

Sygn. akt VII Pa 60/18

WYROK W IMIENIU RZECZYPOSPOLITEJ POLSKIEJ

Dnia 8 listopada 2018 roku

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

Przewodniczący: SSO Marcin Graczyk

Sędziowie: SO Agnieszka Stachurska (spr.) SO Dorota Michalska

Protokolant: st. sekr. sądowy Mariusz Żelazek

po rozpoznaniu na rozprawie w dniu 25 października 2018 roku w Warszawie

sprawy z powództwa T. R.

przeciwko (...) spółce z ograniczoną odpowiedzialnością z siedzibą w W.

o uznanie wypowiedzenia za bezskuteczne, przywrócenie do pracy i wynagrodzenie za czas pozostawania bez pracy
na skutek apelacji wniesionej przez powoda

od wyroku Sądu Rejonowego dla Warszawy Pragi-Południe w Warszawie

VI Wydział Pracy i Ubezpieczeń Społecznych z dnia 29 stycznia 2018 r., sygn. VI P 559/16

I. zmienia zaskarżony wyrok w ten sposób, że:

- 1) przywraca powoda T. R. do pracy u pozwanego (...) spółka z ograniczoną odpowiedzialnością z siedzibą w W. na poprzednie warunki pracy i płacy;
- 2) zasądza od pozwanego (...) spółki z ograniczoną odpowiedzialnością z siedzibą w W. na rzecz powoda T. R. wynagrodzenie za czas pozostawania bez pracy w kwocie 3.556,80 zł (trzy tysiące pięćset pięćdziesiąt sześć złotych osiemdziesiąt groszy) pod warunkiem podjęcia pracy w terminie 7 dni od daty wydania wyroku;
- 3) nakazuje pobrać od pozwanego (...) spółki z ograniczoną odpowiedzialnością z siedzibą w W. na rzecz Skarbu Państwa – kasy Sądu Rejonowego dla Warszawy Pragi – Południe w Warszawie kwotę 2.245,00 zł (dwa tysiące dwieście czterdzieści pięć złotych) tytułem opłaty sądowej od pozwu, od której uiszczenia powód był zwolniony oraz kwotę 765,44 zł (siedemset sześćdziesiąt pięć złotych czterdzieści cztery grosze) tytułem zwrotu wydatków;

II. zasądza od pozwanego (...) spółki z ograniczoną odpowiedzialnością z siedzibą w W. na rzecz powoda T. R. kwotę 30,00 zł (trzydzieści złotych) tytułem zwrotu kosztów procesu w instancji odwoławczej.

SSO Dorota Michalska SSO Marcin Graczyk SSO Agnieszka Stachurska

UZASADNIENIE

Wyrokiem z dnia 29 stycznia 2018r. Sąd Rejonowy dla Warszawy Pragi-Południe w Warszawie VI Wydział Pracy i Ubezpieczeń Społecznych, orzekając w sprawie z powództwa T. R. przeciwko (...) Sp. z o.o. z siedzibą w W. o uznanie wypowiedzenia umowy o pracę za bezskuteczne, przywrócenie do pracy i wynagrodzenie za czas pozostawania bez

pracy, oddalił powództwo i zasądził od powoda na rzecz pozwanej kwotę 360,00 zł tytułem zwrotu kosztów zastępstwa procesowego oraz przejął na rachunek Skarbu Państwa – kasy Sądu Rejonowego dla Warszawy Pragi-Południe w Warszawie nieuiszczone koszty sądowe, których powód nie miał obowiązku uiścić.

Sąd I instancji ustalił, że T. R. był zatrudniony w pozwanej spółce na podstawie umowy o pracę na czas nieokreślony od dnia 3 listopada 1988r. Przed jej wypowiedzeniem powód zajmował stanowisko operatora defektoskopu i prowadził badania powierzchniowe z wykorzystaniem promieniowania jonizującego. Średnie miesięczne wynagrodzenie brutto powoda liczone jak ekwiwalent za urlop wypoczynkowy wynosiło 3.556,80 zł.

Powód był członkiem komisji ponadzakładowej NSZZ „Solidarność” wchodzącej w skład komisji międzyzakładowej (...), który był strategicznym klientem pozwanego. Z ramienia Związku w 2013r. powód brał udział w negocjacjach układu zbiorowego pracy. Natomiast pozwanego w negocjacjach reprezentował członek zarządu spółki (...).

Miejsce świadczenia pracy powoda zmieniało się, ponieważ pracował w oddziałach pozwanej spółki w Polsce, w szczególności w P., a także w siedzibie firmy klienta pozwanej – (...) w S. oraz w K.. Powód, podobnie jak inni pracownicy, był delegowany do pracy przy prowadzonych przez pozwaną projektach budowlanych. W grudniu 2013r. jeden ze współpracowników powoda R. M. zgłosił pracodawcy zastrzeżenia co do jego pracy w oddziale firmy w P., które dotyczyły zawyżania liczby przepracowanych godzin w kartach pracy. Po uzyskaniu tych informacji pozwany przeniósł powoda do innej grupy pracowniczej w nowym otoczeniu i przy realizacji nowego projektu w S.. Po pracy na budowie w S. powód analizował rysunki i wystawiał protokoły. Inni pracownicy takich czynności nie wykonywali po pracy. Pracodawca zakazywał pracy po godzinach i wykonywania zleceń, za wyjątkiem zleceń dla pozwanej.

Wypełnianie kart „ruchu defektoskopów izotopowych” jest obowiązkowe na wszystkich budowach. W dniach 1, 2 i 11 września 2014r. powód wpisał się w kartach „książki pracy” jako samodzielnie wykonujący badania przy użyciu iryd. W kartach „Ruchu defektoskopów izotopowych” nie było podpisów powoda. Książka do izotopu znajdowała się obok listy obecności. Pismem z dnia 26 września 2014r. powodowi wymierzono karę nagany w związku z umyślnym unikaniem wykonywania obowiązków związanych z koniecznością wypełniania kart „ruchu defektoskopów izotopowych” w (...) S. w miesiącu wrześniu 2014r. Od wymierzonej kary powód wniósł sprzeciw wyjaśniając, że w okresie od dnia 8 września 2014r. do dnia 20 września 2014r. nie pracował z defektoskopami izotopowymi, lecz z lampą (...). Sprzeciw powoda nie został uwzględniony.

Podczas pracy w S. pod koniec 2014r. przeprowadzona kontrola kasetki dozymetrycznej rejestrującej dawki promieniowania wykazała, że w okresie trzech miesięcy powód otrzymał dawkę promieniowania dopuszczalną przez okres czterech lat. Po analizie kasetki uwidoczniiono ponad 79 mini-siwertów, przy normie 20 takich jednostek. Takie przekroczenia w przeszłości nie występowały. Była to sytuacja anormalna. Pracownicy ochrony radiologicznej w ramach kontroli uznali, że powód celowo umieścił kasetkę w miejscu oddziaływania defektoskopu. Nie jest możliwe, aby taką dawkę uzyskać w wyniku rutynowych czynności przy wykonywaniu pracy. Zwiększone dawki napromieniowania najczęściej są wynikiem nieprzestrzegania zasad ochrony radiologicznej przez pracownika. Może się jednak zdarzyć, że kasetka zostanie pozostawiona i wówczas zostaje naświetlona. Zdarzało się, że pracownicy specjalnie naświetlają kasetki na złość pracodawcy tłumacząc później, że zostawili ubranie z kasetką. Napromieniowanie kasetki mogło się zdarzyć z powodu braku uwagi pracownika lub w wyjątkowych przypadkach, takich jak awaria. W okresie napromieniowania kasetki powoda awarii nie było. Skutkiem napromieniowania pracownika mogło być cofnięcie zezwolenia dla pozwanej w wykonywaniu prac związanych z promieniowaniem, co mogło skutkować zagrożeniem wykonywania działalności spółki. Napromieniowanie przekraczające normy, czyli powyżej 20 mini-siwertów w okresie trzech miesięcy wyeliminowało powoda z wykonywania najcięższych prac związanych z badaniami radiograficznymi. Powód został skierowany na badania lekarskie, które nie wykazały negatywnych skutków ani przeciwwskazań do pracy. Zalecono jednak powtórne badanie za pół roku. Tym samym powód utracił kompetencje do wykonywania dotychczasowej pracy jako operator defektoskopu na okres 6 miesięcy. W latach 2015-2016 powód został skierowany do pracy nawierzchniowej w K. przy projekcie NDT, na dzienną zmianę. Wykonywał wtedy wyłącznie prace nawierzchniowe bez zaangażowania, co wiązało się ze spadkiem jakości oraz jej wydajności. Powód niechętnie czekał na zlecenia, a jego współpracownicy musieli domyślać się, że nie ma nic do

wykonania. Podczas pracy w K. powód prezentował przeciętną wydajność pracy. Bezpośredni przełożeni powoda oceniali jego pracę negatywnie, a powód był upominany ustnie przez J. S. (1).

Pozwany na początku 2016r. zorganizował spotkanie z pracownikami projektu K., podczas którego informowano pracowników o stanie jego realizacji i związanymi z tym problemami w postaci złych wyników finansowych i braku zwiększenia premii pracowniczych. Wnioskowano o większe zaangażowanie. Powód na spotkaniu podważał zasadność kierowanych do pracowników apeli oraz sposób zarządzania firmą, ponieważ twierdził, że firma i tak się zawali. Powód wyrażał swoje opinie na temat zarządzania firmą, przez co popadł w konflikt również z wchodzącym w skład zarządu pozwanej J. S. (1).

