoważenie przewidywanego zakupu. Trudno w tym piśmie odnaleźć fragmenty dyskryminujące pozwanego, czy wskazujące na nieprawidłowości w wykonywaniu przez niego obowiązków służbowych. Stanowi ono raczej przejaw metod zarządzania Dyrektora Ośrodkiem, o jakich zeznawał K. W., a polegających na delegowaniu zadań i rozliczaniu z ich wykonania. Wskazuje ono także na troskę Dyrektora o celowe i uzasadnione wydatkowanie środków, co akcentował choćby świadek M. K. (2). Jeśli chodzi zaś o pisma Dyrektora z dnia 28 października 2014r. i 17 listopada 2014r. – oba dotyczące sprawozdania z działalności Wydziału (...) za okres od 1 sierpnia 2014r. do 31 października 2014r., to i one nie wykraczają poza ramy uzasadnionej korespondencji i wymiany informacji między pracownikiem a przełożonym, których treść wyznacza przełożony w wydawanych poleceniach. W pierwszym z w/w pism z dnia 28 października 2014r. Dyrektor zasadnie zwrócił uwagę pozwanemu (powodowi wzajemnemu) na braki w złożonym sprawozdaniu, jego analiza wskazuje bowiem, że istotnie nie zawierało ono m.in. propozycji planu pracy Wydziału (...) z uwzględnieniem skutków finansowych. Pozwany (powód wzajemny) skupił się w nim na zrelacjonowaniu podjętych działań i skutków finansowych, a zatem Dyrektor wezwał do przedstawienia dodatkowych informacji. Przy tym, podobnie jak w pismach wcześniejszych, wyraźnie określił swoje oczekiwania, co powoduje, że trudno uznać, by działał bezzasadnie, celowo, bądź z zamiarem pogwałcenia pozwanego (powoda wzajemnego). To pozwany (powód wzajemny) te działania tak odczytywał, ale obiektywnie nie było ku temu podstaw, nawet jeśli uwzględni się treść pisma D. S. do E. R. z dnia 17 listopada 2014r. Dyrektor formułując takie pismo, zdaniem Sądu Okręgowego, nie dopuścił się naruszenia godności pracownika, ponieważ zasygnalizował jedynie, jakie elementy nie zostały wciąż w sprawozdaniu zamieszczone i czego oczekuje od pozwanego (powoda wzajemnego) jako kierującego Działem (...). Elementem naruszenia godności pracownika nie było również przechowywanie korespondencji w segregatorze oraz jej forma pisemna, są to bowiem kwestie organizacyjne pracodawcy, który po pierwsze, ma prawo stosować taki sposób wydawania poleceń, czy komunikowania się z pracownikiem, jaki uzna za stosowany. Po drugie, nie można odmówić mu prawa do przechowywania tej korespondencji szczególnie jeśli dotyczy ona spraw służbowych i realizacji obowiązków przez pracownika. To zaś, czy ta korespondencja jest umieszczana w sposób uporządkowany w segregatorze, czy też w luźnej formie w innym miejscu, nie może być przedmiotem zarzutów o ciężkim naruszeniu obowiązków przez pracodawcę względem pracownika. Dodatkowo, należy zaakcentować, że dzięki pisemnej formie korespondencji i jej zachowaniu przez pracodawcę, możliwa była weryfikacja dowolnych, ogólnych i w przeważającej części nieuzasadnionych zarzutów pozwanego (powoda wzajemnego) i świadków M. K. (2) oraz R. B.. Celowość takich działań pracodawcy w rozpatrywanej sprawie nie mogła być zatem kwestionowana.