Powód był uparty oraz miał często inne zdanie niż współpracownicy, co przekładało się na współpracę z nim. Konflikt powoda obejmował relacje między nim a kierownictwem pozwanej i odbijał się na innych pracownikach oraz na wynikach pracy wszystkich pracowników. Klient pozwanej spółki w S. – (...), gdzie kierownikiem kontroli jakości był M. K., miał trudności w porozumiewaniu się z powodem. Do pozwanej spółki dochodziły informacje, że powód wykorzystuje służbowy sprzęt i realizuje zlecenia zewnętrzne. O tak zwanych „lewiznach” powoda mówili wszyscy w firmie. W związku z podejrzeniem wykorzystania sprzętu przez powoda dla celów prywatnych, istniała możliwość utraty uprawnień przez pozwaną spółkę. Na początku 2016r. zmniejszyła się ilość pracy w K.. Zaistniała konieczność zasilenia projektów w S. i w O.. Powód miał być przesunięty z powrotem do S., lecz pracownicy pozwanej spółki z S. sprzeciwiali się temu. Sugestie, aby powoda nie kierować z powrotem do S. zgłaszali kierownicy prac M. M. i M. N. (1). Podobne sugestie co do charakteru powoda zgłaszał kierownik innego projektu prowadzanego przez pozwaną w O., P. A.. Zastrzeżenia co do włączenia powoda do projektu w O. zgłaszał także jeden z klientów pozwanej odbiorca prac (...), którego reprezentował P. Z. (1). Sprzeciwiając się zatrudnieniu powoda przy projekcie P. Z. (1) wskazywał na krążące pogłoski o złej reputacji, jaką na rynku pracy miał powód. Zachowawczo wolał nie współpracować z powodem przy projekcie, który nadzorował. Do P. Z. (1) dotarły informacje, że powód nie wykonywał badań rzetelnie. Koordynator prac pozwanego w K. P. A. zgłaszał zastrzeżenia, jakie słyszał od klientów o powodzie członkowi zarządu pozwanej J. S. (2).

Pod koniec maja 2016r. pozwany konsultował zamiar wypowiedzenia umowy o pracę z powodem z reprezentującą go organizacją związkową NSZZ „Solidarność”. Wypowiedzenie umowy o pracę z powodem organizacja zaopiniowała negatywnie. W okresie od czerwca do października 2016r. T. R. przebywał na zwolnieniu lekarskim. W tym czasie obowiązki powoda zostały przydzielone innym pracownikom. W dniu 11 października 2016r. pozwana spółka złożyła powodowi oświadczenie o wypowiedzeniu umowy o pracę z dniem 31 stycznia 2017r., tj. z zachowaniem trzymiesięcznego okresu wypowiedzenia. Jako przyczyny wypowiedzenia pozwana wskazała: otrzymane od klientów informacje, że nie wyrażają zgody na wykonywanie przez powoda badań na prowadzonych przez nich projektach ze względu na podejrzenie o nieuczciwe zachowania oraz o pracę niezgodną ze standardami branżowymi, konfliktowość i nierzetelność; otrzymane od kierowników robót prośby o niewłączanie powoda do ich ekip badawczych ze względu na konfliktowość powoda; przekroczenie dawki dozymetrycznej w wyniku niestosowania procedur ochrony radiologicznej skutkujące koniecznością odsunięcia powoda od badań radiologicznych stanowiących główne źródło przychodów pozwanej, w związku z czym nastąpiła utrata jego kompetencji; niską wydajność pracy powoda; konfliktowość powoda w relacjach z przełożonymi oraz publiczne negowanie zasadności sposobu zarządzania pozwaną spółką oraz decyzji zarządczych. Wskazane przyczyny spowodowały według pozwanego całkowitą utratę zaufania.

Powyższy stan faktyczny Sąd Rejonowy ustalił częściowo na podstawie okoliczności niekwestionowanych, częściowo na podstawie zeznań przesłuchanych w sprawie świadków P. A., M. M., M. K., P. T., W. P. (1), D. M. i R. M. oraz w niewielkim zakresie na podstawie zeznań K. R., K. S. i M. N. (1).

Badając każdą z przesłanek wypowiedzenia umowy Sąd I instancji dał wiarę zeznaniom świadków, którzy potwierdzili zasadność wskazanych w wypowiedzeniu przyczyn rozwiązania umowy z powodem, a które dodatkowo potwierdził członek zarządu pozwanego J. S. (1). Natomiast podnoszone przez powoda zarzuty przeciwko podstawom wypowiedzenia nie znalazły potwierdzenia w zeznaniach świadków.

W zakresie dotyczącym konfliktowego charakteru oraz zmniejszonej wydajności pracy powoda, Sąd Rejonowy dał wiarę zeznaniom osób, które z nim współpracowały na stanowisku operatorów defektoskopu, w tym jego przełożonym. Nie budziły również wątpliwości Sądu I instancji zeznania J. S. (1) co do publicznego podważania przez powoda sposobu zarządzania spółką oraz co do podejmowanych decyzji zarządczych. Co do wątpliwych zachowań powoda dotyczących wykonywania tzw. „lewizn”, Sąd I instancji uznał za wiarygodne zeznania wszystkich świadków, którzy na takie zachowanie powoda wskazywali. W szczególności jako zgodne z prawdą oceniono zeznania świadka R. M., który zgłaszał zastrzeżenia w rozliczeniach czasu pracy przez powoda w grudniu 2013r., kiedy świadek ten odchodził z pracy. Wycofanie się przez tego świadka na rozprawie z przekazania wówczas pracodawcy takich informacji należało ocenić jako niezrozumiałe i być może podyktowane faktem, że został on zwolniony z pozwanej spółki i chciał swoimi zeznaniami jej zaszkodzić. Świadek oświadczył, że toczy się postępowanie z jego powództwa przeciwko spółce. O tym, że powód dorabiał prywatnymi zleceniami, wiedzieli i mówili w firmie pozwanego wszyscy, a świadkiem pracy po godzinach był D. M., który w S. mieszkał z powodem i przebywał z nim po pracy. Niewiarygodne były przy tym zeznania powoda, że przygotowywał się w ten sposób do pracy na następny dzień, bowiem z zeznań świadków nie wynika, aby pracownicy otrzymywali i zajmowali się dokumentacją po pracy.

Fakt otrzymywania od klientów pozwanego informacji o braku zgody na współpracę z powodem z uwagi na podejrzenia nieuczciwego zachowania, nierzetelność i konfliktowość potwierdzili świadkowie P. A. oraz wskazujący na złą reputację powoda P. Z. (1), reprezentujący partnera biznesowego pozwanej. Ponadto o zastrzeżeniach wobec pracy powoda zeznawali M. M., M. K., P. A. oraz P. T. – kierownicy i koordynatorzy prac w pozwanej spółce. Z kolei odnośnie napromieniowania i okoliczności z tym związanych wiarygodne dla Sądu I instancji były zeznania świadka J. K. zajmującego się w pozwanej spółce ochroną radiologiczną i nadzorem badań radiologicznych, które wykonywał powód. J. K. odpowiadał z ramienia pozwanej spółki w szczególności za kontrolę wielkości dawek otrzymywanych przez pracowników i znał wielkości dawek przekraczających normy. Jako wiarygodne Sąd Rejonowy ocenił więc, ustalone przez tego świadka oraz zespół badający, przyczyny przyjęcia przekraczających normy dawek napromieniowania, a więc zawinione działanie powoda. Co prawda świadek zeznał, że nie można było wykluczyć, że napromieniowanie mogło nastąpić przypadkiem, ale mając na uwadze fakt, iż powód był osobą skonfliktowaną z przełożonymi, co potwierdzili przesłuchani w sprawie świadkowie, to pozwana spółka miała podstawy, aby przyjąć, że jego działanie było celowe. Ponadto powód był pracownikiem doświadczonym i wyposażonym w tzw. radiometr, którym mógł zmierzyć poziom promieniowania i w razie przekroczenia dopuszczalnych norm, miał możliwość zareagować.

Zeznania pozostałych świadków, w szczególności K. R. i K. S., stanowiły podstawę dokonanych ustaleń w zakresie możliwego zawinonego działania powoda przy przekroczeniu dawki oraz odnośnie osobowości powoda. Natomiast zeznania świadka M. N. (1), w ocenie Sądu Rejonowego, stanowiły podstawę ustaleń w niewielkim zakresie. Świadek niewiele pamiętał. Koordynował prace w K., gdzie powód pracował nawierzchniowo, ale nie miał wiedzy o okolicznościach związanych z napromieniowaniem. Świadek jednak zeznał, że nie miał zastrzeżeń do pracy powoda. Odmienne zeznał natomiast świadek P. Z. (1), który wskazał, że M. N. (1) „dużo mu opowiadał o powodzie”. Oceniając te zeznania Sąd I instancji miał na uwadze, że świadek M. N. (1) zakończył swój stosunek pracy z pozwaną spółką.

Sąd I instancji nie dał wiary zeznaniom powoda T. R. co do tego, że był szykanowany z powodu przynależności do związku zawodowego. Żaden świadek tego nie potwierdził. Świadek H. G. (1) wskazywała jedynie na przebieg negocjacji związanych z zawieraniem układu zbiorowego pracy, w których powód uczestniczył i wskazała na nerwowy ich przebieg oraz nerwowe podejście J. S. (1) występującego po stronie pracodawcy. Sama nerwowa atmosfera nie może jednak świadczyć o szykanowaniu strony negocjującej układ zbiorowy. Z zeznań H. G. (2) nie wynika również, aby powód był gorzej traktowany z powodu przynależności związkowej. Powód przyznał natomiast, że pozostawał w konflikcie z J. S. (2) oraz, że przyczyną konfliktu były sprawy pracownicze, a początek tego konfliktu wiązał się z prowadzeniem negocjacji nad układem zbiorowym pracy. Ponadto nie są miarodajne zeznania powoda, że prace dodatkowe za wiedzą pozwanej wykonywał wyłącznie do grudnia 2013r., bowiem stoi to w sprzeczności z zeznaniami D. M., który z powodem mieszkał w okresie delegacji do S., co miało miejsce po grudniu 2013r. Na dorabianie przez powoda na tzw. lewiznach mogą świadczyć także jego zeznania, że z jednej strony jest aktualnie zarejestrowany

jako bezrobotny, a z drugiej strony, że nie pamięta czy prowadzi aktualnie współpracę z firmą (...) z S.. Natomiast twierdzenia powoda odnośnie naruszeń bhp nie zostały potwierdzone przez świadków.

Rozważając zasadność powództwa, Sąd Rejonowy wskazał, że nie mogło ono podlegać uwzględnieniu. Według Sądu I instancji pracodawca sprostował wymaganiom formalnym rozwiązania umowy o pracę zawartej na czas nieokreślony za wypowiedzeniem, albowiem przyczyny wypowiedzenia zostały wskazane w sposób jasny, zrozumiały i dostatecznie konkretny. Każda z przyczyn została sformułowana w sposób poprawny.

Analizując przyczyny wypowiedzenia Sąd Rejonowy wskazał, że pracodawca miał zastrzeżenia do pracy powoda i wielokrotnie ustnie go upominał. Od dłuższego czasu jakość pracy powoda pogarszała się, a jego zachowania powodowały utratę zaufania. Ponadto pracodawca mógł mieć trudność w udowodnieniu celowego działania powoda w napromieniowaniu. Mimo, że napromieniowanie kasetki miało miejsce w 2014r., to skutki tego zdarzenia spółka odczuwała dwa lata później. Pozwana nie miała możliwości wysłać powoda na odnowienie certyfikatów RT, gdyż wiązałoby się to z narażeniem na oddziaływanie promieniowania jonizującego. Przyczyna związana z napromieniowaniem kasetki pozostaje zatem w związku czasowym z chwilą rozwiązania umowy z powodem. Powoływanie się przez powoda na to, że pracował z niedoświadczonym pracownikiem J. F. i w związku z tym istniało duże prawdopodobieństwo, iż ta praca mogła spowodować niecelowe napromieniowanie się, należy uznać za czynione tylko celem obrony jego stanowiska.

Odnosząc się do kary nagany Sąd I instancji wskazał, że została nałożona na powoda przez nieuprawnioną osobę, a sprzeciw został odrzucony bez konsultacji z zakładową organizacją, do której należał. Podobnie, jak w przy konsultacji poprzedzającej rozwiązanie umowy o pracę, w przypadku kar porządkowych z obrony związku może skorzystać każdy członek zakładowej organizacji związkowej oraz pracownik niezrzeszony, jeżeli organizacja związkowa wyraziła zgodę na obronę jego praw pracowniczych. Jeżeli organizacja związkowa reprezentuje danego pracownika, to pracodawca powinien wziąć pod uwagę stanowisko związku w sprawie zastosowanej kary porządkowej. Przepis art. 112 k.p. stanowi wyraźnie, że pracodawca podejmuje decyzję o uwzględnieniu lub odrzuceniu sprzeciwu pracownika po rozpatrzeniu stanowiska reprezentującej go organizacji zakładowej. Dlatego w piśmie informującym pracownika o odrzuceniu sprzeciwu pracodawca powinien odnieść się do stanowiska zaprezentowanego przez związek. Jeżeli tego nie zrobi, zastosowana kara porządkowa pozostanie skuteczna. Pracownik może jednak na drodze sądowej dowodzić, że pracodawca nie dochował procedury stosowania kar porządkowych i na tej podstawie domagać się uchylecia zastosowanej sankcji. W przedmiotowej sprawie nie budziło wątpliwości Sądu Rejonowego, że pracodawca zastosował karę porządkową z naruszeniem przepisów. Jednakże ta okoliczność wykazuje, że pracodawca miał zastrzeżenia do pracy powoda.

W ocenie Sądu I Instancji przyczyny skutkujące wypowiedzeniem powodowi umowy o pracę stanowiły podstawę do przyjęcia, że pozwana spółka mogła utracić do niego zaufanie. Pozwany wykazał, że otrzymywał od swoich klientów oraz kierowników projektów sprzeciw co do współpracy z powodem. Ponadto doszło do przekroczenia dawki dozymetrycznej, co wynikało z niewłaściwego zachowania powoda w procesie pracy, konsekwencją czego było jego przesunięcie do innej pracy. Należy mieć na uwadze, że skutkiem napromieniowania pracownika mogło być cofnięcie zezwolenia dla pozwanej wykonywania prac związanych z promieniowaniem, a działalność spółki zostałaby w ten sposób zagrożona. Ponadto w ostatnich latach pracę powoda cechowała niska wydajność, na którą zwracali uwagę także jego koledzy. Ponadto powód był osobą konfliktową i podważał sposób zarządzania firmą w relacjach z przełożonymi oraz J. S. (1). Pozwany zatem sprostował obowiązkowi procesowemu wykazania prawdziwości przyczyn wypowiedzenia. W szczególności wykazał związek przyczynowy między przekroczeniem dawki promieniowania, utratą uprawnień do pracy na dotychczasowym stanowisku operatora, a także spadkiem wydajności pracy powoda na innym stanowisku. Powyższe okoliczności powodują, że pracodawca miał prawo utracić zaufanie do powoda. Poza tym rozwiązanie umowy o pracę za wypowiedzeniem to zwykły sposób rozwiązania stosunku pracy. Pracodawca ma prawo doboru pracowników, którzy razem z nim będą realizować jego wizję prowadzonej działalności gospodarczej. Z powyższych względów Sąd I instancji uznał przyczyny wypowiedzenia za uzasadnione i oddalił powództwo.

O kosztach procesu, na które złożyło się wynagrodzenie reprezentującego stronę pozwaną radcy prawnego, Sąd Rejonowy orzekł zgodnie z zasadą odpowiedzialności za wynik procesu wynikającą z art. 98 § 1 i 3 k.p.c. w związku z § 9 ust. 1 pkt 1 rozporządzenia Ministra Sprawiedliwości z dnia 22 października 2015r. w sprawie opłat za czynności radców prawnych, w brzmieniu pierwotnym. W ocenie Sądu I instancji charakter sprawy nie uzasadniał obciążenia powoda kosztami w podwójnej stawce minimalnej, odbyły się bowiem trzy rozprawy, a nadto w chwili zakończenia postępowania powód był osobą bezrobotną. Z kolei w przedmiocie nieuiszczonych kosztów sądowych Sąd I instancji orzekł na podstawie art. 113 ust. 1 ustawy z dnia 28 lipca 2005r. o kosztach w sprawach cywilnych (wyrok Sądu Rejonowego dla Warszawy Pragi – Południe z dnia 29 stycznia 2018r. wraz z uzasadnieniem, k. 157 i k. 160-166).

Powód w dniu 21 marca 2018r. złożył apelację zaskarżając w/w wyrok Sądu I instancji w całości i zarzucając mu:

I. naruszenie przepisów postępowania mających istotny wpływ na wynik sprawy, tj.:

1. art. 233 k.p.c. poprzez dowolną, a nie swobodną ocenę zgromadzonego materiału dowodowego, brak wszechstronnego rozważenia materiału dowodowego i dokonanie jego oceny z pominięciem istotnej części tego materiału oraz zbyt jednostronne rozważenie twierdzeń strony pozwanej, dotyczących potwierdzenia przyczyn, z jednoczesnym nierozważeniem twierdzeń i dowodów wskazujących na twierdzenia powoda, a w konsekwencji błąd w ustaleniach faktycznych przyjętych za podstawę rozstrzygnięcia, że przyczyna wskazana w wypowiedzeniu umowy o pracę z powodem sformułowana jako:

- „otrzymane o klientów informacje, iż nie wyrażają zgody na wykonywanie przez Pana badań na prowadzonych przez nich projektach...” była prawdziwa i rzeczywista, gdy nie wykazano, aby którykolwiek z klientów kierował taki brak zgody do pozwanej, a ponadto, gdy z zeznań świadków P. A. i P. Z. (1) wynika, że kierowali jedynie sugestie na podstawie dochodzących plotek o pracy powoda, pomimo których i tak był kierowany do pracy;

- „otrzymane od kierowników robót prośby o niewłączanie Pana do ekip badawczych ze względu na Pana konfliktowość” była prawdziwa i rzeczywista, gdy żaden ze świadków będący przełożonym powoda nie kierował takich próśb do pracodawcy, co wynika z zeznań świadków M. M., M. N. (1), W. P. (1) oraz K. S.;

- „przekroczenia dawki dozymetrycznej w wyniku niestosowania procedur ochrony radiologicznej... w związku z czym nastąpiła utrata kompetencji” była prawdziwa, rzeczywista i mająca związek czasowy z wypowiedzeniem, gdy faktycznie brak kompetencji nie nastąpił, a ilość pracy oscylowała na tym samym poziomie;

- „niska wydajność pracy” była prawdziwa i rzeczywista, podczas gdy ocena pracy powoda nigdy nie była przeprowadzona w zakładzie pracy, nie było obiektywnego systemu oceniania pracowników w porównaniu z innymi, powód nigdy nie otrzymywał kar porządkowych w związku z rzekomą niską wydajnością, a wszelkie ustalenia Sądu I instancji w tym przedmiocie opierają się na zeznaniach świadków niemogących dokładnie i spójnie określić wydajności pracy powoda;

- „konfliktowość powoda w relacjach z przełożonymi oraz publiczne negowanie zasadności sposobu zarządzania Spółką oraz decyzji zarządczych” była rzeczywista i prawdziwa, podczas gdy świadek M. N. (1), K. R. oraz H. G. (2) zeznali, że powód podnosił wobec pracodawcy zarzuty wszystkim pracownikom wspólne, gdyż reprezentował załogę na zebraniach z ramienia związku zawodowego, zaś argumenty tam poruszane dotyczyły zasadności pozbawiania pracowników świadczeń wcześniej im przysługujących w związku z wykonywaną pracą, a ponadto K. S., W. P. (1) oraz M. M. nie mieli obiektywnej oceny do charakteru powoda;

2. art. 328 k.p.c. poprzez nie ustosunkowanie się co do całości przeprowadzonego materiału dowodowego przez Sąd I instancji w uzasadnieniu, a przede wszystkim dowodów, na których oparł się i przyczyn, dla których innym dowodom odmówił wiarygodności i mocy dowodowej, a w konsekwencji niewskazanie podstawy ustalenia takiego stanu faktycznego;

3. art. 98 § 1 i 3 k.p.c. w związku z § 9 ust. 1 pkt 1 rozporządzenia Ministra Sprawiedliwości z dnia 22 października 2015r. w sprawie opłat za czynności radców prawnych poprzez zasądzenie od powoda na rzecz pozwanej kosztów w podwójnej wysokości stawki minimalnej, tj. 360,00 zł, podczas gdy charakter sprawy nie uzasadniał obciążenia jego osoby kosztami w takiej wysokości, co Sąd I instancji precyzyjnie wskazał w uzasadnieniu;

II. naruszenie przepisów prawa materialnego, tj. art. 30 § 4 k.p. w związku z art. 45 § 1 k.p. poprzez ich niewłaściwe zastosowanie polegające na uznaniu, że przyczyna wypowiedzenia umowy o pracę jest uzasadniona ze względu na wykonywanie przez powoda prywatnych zleceń i obowiązujący go zakaz konkurencji, podczas gdy nie została ona wskazana w w/w dokumencie, a jego samego zakaz konkurencji nie obowiązywał oraz utratę zaufania do powoda, podczas gdy w wypowiedzeniu umowy o pracę przyczyny wskazane zostały enumeratywnie w punktach 1-5.