Kolejnym zarzutem pozwanego (powoda wzajemnego) wskazanym w oświadczeniu o rozwiązaniu umowy o pracę był ten, który dotyczył zobowiązania Dyrektora skierowanego do E. R. prowadzenia szkolenia bez wymaganego regulaminu. Zdaniem Sądu w takim działaniu pracodawcy trudno dostrzec elementy świadczące o naruszeniu

jego podstawowych obowiązków. Podobnie należało ocenić opisywane przez pozwanego (powoda wzajemnego) zdarzenie związane z odmową udzielenia podwyżki i zmiany stanowiska B. B.. Dyrektor jako kierujący Ośrodkiem i odpowiadający za jego prawidłowe funkcjonowanie miał prawo taką decyzję podjąć, nadto w żadnej mierze nie dotyczyła ona osobiście pozwanego i nie była przejawem naruszenia jakichkolwiek obowiązków pracodawcy i dyskryminacji. Tego zresztą nie podnosiła nawet sama zainteresowana podwyżką i zmianą stanowiska, zeznając w charakterze świadka. W związku z tym, tym bardziej pozwany (powód wzajemny) jako zainteresowany tą sprawą tylko pośrednio, nie mógł wskutek odmowy Dyrektora, zasadnie powoływać się z tego powodu na dyskryminację jego osoby i ciężkie naruszenie przez pracodawcę podstawowych obowiązków.

W końcowej części oświadczenia o rozwiązaniu umowy o pracę pozwany (powód wzajemny) wskazywał na odsunięcie od prac Wydziału i brak zadań, co nie zostało potwierdzone w toku postępowania i czego nie podnosili nawet świadkowie M. K. (2) i R. B.. Jeśli chodzi zaś o zdarzenie związane ze szkoleniem, jakie pozwany (powód wzajemny) prowadził w Ż., to zarzuty pracodawcy były uzasadnione. E. R. bez wynagrodzenia dla Ośrodka, a także wbrew podpisanej umowie, przeszkolił dodatkowe osoby, zatem to, że pracodawca z tego tytułu czynił mu zarzuty, trudno uznać za bezzasadne i dyskryminujące pozwanego (powoda wzajemnego), dręczące jego osobę czy naruszające jakieś dobra osobiste. Brak zrozumienia tego zarzutu przez pozwanego (powoda wzajemnego) świadczy, zdaniem Sądu Okręgowego, o subiektywnej ocenie E. R., odwołującej się do przyjętej i prezentowanej tezy o niewłaściwości działań pracodawcy, bez obiektywnej i pogłębionej oceny działań własnych.

Analizując w/w kwestie związane ze szkoleniem w Ż., na które wskazał pracodawca w oświadczeniu o rozwiązaniu umowy o pracę bez wypowiedzenia na podstawie art. 52 k.p., należy zaakcentować, że pozwany (powód wzajemny) wykorzystując wiedzę o planach pracodawcy, sam zdecydował się rozwiązać umowę, aby uniknąć dyscyplinarnego zwolnienia z pracy. Tym samym, będąc przekonany o słuszności swych racji, uniemożliwił ocenę działań pracodawcy zamierzającego zastosować w stosunku do jego osoby art. 52 k.p., przez sąd pracy. W ocenie Sądu II instancji, wskazany aspekt także powinien być uwzględniony. Sąd Rejonowy tymczasem w ogóle go nie przedstawił w uzasadnieniu wyroku i nie odniósł się do niego, akcentując raczej, że wola pracodawcy rozwiązania umowy o pracę z pozwanym (powodem wzajemnym) była ostatnim elementem czynu ciągłego, jakim była dyskryminacja. Sąd Okręgowy takiej oceny nie podziela biorąc pod uwagę wskazane okoliczności oraz to, że Sąd I instancji nie pochylił się nad oceną działań pozwanego w czasie, gdzie przeprowadzał szkolenie w Ż.. Sąd ten bezpodstawnie i nie wiadomo na jakiej podstawie uznał, że zamiar zwolnienia pozwanego (powoda wzajemnego) w trybie dyscyplinarnym, przez niego udaremniony, był dyskryminacją. Aby postawić tego rodzaju tezę należałoby dokonać głębszej analizy niż uczynił to Sąd Rejonowy, sam bowiem zamiar pracodawcy rozwiązania umowy o pracę z pracownikiem w trybie dyscyplinarnym – a nawet bezzasadność takiej decyzji potwierdzona przez Sąd – nie są bowiem wystarczające dla uznania, iż nastąpiła dyskryminacja czy też inny rodzaj ciężkiego naruszenia przez pracodawcę jego podstawowych obowiązków.