W związku z tym powód wniósł o zmianę wyroku i przywrócenie do pracy na poprzednie warunki pracy i płacy, a także o zasądzenie od (...) Sp. z o.o. z siedzibą w W. na swoją rzecz wynagrodzenia za jeden miesiąc pozostawania bez pracy w kwocie 3.556,80 zł oraz kosztów procesu za postępowanie w I instancji, w tym kosztów zastępstwa procesowego według norm przepisanych i kosztów procesu za postępowanie w II instancji, w tym kosztów zastępstwa procesowego według norm przepisanych.

W uzasadnieniu apelacji powód wskazał, że w toku postępowania sądowego pracodawca ani żaden ze świadków nie potwierdził prawdziwości przyczyn wskazanych w wypowiedzeniu umowy o pracę. W ocenie skarżącego żaden klient nie postulował braku zgody na wykonywanie przez niego badań, a wydajność jego pracy była oceniana od przeciętnej po dobrą, przy czym ostatni kierownik M. N. (1) wskazał, że nie miał żadnych zastrzeżeń. Powód uznał, że zeznania M. N. (1), niebędącego w stosunku podległości, powinny być uznane za zgodne z rzeczywistością w większym stopniu niż pracownika, który pozostając w zatrudnieniu może bezpośrednio liczyć się z konsekwencjami po przedstawieniu okoliczności niekorzystnych dla pracodawcy.

Zdaniem apelującego nie został przedstawiony również żaden dowód na informowanie pracodawcy przez jakiegokolwiek klienta o niewyrażaniu zgody na pracę powoda przy badaniach. Powód zaznaczył, że z zeznań świadków wynika, iż żaden z kierowników mogących mieć jakikolwiek wpływ na skład podległych sobie pracowników nie przyznał, że kierował prośby, aby nie był on włączany do ich ekip. Apelujący podniósł, że posiadał aktualne odnowione certyfikaty do realizacji badań, wyrobione na własny koszt, z których został wykluczony na skutek przekroczenia dawki w 2014r. Poza tym nielogicznymi, w ocenie skarżącego, są ustalenia Sądu I instancji w zakresie braku możliwości zapewnienia mu pracy, podczas gdy pozwana zatrudniła na jego miejsce pracy nowego pracownika. Zdaniem powoda niska wydajność dotyczyła grupy jemu podporządkowanej, a nie jego samego. W ocenie skarżącego błędnie ustalono na podstawie zeznań świadka W. P. (2), że powód nie angażował się w pracę w K., podczas gdy nie miał on żadnych zastrzeżeń do pracy powoda, podobnie jak jego ostatni kierownik M. N. (1). Apelujący wskazał, że nieprawidłowo uznano, iż pracownik nie może wypowiadać się otwarcie, krytycznie i we właściwej formie w sprawach dotyczących pracodawcy oraz odnośnie organizacji pracy. Skarżący stwierdził, że Sąd Rejonowy nie wskazał, którym dowodom dał wiarę, a którym nie i w jakiej części.

W ocenie powoda przyczyny podane w wypowiedzeniu umowy o pracę były zbyt ogólne, a Sąd I instancji doprecyzował i wyjaśnił myśli pozwanej, powołując ogólnikowe przyczyny, kiedy, jak i gdzie pracownik zachował się na tyle nieprawidłowo, co miało być podstawą jego zwolnienia.

Według skarżącego Sąd Rejonowy bezzasadnie zasądził od niego na rzecz pozwanej koszty zastępstwa procesowego w podwójnej stawce minimalnej, tj. 360,00 zł w sytuacji, gdy nie uzasadniał tego nakład pracy pełnomocnika spółki, zawilość sprawy, czy też wkład w wyjaśnienie sprawy (apelacja powoda z dnia 19 marca 2018r., k. 169 – 179).

W odpowiedzi na apelację powoda strona pozwana (...) Sp. z o.o. w W. wniosła o oddalenie apelacji jako bezzasadnej, o zasądzenie od powoda na swoją rzecz zwrotu kosztów procesu, w tym kosztów zastępstwa procesowego według norm przepisanych, tj. łącznie z równowartością opłaty skarbowej uiszczonej od złożonego w sprawie odpisu pełnomocnictwa oraz o zasądzenie od powoda na swoją rzecz zwrotu kosztów procesu, w tym

kosztów zastępstwa procesowego według norm przepisanych za postępowanie przed Sądem II instancji. Z ostrożności procesowej, jeśli Sąd II instancji uwzględniłby apelację i zmieniłby wyrok uwzględniając oba lub jedno z powództw, pozwana wniosła o odpowiednie nieobciążanie jej kosztami procesu.

W uzasadnieniu odpowiedzi na apelację pozwana wskazała, że stanowisko przedstawione w sporządzonym przez Sąd I instancji uzasadnieniu wyroku jest spójne, logiczne oraz oparte na całości zebranego i przeprowadzonego materiału dowodowego, którego analiza doprowadziła do właściwych i zgodnych z prawdą procesową wniosków oraz konstatacji.

W ocenie pozwanej spółki Sąd Rejonowy ocenił każdą z przyczyn wypowiedzenia umowy o pracę oddzielnie, odnosząc się do nich szczegółowo i przywołując wszelkie okoliczności i dowody na ich poparcie, znajdujące potwierdzenie w zeznaniach świadków i innych przeprowadzonych dowodach. Z tego względu wszystkie zarzuty skarżącego dotyczące różnych form naruszenia art. 233 k.p.c. należy uznać za niedorzeczne, bowiem były pozbawione zupełnie podstawy faktycznej.

Pozwana wskazała również, że można wskazać w uzasadnieniu wyroku Sądu I instancji wszystkie fragmenty wyводу motywującego rozstrzygnięcie zapadłe w sprawie, w których spełniono ciężące na nim powinności, wynikające z przywołanego art. 328 § 2 k.p.c.

Spółka podniosła również, że Sąd I instancji prawidłowo zasądził od powoda na jej rzecz kwotę 360,00 zł tytułem zwrotu kosztów zastępstwa procesowego. Nastąpiło to na podstawie rozporządzenia Ministra Sprawiedliwości w brzmieniu pierwotnym, co uszło uwadze powoda.

Zdaniem pozwanej Sąd Rejonowy prawidłowo ustalił, że powód wykonywał tzw. „lewizny” na rzecz prywatnych zleceniodawców przy użyciu sprzętu należącego do spółki bez jej wiedzy i zgody. Pozwana wskazała, że ta okoliczność łącznie z innymi precyzyjnie określonymi przyczynami wypowiedzenia umowy o pracę stanowiła część argumentów leżących u podłoża całkowitej utraty zaufania do powoda jako solidnego, rzetelnego, skrupulatnego, odpowiedzialnego, bezkonfliktowego i niezwodnego pracownika (odpowiedź na apelację z dnia 12 kwietnia 2018r., k. 189 – 191).

Sąd Okręgowy zważył, co następuje:

Apelacja strony powodowej, jako uzasadniona, podlegała uwzględnieniu.

Sąd II instancji nie uwzględnił zarzutu naruszenia art. 328 k.p.c. Wskazany przepis w § 1 i 1¹ określa termin, w którym strona powinna złożyć wniosek o uzasadnienie wyroku i jeśli zestawia się określony w apelacji sposób naruszenia art. 328 k.p.c. z treścią wymienionych paragrafów, to nie budzi wątpliwości, że strona powodowa ich naruszenia nie zarzucała. Sposób sformułowania omawianego zarzutu, choć w apelacji został podany przepis art. 328 k.p.c., bez oznaczenia któregoś z paragrafów, odnosi się do § 2, który wskazuje, że uzasadnienie wyroku powinno zawierać wskazanie podstawy faktycznej rozstrzygnięcia, a mianowicie: ustalenie faktów, które sąd uznał za udowodnione, dowodów, na których się oparł, i przyczyn, dla których innym dowodom odmówił wiarygodności i mocy dowodowej, oraz wyjaśnienie podstawy prawnej wyroku z przytoczeniem przepisów prawa.

W orzecznictwie podkreśla się, że z ujęcia redakcyjnego zacytowanego przepisu wynika, że punktem wyjścia dla przedstawienia w pisemnych motywach wyroku materialnoprawnej koncepcji rozstrzygnięcia sprawy powinny być prawidłowo poczynione ustalenia faktyczne. Ustalenia muszą zaś odpowiadać postulatowi jasności i kategoryczności. W uzasadnieniu wyroku musi znaleźć odzwierciedlenie dokonany wybór dowodów, które stanowiły podstawę zrekonstruowanych faktów (podstawę faktyczną rozstrzygnięcia), a także wybór określonych przepisów, będących jego podstawą prawną, ustalenie w drodze wykładni ich znaczenia oraz zastosowanie norm prawnych w związku z poczynionymi ustaleniami faktycznymi (wyrok Sądu Najwyższego z dnia 20 kwietnia 2016r., sygn. akt II PK 96/15). Zarzut naruszenia art. 328 § 2 k.p.c. może być usprawiedliwiony tylko w tych wyjątkowych okolicznościach, w których treść uzasadnienia orzeczenia uniemożliwia całkowicie dokonanie oceny toku wyводу, który doprowadził do wydania orzeczenia lub

w przypadku zastosowania prawa materialnego do niedostatecznie jasno ustalonego stanu faktycznego (wyrok Sądu Najwyższego z dnia 16 października 2009 roku, I UK 129/09, LEX nr 558286). W rozpatrywanej sprawie sytuacja taka nie zachodzi, gdyż przeprowadzone przez Sąd I instancji rozważania pozwalają na prześledzenie toku rozumowania prowadzącego

do wydania rozstrzygnięcia zawartego w zaskarżonym wyroku, a tym samym również na ocenę jego prawidłowości. W uzasadnieniu zaskarżonego orzeczenia Sąd Rejonowy wskazał nie tylko podstawę faktyczną rozstrzygnięcia, ale również określił podstawę prawną z powołaniem przepisów prawa. Poza tym wyjaśnił na stronach 7 – 9 uzasadnienia, które dowody ocenił jako wiarygodne i na których oparł poczynione ustalenia, a którym dowodom odmówił wiarygodności i dlaczego. Wobec tego, mimo że Sąd II instancji podzielił inne zarzuty apelacji i dokonał zmiany zaskarżonego wyroku, nie zaaprobował stanowiska strony powodowej odnośnie naruszenia przez Sąd Rejonowy omawianego przepisu.

Analizując w dalszej kolejności ustalony przez Sąd Rejonowy stan faktyczny oraz zarzuty apelacji dotyczące naruszenia art. 233 § 1 k.p.c., Sąd Okręgowy stwierdził wadliwości w zakresie ustaleń faktycznych, które stanowiły podstawę rozstrzygnięcia Sądu Rejonowego. Z tego względu zostały one na nowo, samodzielnie poczynione przez Sąd II instancji, który ustalił następujący stan faktyczny:

Powód T. R. został zatrudniony w (...) Sp. z o.o. z siedzibą w W. na podstawie umowy o pracę na czas nieokreślony, począwszy od dnia 3 listopada 1988r. Ostatnim stanowiskiem pracy powoda było stanowisko operatora defektoskopu. Powód zajmował się w spółce prowadzeniem badań powierzchniowych z wykorzystaniem promieniowania jonizującego. Pracował w różnych oddziałach pozwanej spółki w Polsce, a w szczególności w P., a także w siedzibie firmy (...) w S., która była klientem pozwanej oraz w K.. Wielokrotnie był delegowany do pracy przy prowadzonych przez pozwaną projektach budowlanych. Średnie miesięczne wynagrodzenie brutto powoda liczone jak ekwiwalent za urlop wypoczynkowy wynosiło 3.556,80 zł (umowa o pracę z dnia 3 listopada 1988r., k. 1 a.o. część B, umowy o czasowe przeniesienie: z dnia 31 sierpnia 1995r., z dnia 15 kwietnia 1996r., z dnia 31 grudnia 1998r., z dnia 30 września 2002r., k. 25, 29, 40, 60, 74 a.o. część B, zaświadczenie z dnia 8 listopada 2016r., k. 23-24 a.s.).

Powód w dniu 1 grudnia 2000r. zadeklarował członkostwo w NSZZ „Solidarność”, z którego zrezygnował w dniu 31 stycznia 2013r. Ponownie złożył deklarację członkowską w dniu 31 października 2013r. i został członkiem komisji ponadzakładowej NSZZ „Solidarność” wchodzącej w skład komisji międzyzakładowej (...), który był strategicznym klientem pozwanego. Z ramienia związku zawodowego w 2013r. brał udział w negocjacjach układu zbiorowego pracy. Po stronie pozwanego w negocjacjach uczestniczył natomiast członek zarządu spółki (...). Negocjacje zakończyły się podpisaniem układu zbiorowego pracy. W ich trakcie powód reprezentujący załogę wypowiadał się w jej imieniu. Reakcje J. S. (1) były nie zawsze właściwe, zarówno wobec powoda, jak i innych pracowników, w tym B. G., działającego w imieniu pracowników i biorącego udział w negocjacjach (deklaracje członkowskie NSZZ „Solidarność” z dnia 1 grudnia 2000r. i 31 października 2013r., k. 40 i 103 a.o. część B i oświadczenie z dnia 31 stycznia 2013r., k. 97 a.o. część B oraz zeznania świadka H. G. (2), k. 126 a.s., zeznania powoda, k. 151-152 a.s.).

Powód pracując w pozwanej spółce przez pewien okres wykonywał dodatkowe prace. Potem otrzymał zakaz od J. S. (1) i od końca grudnia 2013r. dodatkowych prac nie realizował (zeznania powoda, k. 151-152 a.s.).

W 2013r. powód pracował w oddziale spółki w P.. Pracujący z powodem R. M. otrzymał od pracodawcy sugestię, aby coś napisać odnośnie osoby powoda. Zgłosił więc zastrzeżenia do pracy T. R., które dotyczyły zawyżania liczby przepracowanych godzin w kartach pracy. W związku z tym pozwana przeniosła powoda do innej grupy pracowniczej przy realizacji nowego projektu w S. (zeznania świadków R. M., D. M., zeznania J. S. (1), k. 90 a.s.). Informacje przekazane przez R. M. nie były jednak prawdziwe, gdyż powód dokonywał zapisów w kartach pracy zgodnie ze stanem faktycznym. R. M. postąpił we wskazany sposób z uwagi na sposób zarządzania spółką i spodziewane od pracodawcy korzyści, których ostatecznie nie otrzymał i zakończył pracę w spółce (zeznania świadka R. M., k. 90 a.s.).

W czasie pracy w S. przełożonym powoda był K. R.. Nie miał zastrzeżeń do pracy T. R.. Oceniał powoda jako sumiennego pracownika. Nie docierały do niego skargi składane na powoda. Nigdy nie występował o ukaranie powoda, ponieważ nie miał do niego uwag (zeznania świadka K. R., k. 126 – 127 a.s.).

D. M. mieszkał z powodem w jednym pokoju podczas pracy w S.. Trwało to około 2 tygodni. Wówczas powód po pracy zajmował się jakimiś rysunkami, szkicami – przeglądał je (zeznania powoda, k. 151-152 a.s.). W późniejszym czasie D. M. spotkał się jeszcze z powodem podczas wykonywania prac w K.. Do D. M. docierały różne informacje na temat powoda. Nie porównywał ilości wykonanej przez siebie pracy z wynikami osiąganymi przez powoda (zeznania świadka D. M., k. 125 – 126 a.s.).

W S. w 2014 roku przez około półtora tygodnia pracował z powodem również M. M. i wraz z nim oceniał radiogramy. M. M. nie miał konfliktów z powodem, wydajność powoda oceniał jako przeciętną. W tym czasie między powodem i J. S. (1) były trudne relacje, co odbijało się na innych pracownikach. W związku z tym M. M. rozmawiał na ten temat z kierownikiem K. R. (zeznania świadka M. M., k. 89 a.s.). Z kolei W. P. (1), także pracujący z powodem w S. i oceniający to co powód wykonywał, oceniał wydajność pracy powoda jako niską, niższą niż u innych pracowników, co było spowodowane problemami zdrowotnymi (zeznania świadka W. P. (1), k. 89 a.s.). Wraz z powodem w S. pracował także K. S. – operator defektoskopu. Nie miał zarzutów do pracy powoda, nigdy – tak samo jak W. P. (1) – nie wypowiadał się odnośnie przeniesienia T. R. do pracy do S. (zeznania świadka K. S., k. 90 a.s.).

Podczas prac w S. pozwana spółka współpracowała z (...) S., gdzie zatrudniony jest M. K.. Wówczas koordynatorem prac był W. P. (1), a głównie M. M.. Jak nie było M. M. i W. P. (1), to koordynowaniem robót zajmował się powód. Współpraca M. K. z powodem nie układała się dobrze, bywało, że obaj nie potrafili dojść do porozumienia (zeznania powoda, k. 151-152 a.s.). Dochodziło do spiętrzeń w ramach zlecenia realizowanego przez pozwaną spółkę. Powód w razie zgłaszanych problemów wskazywał na brak możliwości ich rozwiązania. Wówczas M. K. interweniował u J. S. (1) mailowo bądź telefonicznie (zeznania świadka M. K., k. 125 a.s.).

We wrześniu 2014r. w dniach 1, 2 i 11 powód wpisał się w kartach „książki pracy” jako samodzielnie wykonujący badania przy użyciu iryd, ale w kartach „Ruchu defektoskopów izotopowych” nie było jego podpisów. W związku z tym pismem z dnia 26 września 2014r. powodowi wymierzono karę nagany wskazując na umyślne unikanie wykonywania obowiązków związanych z koniecznością wypełniania kart „Ruchu defektoskopów izotopowych” w miesiącu wrześniu 2014r. Od wymierzonej kary powód wniósł sprzeciw wyjaśniając, że w okresie od dnia 8 września 2014r. do dnia 20 września 2014r. nie pracował z defektoskopami izotopowymi, lecz z lampą E. M.-3. W dniu 20 października 2014r. NSZZ „Solidarność” (...) S.A. zwróciła się z wnioskiem do pracodawcy powoda o niezwłoczne uznanie kary za niebyłą. Sprzeciw powoda nie został uwzględniony. Pracodawca nie uwzględnił również stanowiska organizacji związkowej, której członkiem był powód, ani nie wystąpił o jej opinię (nagana oraz pismo powoda z dnia 26 września 2014r., k. 113-114 a.o. część B, pismo pracodawcy z dnia 29 września 2014r., k. 115 a.o. część B, pismo NSZZ „Solidarność” (...)S.A. z dnia 20 października 2014r., k. 148 a.s., zeznania świadka H. G. (2), k. 126 a.s., zeznania powoda, k. 151-152 a.s.).

Podczas pracy w S. pod koniec 2014r. przeprowadzona została kontrola kasetki dozymetrycznej rejestrującej dawki promieniowania, która wykazała, że w okresie trzech miesięcy powód otrzymał dawkę promieniowania dopuszczalną przez okres czterech lat. Po analizie kasetki uwidoczniono ponad 79 mini-siwertów, przy normie 20 takich jednostek. Takie przekroczenia w przeszłości nie występowały. Była to sytuacja anormalna. Pracownicy ochrony radiologicznej w ramach kontroli uznali, że powód celowo umieścił kasetkę w miejscu oddziaływania defektoskopu, ponieważ nie jest możliwe, aby taką dawkę mógł uzyskać w wyniku rutynowych czynności przy wykonywaniu pracy. Zwiększone dawki napromieniowania najczęściej są wynikiem nieprzestrzegania zasad ochrony radiologicznej przez pracownika. Nie mogli jednak wykluczyć, że napromieniowanie nastąpiło przypadkiem. Może się bowiem zdarzyć, że kasetka zostanie pozostawiona i wówczas nastąpi jej naświetlenie. Napromieniowanie kasetki mogło się zdarzyć także w przypadku braku uwagi pracownika lub w wyjątkowych sytuacjach takich jak awaria. W okresie, kiedy doszło do

napromieniowania kasetki powoda, awarii jednak nie było (pismo z dnia 4 listopada 2014r., k. 117 a.o. część B oraz zeznania świadków: J. K., W. P. (1), K. R. i P. T., k. 88-90, 126-127 i 149-151 a.s., zeznania powoda, k. 151-152 a.s.).