Konkludując przedstawione rozważania Sąd Okręgowy uznał, iż w ustalonym prawidłowo stanie faktycznym, żądanie pozwanego (powoda wzajemnego) zasądzenia odszkodowania na podstawie art. 55 § 1¹ k.p. było bezzasadne. Rozwiązanie umowy o pracę w tym trybie nastąpiło bowiem w sposób nieusprawiedliwiony, bez uzasadnionych przesłanek. Tym samym żądanie pracodawcy zasądzenia odszkodowania w oparciu o przepis art. 61¹ i art. 61² k.p. zasługiwało na uwzględnienie. Sąd II instancji na podstawie art. 386 § 1 k.p.c. skorygował zatem zaskarżony wyrok w ten sposób, że:

- na podstawie art. 61¹ i art. 61² k.p. zasądził od pozwanego (powoda wzajemnego) E. R. na rzecz powoda (pozwanego wzajemnego) Wojewódzkiego Ośrodka Ruchu Drogowego w W. odszkodowanie w kwocie 17.220 zł (wynagrodzenie za okres przysługującego E. R. trzymiesięcznego wypowiedzenia, liczone jak ekwiwalent za urlop wypoczynkowy);

- oddalił powództwo wzajemne E. R.;

- na podstawie art. 98 k.p.c. w związku z § 11 ust. 1 pkt 2 i § 6 pkt 5 rozporządzenia Ministra Sprawiedliwości z dnia 28 września 2002r. w sprawie a czynności radców prawnych oraz ponoszenia przez Skarb Państwa kosztów pomocy prawnej udzielonej przez radcę prawnego ustanowionego z urzędu (Dz. U. z 2013r., poz. 490 – tekst jednolity) zasądził

od pozwanego (powoda wzajemnego) E. R. na rzecz powoda (pozwanego wzajemnego) Wojewódzkiego Ośrodka Ruchu Drogowego w W. kwotę 3.600 zł tytułem zwrotu kosztów zastępstwa procesowego, na którą składa się po 1.800 zł w sprawie z powództwa głównego i w sprawie z powództwa wzajemnego.

Od kwoty odszkodowania Sąd na podstawie art. 481 k.c. w związku z art. 300 k.p. zasądził ustawowe odsetki z tym, że liczone nie od daty 22 stycznia 2015r., jak wskazywała w pozwie strona powodowa (pozwany wzajemny), lecz od dnia następnego po dniu doręczenia E. R. pozwu, tj. od 19 lutego 2015r. do dnia zapłaty (wyrok Sądu Najwyższego z dnia 5 grudnia 2002r., I PK 88/02). W związku z tym powództwo główne, na podstawie art. 385 k.p.c., w pozostałym zakresie podlegało oddaleniu.

O kosztach procesu za instancję odwoławczą Sąd Okręgowy orzekł na podstawie art. 98 k.p.c. w związku z obecnie obowiązującym, stosowanym do spraw wszczętych przed 1 stycznia 2016r. od następnej instancji rozporządzeniem Ministra Sprawiedliwości z dnia 22 października 2015r. w sprawie opłaty za czynności radców prawnych (Dz. U. z 2015r., poz. 1804). W oparciu o przepis § 2 pkt 4 w związku z § 9 ust. 1 pkt 2 i § 10 ust. 1 pkt 1 rozporządzenia zasadzeniu od pozwanego (powoda wzajemnego) na rzecz powoda (pozwanego wzajemnego) podlegała kwota 3.600 zł tytułem kosztów zastępstwa procesowego (po 1.800 zł od powództwa głównego i powództwa wzajemnego) oraz 60 zł tytułem zwrotu opłaty sądowej od apelacji.

SSO Anna Kozłowska – Czabańska SSO Zbigniew Szczuka SSO Agnieszka Stachurska

ZARZĄDZENIE

(...).

SSO Agnieszka Stachurska