Po tym zdarzeniu powód w okresie 6 miesięcy nie został dopuszczony do wykonywania dotychczasowej pracy, nie utracił jednak zdolności do wykonywania badań radiologicznych. W związku z decyzją lekarza pracodawca chciał powoda skierować do innych prac. P. Z. (1), który jest wobec pozwanej spółki odbiorcą, w związku z planami, aby powód rozpoczął pracę w K., sugerował P. A. i J. S. (1), że nie chciałby, aby powód został przeniesiony do K.. Sugestia P. Z. (1) wynikała z negatywnych, zasłyszanych opinii o powodzie. P. Z. (1) nigdy z powodem nie pracował (zeznania świadka P. Z. (1), k. 124 a.s.).

Mimo sugestii P. Z. (1), T. R. został jednak skierowany do pracy w K., gdzie realizował obowiązki pracownicze w pełnym wymiarze czasu pracy. Wykonywał tylko badania powierzchniowe (zeznania świadka J. K., k. 149-151 a.s.). Jego przełożonym był M. N. (1), a przełożonym M. N. (1) był kierownik rejonu P. T., który od przełożonego powoda nie słyszał na temat pracy powoda żadnych opinii (zeznania świadka P. T., k. 88 – 89 a.s.). Badania powierzchniowe wykonywane przez T. R. oceniał również P. A., a trwało to przez około pół roku, do jesieni 2015 roku. Według P. A. wydajność pracy powoda, która w przeszłości była większa, spadła. Powód miał problemy zdrowotne i P. A. nie wymagał od powoda więcej niż powód mógł zrobić. Nigdy nie prowadził z powodem rozmów na temat jego pracy. Nie zgłaszał również zastrzeżeń do pracy powoda. Z kolei M. N. (1), który dłużej niż P. A., był przełożonym powoda, dobrze oceniał pracę powoda, nie miał zastrzeżeń do jego pracy ani konfliktów z powodem. Nie otrzymywał również informacji, by takie konflikty mieli z powodem inni pracownicy. Trudne relacje były natomiast między powodem a J. S. (1). Wynikało to z tego, że pracodawca chciał pozbawić pracowników różnych dodatków. Powód w imieniu wszystkich pracowników upominał się o dodatki. Nie był zadowolony z sytuacji w zakładzie, a wraz z nim również część pracowników (zeznania świadka M. N. (1), k. 90 – 91 a.s., zeznania świadka P. A., k. 123 – 124 a.s.).

Pod koniec maja 2016r. pozwany konsultował zamiar wypowiedzenia umowy o pracę z powodem z reprezentującą go organizacją związkową NSZZ „Solidarność”. Wypowiedzenie umowy o pracę z powodem organizacja zaopiniowała negatywnie. Mimo negatywnej opinii chciano wręczyć powodowi wypowiedzenie, ale powód się rozchorował. M. N. (1) był zaskoczony taką decyzją pracodawcy. Nie był pytany o przeniesienie powoda do innej lokalizacji (zeznania świadka M. N. (1), k. 90 – 91 a.s.).

Ostatecznie w dniu 11 października 2016r. pozwana spółka złożyła powodowi oświadczenie o wypowiedzeniu umowy o pracę z dniem 31 stycznia 2017r., tj. z zachowaniem trzymiesięcznego okresu wypowiedzenia. Jako przyczyny wypowiedzenia pozwana wskazała:

- otrzymane od klientów informacje, że nie wyrażają zgody na wykonywanie przez powoda badań na prowadzonych przez nich projektach ze względu na podejrzenie o nieuczciwe zachowania oraz o pracę niezgodną ze standardami branżowymi, konfliktowość i nierzetelność;
- otrzymane od kierowników robót prośby o niewłączanie powoda do ich ekip badawczych ze względu na konfliktowość powoda;
- przekroczenie dawki dozymetrycznej w wyniku niestosowania procedur ochrony radiologicznej skutkujące koniecznością odsunięcia powoda od badań radiologicznych stanowiących główne źródło przychodów pozwanej, w związku z czym nastąpiła utrata jego kompetencji;
- niską wydajność pracy powoda;
- konfliktowość powoda w relacjach z przełożonymi oraz publiczne negowanie zasadności sposobu zarządzania pozwaną spółką oraz decyzji zarządczych.

W treści oświadczenia o rozwiązaniu umowy o pracę za wypowiedzeniem pracodawca wskazał również, że wymienione przyczyny spowodowały całkowitą utratę zaufania. Powód został pouczone o sposobie i terminie odwołania się od

wypowiedzenia umowy o pracę do sądu (wypowiedzenie umowy o pracę z dnia 11 października 2016r., k. 133 a.o., część B).

Powyższy stan faktyczny Sąd Okręgowy ustalił na podstawie powołanych dokumentów, które zostały ocenione jako wiarygodne. W toku procesu nie były one kwestionowane przez strony i nie budziły ich zastrzeżeń w zakresie autentyczności oraz odnośnie zawartych w nich treści. Sąd II instancji zatem poczynił na podstawie tych dokumentów część ustaleń faktycznych, które są zgodne z ustaleniami Sądu I instancji.

Ustalając stan faktyczny Sąd Okręgowy oparł się również – w całości albo w części - na zeznaniach świadków: J. K., W. P. (1), K. R., P. A., M. M., D. M., K. S., M. K., P. T., P. Z. (1), R. M., M. N. (1) i H. G. (2) oraz na zeznaniach stron - powoda T. R. i członka zarządu pozwanej spółki (...).

Sąd II instancji jako wiarygodne w przeważającej części ocenił zeznania J. K., który w spółce zajmował się ochroną radiologiczną i nadzorem badań radiologicznych. Świadek wskazał, że podczas pracy powoda w S. pod koniec 2014r. przeprowadzona została kontrola kasetki dozymetrycznej rejestrującej dawki promieniowania i wykazała, że w okresie trzech miesięcy powód otrzymał dawkę promieniowania dopuszczalną przez okres czterech lat. Na tą okoliczność zeznawali również inni świadkowie oraz sam powód, który nigdy nie kwestionował faktu takiego napromieniowania. Sąd ocenił natomiast, że nie można dać wiary J. K. w części w jakiej świadek zaprezentował nieopartą na żadnych dowodach własną ocenę przyczyn napromieniowania powoda, która została oparta na domysłach i przypuszczeniach i jako taka nie mogła być podstawą ustalenia przez Sąd okoliczności faktycznych. J. K., składając zeznania, opisał kilka możliwych przyczyn napromieniowania, jakie wystąpiło u powoda. Następnie podał, że założono, że najbardziej prawdopodobne było celowe napromieniowanie przez powoda, ponieważ był on osobą głównie zainteresowaną, aby doprowadzić do takiej sytuacji, gdyż był skonfliktowany z przełożonymi. W ocenie Sądu ani celowość działania T. R., o której wspominał świadek, ani fakt zainteresowania powoda takim celowym działaniem z uwagi na konflikt z przełożonymi, nie zostały dowiedzione. Nie przedstawiono jakiegokolwiek dokumentu zawierającego analizę, ani zeznań, z których wynikałoby, że powodowi w opisanym zakresie można zarzucić działanie celowe. W związku z tym Sąd omówionych przypuszczeń czy też założeń świadka, niczym konkretnym nieopartych, nie czynił podstawą dokonanych ustaleń. Zeznania J. K. były niewiarygodne także w części, w której świadek zeznał o problemach powoda z wydajnością oraz o konflikcie w pracy. Po pierwsze, świadek wskazał informacje zaprezentował w sposób ogólny jako zasłyszane i bliżej niesprecyzowane. Po drugie, odwołał się m.in. do osoby K. R., z którym siedzi w pokoju, K. R. natomiast zeznał, że długie lata był przełożonym T. R. i nigdy nie miał z nim problemów, konfliktów, jak i zastrzeżeń do jego pracy.

Zeznania świadka P. T. Sąd II instancji ocenił jako niezaskługujące na wiarę w tej tylko części, w której świadek wskazał, że negatywnie oceniał powoda. Taka ocena, którą świadek zaprezentował, a do której niezasadnie odwołał się Sąd I instancji, jest niczym nieoparta. P. T. ogólnie tylko wskazał, że nie ocenia powoda dobrze, odwołał się przy tym do bliżej niesprecyzowanej sytuacji sprzed 2 -3 lat, do zarzutów i nieprawidłowości, które nie zostały doprecyzowane i do krążącej w środowisku opinii, że powód robił tzw. „fuchy”. Nie był jednak w stanie określić od kogo słyszał o wspomnianych nieprawidłowościach, nie podał też żadnego przykładu. Tymczasem, gdyby takie nieprawidłowości występowały i były zasadną podstawą do formułowania negatywnych ocen o powodzie, to zdaniem Sądu, świadek był osobą, od której należało oczekiwać wiedzy pełnej, a w każdym razie większej niż zaprezentowana. Wynika to z tego, że w czasie pracy powoda świadkowi było powierzony kierowanie pracami w K.. Wprawdzie bezpośrednio nie nadzorował wówczas tego, co wykonywał powód, ale był przełożonym wyższego szczebla – nadzorował pracę M. N. (1), który z kolei był bezpośrednim przełożonym T. R.. Wobec tego – szczególnie, że zeznawał w maju 2017r., a więc w nie tak dużym odstepie czasowym licząc od daty wypowiedzenia powodowi umowy o pracę – powinien dysponować szerszą, a nie tylko ogólnikową wiedzą czy też oceną pracy powoda. Dodatkowo istotne było to, że wspominając o tzw. „fuchach” świadek odwoływał się do informacji zasłyszanych, bez podania konkretnego źródła, co Sąd Rejonowy bezrefleksyjnie zaakceptował. Tymczasem okoliczność realizowania przez powoda „fuch” czy „lewizn”, która wbrew sugestiom strony pozwanej, zawartych choćby w odpowiedzi na apelację, nie było przyczyną wypowiedzenia, mimo że sygnalizowana w zeznaniach kilku świadków i stron, nie została wykazana, dowiedziona. Powód zaprzeczył, by realizował takie „lewizny”. Wskazał jedynie na dodatkowe prace, jakie wykonywał do czasu, kiedy mu tego wyraźnie

nie zakazano. Natomiast okoliczność „fuch”, „lewizn” – prac, które były prezentowane jako realizowane ze szkodą dla pracodawcy, nie została potwierdzona. Wszyscy zeznający o tym świadkowie i J. S. (1), prezentowali te okoliczności ogólnikowo, na podstawie jakichś zasłyszanych informacji. Podobnie prezentował to P. T., któremu Sąd wiary w tej części nie dał. Zeznania P. T. dotyczące negatywnej oceny pracy powoda zostały ocenione jako niezasługujące na wiarę także dlatego, że M. N. (1), bezpośredni przełożony powoda, do którego nastąpiło odwołanie w zeznaniach P. T., nie miał negatywnej opinii o powodzie. W takiej sytuacji budzi wątpliwości skąd i na jakiej podstawie świadek P. T. formułował swoją ogólną opinię o T. R.. Ponieważ tego nie ujawnił i ogólnie prezentował ocenę osoby powoda, Sąd II instancji – inaczej niż Sąd Rejonowy – ocenił, że zeznaniom P. T. w omawianej części nie można dać wiary.

Zeznaniom M. M., W. P. (1) i K. S. Sąd dał wiarę. Wymienieni świadkowie w zakresie w jakim posiadali wiedzę, podali informacje odnośnie pracy powoda, jakimi dysponowali. We wskazanej części ocena Sądu Okręgowego zbieżna jest z oceną Sądu I instancji, nie można było jednak zgodzić się z Sądem I instancji co do tego, że M. M. zeznał o zastrzeżeniach do powoda. Taki wniosek Sąd Rejonowy wywiódł na stronie 8 uzasadnienia wyroku, tymczasem – zdaniem Sądu II instancji – jest on dowolny, gdyż M. M. wskazał, że pracował z powodem tylko 1,5 tygodnia. W związku z tym na podstawie jego opinii nie można było formułować całościowej oceny pracy powoda. Niezależnie od tego świadek wprost zeznał, że wydajność pracy powoda oceniał jako przeciętną, a poza tym wskazał, że nie miał z powodem żadnych konfliktów. W zeznaniach M. M. nie pojawiły się więc informacje, które uprawniałyby – jak uczynił to Sąd Rejonowy – do przyjęcia, że M. M. zeznał o zastrzeżeniach wobec powoda. Świadek podał jedynie, że zgłaszał brak chęci współpracy z powodem z uwagi na jego konflikt z J. S. (1). Ta okoliczność nie świadczy jednak o istnieniu jakichkolwiek uzasadnionych uwag i zastrzeżeń do powoda, tym bardziej, że jak ustalił Sąd II instancji, choćby w oparciu o zeznania powoda czy M. N. (1), wspomniany konflikt związany był z pewnego rodzaju niechęcią pracodawcy do powoda, który negocjował układ zbiorowy pracy i sprzeciwiał się pozbawieniu pracowników dodatków do wynagrodzenia. Sąd II instancji nie zgodził się również ze stanowiskiem Sądu Rejonowego, że zeznania świadka K. S. były istotne dla ustaleń w zakresie możliwego zawinionego działania powoda przy przekroczeniu dawki oraz osobowości powoda. Wskazany świadek wyraźnie podał zeznając, że nie wie nic na temat przekroczenia dawki u powoda, wobec czego bezzasadne było odwoływanie się przez Sąd I instancji do jakichkolwiek ustaleń w tej części (a tym bardziej do możliwości działania powoda w tym zakresie w sposób zawiniony) dokonanych na podstawie zeznań tego świadka. Jeśli chodzi zaś o osobowość powoda, to istotne jest, że K. S. zaprezentował własną, subiektywną ocenę cech charakteru powoda, a zadaniem Sądu nie jest dokonywanie ustaleń faktycznych w oparciu o takie oceny. Sąd – jeśli chce dokonywać analizy charakteru pracownika - powinien dysponować czymś więcej niż tylko pojedynczymi ocenami współpracowników, nie odwołującymi się do żadnych zdarzeń czy faktów. Tak było również w odniesieniu do zeznań K. S., który zeznał, że powód jest osobą upartą, ale świadek wskazał, że on sam również. Podał także, że miał z powodem różne opinie na dane tematy. Tymczasem Sąd I instancji, pomijając podane okoliczności, w ustaleniach faktycznych w sposób nieuprawniony scharakteryzował T. R. jako osobę upartą, mającą inne zdanie, co przekładało się na współpracę z nim. Takie ustalenie odnośnie osoby powoda ma negatywny wydźwięk, bowiem w dalszej części Sąd I instancji scharakteryzował konflikt powoda, a w rozważaniach prawnych argumentował zasadność wypowiedzenia m.in. konfliktowością powoda.

Sąd II instancji dał wiarę zeznaniom świadka R. M.. Świadek wycofał zarzuty, które jeszcze w czasie zatrudnienia zgłaszał pracodawcy wobec powoda i wyjaśnił przyczyny swojego zachowania. Sąd nie znalazł podstaw, aby zeznaniom R. M. odmówić wiarygodności, jak uczynił to Sąd Rejonowy, argumentując swą ocenę w sposób nieprzekonujący. W uzasadnieniu Sądu Rejonowego wskazane zostało, że wycofanie się świadka z faktu przekazania informacji o powodzie należy ocenić jako niezrozumiałe. Zdaniem Sądu Okręgowego niezrozumiała jest w tej części ocena Sądu I instancji. Świadek nie wycofał się z faktu przekazania informacji, jak określi to Sąd Rejonowy. Tego rodzaju określenie można odczytać jako wskazanie przez świadka, że informacji o powodzie nie przekazywał. Tymczasem R. M. potwierdził, że informacje o powodzie przekazał pracodawcy, a zeznając podał, że były one nieprawdziwe. Inaczej mówiąc, świadek potwierdził, że podał pracodawcy nieprawdę odnośnie pracy powoda. Przy tym wyjaśnił, uzasadnił, dlaczego tak postąpił i ta argumentacja jest wiarygodna i przekonująca. To zaś, że z powództwa R. M. toczy się postępowanie przeciwko pozwanej spółce, nie przesądza o tym, że świadek chciał byłemu pracodawcy zaszkodzić. W tej części zresztą wnioski Sądu Rejonowego nie były do końca pewne i ugruntowane, Sąd ten bowiem swoją ocenę poprzedził

stwierdzeniem „być może”. Natomiast ocena taka musi być wnikliwa, wszechstronna i nie może być oparta na tej tylko okoliczności, że między świadkiem a pozwaną zawisł spór sądowy. Gdyby argumenty tego rodzaju były możliwe do sformułowania w tak prosty, niepogłębiony sposób, to idąc tym śladem można byłoby dyskwalifikować zeznania świadków – pracowników spółki, opierając się na tym tylko, że ze spółką łączy ich stosunek pracy, a zatem mogą nie chcieć szkodzić swemu pracodawcy. W przypadku R. M. Sąd II instancji nie znalazł podstaw do tego, by przyjąć, że zeznania tego świadka miały na celu obalenie argumentów pozwanej spółki i celowe jej uszkodzenie. Za taką oceną przemawia to, że świadek przyznając się do wskazania pracodawcy nieprawdziwych informacji o powodzie, siebie stawiał w nienajlepszym świetle, a mimo tego zdecydował się ujawnić prawdę o sytuacji, która wpływała na negatywną ocenę powoda.

Zeznaniom M. N. (1) i P. A. Sąd dał wiarę. Świadkowie będący przełożonymi powoda opisali pracę powoda i wskazali swoją ocenę tej pracy. Choć była ona nieco inna, Sąd nie miał podstaw, aby zeznania wymienionych świadków ocenić jako niewiarygodne. Zastrzeżenia budziły natomiast ustalenia, jakie na podstawie zeznań M. N. (1) i P. A. poczynił Sąd Rejonowy. Z uzasadnienia wyroku Sądu I instancji wynika, że Sąd ten przyjął, że m.in. M. N. (1) i P. A. zgłaszali sugestie, aby nie kierować powoda z powrotem do S.. Tymczasem dokładna analiza zeznań ww. wskazuje, że nie zgłaszali oni zastrzeżeń we wskazanym zakresie. M. N. (1) wprost zeznał, że nie wie czy były propozycje przeniesienia powoda do innej lokalizacji oraz, że nie był o takie przeniesienie powoda pytany. W tej sytuacji oczywiste jest, że nie mógł zgłaszać zastrzeżeń, co bezzasadnie i dowolnie ustalił Sąd Rejonowy. P. A. natomiast zeznał, że uwagi P. Z. (1) przekazał J. S. (1), sam jednak nie zgłaszał zastrzeżeń dotyczących przesunięcia powoda. Ustalenia Sądu Rejonowego w opisanym zakresie były więc wadliwe. Wadliwa była również ocena, że zeznania M. N. (1) można było czynić podstawą ustaleń w niewielkiej części i że świadek niewiele pamiętał. Zdaniem Sądu II instancji, taki sam, a w niektórych przypadkach nawet mniejszy zakres wiedzy jak w przypadku ww. świadka, charakteryzował zeznania pozostałych świadków. Wszyscy świadkowie zeznając odwoływali się do różnych faktów i okoliczności, prezentując je w dużym stopniu ogólnie. Niektórzy wprost powoływali się na brak pamięci czy brak możliwości wskazania źródeł swojej wiedzy bądź sformułowanych opinii. Dla Sądu I instancji nie było to jednak istotne, gdy dokonywał oceny zeznań świadków i tylko w przypadku M. N. (1) – osoby, która w okresie przed wypowiedzeniem powodowi umowy o pracę była jego bezpośrednim przełożonym i ważnym źródłem informacji o pracy powoda – odwołał się do braku wiedzy czy też pamięci. Sąd Rejonowy wskazał również ogólnie, że miał na względzie fakt zakończenia stosunku pracy przez świadka. Nie wyjaśnił jednak, czy ta okoliczność wskazywała na wiarygodność tego co zeznał świadek, czy wręcz przeciwnie. Zdaniem Sądu II instancji, tak uzasadnionej oceny zeznań M. N. (1) nie można zaaprobować. Jest ona dowolna i oparta na argumentacji nielogicznej. M. N. (1) z uwagi na relację służbową z powodem i fakt zakończenia stosunku pracy z pozwaną spółką był jednym z kluczowych świadków, którego wiedza, w takim zakresie, w jakim Sąd ją pozyskał, była istotna i wiarygodna.

Sąd dał wiarę zeznaniom P. Z. (1), z tym że w dużej części zeznania te odwoływały się do opinii o powodzie, które Sąd I instancji niesłusznie uczynił podstawą dokonanych ustaleń faktycznych. W ocenie Sądu II instancji okoliczności istotne w sprawie nie mogą opierać się na ocenach ogólnych, niepotwierdzonych, przekazanych przez inne osoby, być może mających nawet charakter plotek i pomówień. Sąd Rejonowy natomiast nie próbował tych ocen i opinii weryfikować. Dał im wiarę bezkrytycznie, co tym bardziej było niezasadne, że pozostały materiał dowodowy, analizowany całościowo nie dawał podstaw do przyjęcia za udowodnione takich informacji o powodzie i jego pracy, jakie usłyszał i powtórzył świadek P. Z. (1).

Sąd nie negował wiarygodności zeznań świadka M. K. tym bardziej, że powód potwierdził, że jego współpraca ze świadkiem bywała trudna. W relacjach z M. K. zdarzały się trudności w porozumiewaniu się. Wiarygodne były również zeznania H. G. (2) i K. R.. Sąd Rejonowy dokonując oceny tego co zeznał K. R. – analogicznie jak w odniesieniu do zeznań K. S. – wskazał, że zeznania K. R. były istotne dla ustaleń w zakresie możliwego zawinionego działania powoda przy przekroczeniu dawki oraz osobowości powoda. Tymczasem świadek jedynie ogólnie wskazał, że przekroczenie dawki może nastąpić z różnej przyczyny, ale głównie z winy pracownika. Nie odnosił się przy tym do sytuacji z udziałem powoda i nie analizował powodów, dla których u T. R. dawka promieniowania została przekroczona. Jego zeznania we wskazanej części nie są więc żadnym dowodem celowości działań T. R., a tylko ogólną analizą, której przydatność w

rozpatrywanej sprawie wydaje się wątpliwa. Jeśli chodzi zaś o osobowość powoda, to Sąd Rejonowy ustalił, że powód był osobą upartą i konfliktową, zaś świadek K. R. takiej analizy osobowości powoda nie przeprowadził, a nawet wręcz przeciwnie, wskazywał na brak problemów i konfliktów z powodem oraz na brak zastrzeżeń do jego osoby. Wspomniał tylko o konflikcie powoda z J. S. (1), nie był jednak w stanie uszczegółwić tej informacji, bo od pewnego czasu był niezdolny do pracy. Sąd Rejonowy pominął to jednak. Nie odnotował również, że K. R. jako wieloletni przełożony powoda pozytywnie oceniał jego pracę, co nie zostało zestawione choćby z tym co zeznał pracujący z powodem w S. D. M..

Zeznania D. M. w niewielkim zakresie stanowiły podstawę ustaleń faktycznych. Po pierwsze, świadek krótko z powodem mieszkał, więc jego obserwacje z tego okresu miały charakter krótkotrwały i nie mogą stanowić postawy do uogólnień. Po drugie, wnioski z tych obserwacji, jakie wywiódł świadek, a w dalszej kolejności pozwana spółka i Sąd Rejonowy, nie są uzasadnione. D. M. obserwował powoda z projektami czy szkicami, nigdy ich jednak bliżej nie widział i nie potrafił wskazać czego dokładnie one dotyczyły. Przypuszczał więc tylko, że T. R. po pracy „dorabiał na boku”. Ta okoliczność nie została jednak udowodniona, co Sąd analizował już przy okazji oceny zeznań świadka P. T.. Oparte na przypuszczeniach i równie nieobiektywne, a tym samym niewiarygodne były zeznania D. M. także w tej części, w której świadek charakteryzował powoda i oceniał jego pracę. Odnośnie pracy T. R. D. M. wskazał na zubożenie powoda i unikanie zleceń, a także na palenie papierosów. Podkreślał również, że rzadko widział, by powód wychodził na badania. Jednocześnie nie był w stanie powiedzieć, czy powód chodził po zlecenia, kiedy pracę już wykonał. Nigdy też nie porównywał pracy powoda ze swoją i nie dokonywał na tej podstawie żadnej analizy. Dodał zresztą, że zaprezentował swoje subiektywne odczucia, a Sąd Rejonowy bezkrytycznie na ich podstawie dokonał ustaleń faktycznych i oceny zasadności wypowiedzenia. Zdaniem Sądu Okręgowego, niedopuszczalne jest opieranie się na zeznaniach osoby, która prezentuje swój subiektywny pogląd odnośnie pewnych sytuacji i na sformułowane wprost pytanie pełnomocnika pozwanego odnośnie charakterystyki osoby powoda podejmuje się zaprezentowania własnych ocen. Takie opinie, które o współpracownikach, może na własny użytek formułować każdy, nie powinny być dla pracodawcy i dla Sądu kluczowym wyznacznikiem i podstawą rozstrzygnięcia o zasadności wypowiedzenia. Od pracodawcy, który musi wykazać zasadność decyzji o rozwiązaniu umowy o pracę oraz od Sądu, który tę decyzję analizuje, można i należy oczekiwać ocen obiektywnych. Poza tym pracodawca powinien przedstawić konkretne dowody na okoliczności, które czyni podstawą zarzutów. I tak w rozpatrywanej sprawie, jeśli pojawił się zarzut niskiej wydajności pracy powoda, co świadek D. M. wiązał z niewychodzeniem powoda na badania i z brakiem zgłoszeń po kolejne zlecenie, jeśli jedno zostało już zrealizowane, to należałoby oczekiwać zaprezentowania konkretnych danych odnośnie np. ilości zrealizowanych zleceń, jeśli to było problemem, jak i przeprowadzenia porównania takich danych dotyczących osoby T. R. i innych zatrudnionych na równorzędnych stanowiskach. Pozwany tymczasem, zamiast zaprezentować takie obiektywne informacje i dane, bazował m.in. na tym, co wskazał D. M.. Sąd I instancji też tak postąpił i takim działaniem i innymi, które zostały opisane, naruszył art. 233 § 1 k.p.c.

Zeznania członka zarządu J. S. (3) Sąd ocenił jako niewiarygodne w zakresie występującego zagrożenia działalności spółki oraz wykonywania „lewizn” przez powoda. Wskazane okoliczności nie zostały potwierdzone i stanowiły, szczególnie w odniesieniu do „lewizn”, niczym nieoparte przypuszczenia, których pozwanej spółce nie udało się udowodnić. Choć kilku świadków i J. S. (1) na taką okoliczność wskazywali, to w każdym przypadku były to tak samo nieudowodnione twierdzenia. J. S. (1) w zeznaniach wyjaśniał, że jego zadaniem było ratowanie spółki, a nie spędzanie czasu na przyłapywaniu powoda na czymś. Sąd odnosząc się do tego nie neguje istnienia po stronie członka zarządu istotniejszych zadań niż te związane z osobą powoda. Nie zmienia to jednak tego, że jeśli powód został zwolniony za wypowiedzeniem, to pracodawca chcąc wykazać zasadność postawionych powodowi zarzutów, powinien zgromadzić stosowne dowody. Jeśli tego nie uczynił, to musi liczyć się z konsekwencjami natury prawnej w razie złożenia odwołania od wypowiedzenia, co miało miejsce w rozpatrywanym przypadku. Dodatkowo Sąd zanegował wiarygodność zeznań J. S. (1) w zakresie, w jakim ww. wskazywał, że powód podważał zasadność zarządzania firmą. Zdaniem członka zarządu T. R. podczas jednego ze spotkań miał powiedzieć, że „firma i tak się zawali”. Jednak takich słów powoda nikt inny nie potwierdził. Nie zostało również udowodnione, by w inny sposób, używając innych sformułowań powód negował czy podważał decyzje zarządce i sposób zarządzania spółki. W wypowiedzeniu pracodawca podał, że takie zachowania miały miejsce publicznie, a więc wobec szerszego grona osób, obejmującego

nie tylko osobę J. S. (1). W takiej sytuacji nie powinno być problemów, by osoby, które były świadkami takich zachowań T. R., potwierdziły je. Spośród przesłuchanych świadków nikt jednak nie miał wiedzy o opisanym w wypowiedzeniu i wskazywanym przez J. S. (1) postępowaniu powoda. W związku z tym zeznania J. S. (1), jako nieoparte żadnymi innymi dowodami, zostały ocenione w tej części jako niewiarygodne. Takiej oceny Sąd dokonał również w odniesieniu do tej części zeznań reprezentanta strony pozwanej, która odnosiła się do informacji o zgłaszanych zastrzeżeniach dotyczących kierowania powoda do określonych ekip ze względu jego konfliktowość. J. S. (1) wskazując konkretne osoby, które takie zastrzeżenia miały mu zgłaszać, wymienił K. S., M. M., M. K., P. A., M. N. (1) i P. Z. (2). Tymczasem spośród wymienionych osób, które zostały przesłuchane w prowadzonym postępowaniu, zastrzeżenia zgłosił M. M., a sugestie P. Z. (2). Natomiast K. S., M. N. (1) i P. A. przeczyli, by odnosili się do kwestii kierowania powoda do ich ekip i by wyrażali w tym względzie sprzeciw. Z kolei M. K. wskazał, że kontaktował się z J. S. (1), kiedy powód nie był w stanie czegoś zrealizować. Miało to jednak miejsce w trakcie współpracy świadka i powoda. Nie wynika natomiast z zeznań, które złożył M. K., by wprost formułował w trakcie współpracy z powodem bądź później, jakieś wnioski czy sugestie, aby z powodem nie pracować.

Mając na względzie zaprezentowaną ocenę zeznań świadków oraz J. S. (1) i przywołaną argumentację, Sąd II instancji ocenił, że zeznania powoda w przeważającym zakresie są wiarygodne, szczególnie odnośnie tych okoliczności, które opisali świadkowie, których zeznania zostały ocenione jako zasługujące na wiarę. Natomiast Sąd nie uwzględnił zeznań T. R. w zakresie, w jakim zeznał o szykanowaniu jego osoby z powodu przynależności do związku zawodowego. Ta okoliczność nie została udowodniona w toku procesu. Nawet opisywany przez świadka H. G. (1) nerwowy przebieg negocjacji układu zbiorowego pracy nie uwiarygadnia wskazanego twierdzenia powoda.

Mając na uwadze ustalony na nowo stan faktyczny i ocenę dowodów, Sąd II instancji – co było już sygnalizowane – podzielił stanowisko strony powodowej, że doszło do naruszenia art. 233 § 1 k.p.c. Wskazany przepis odwołuje się do swobodnej oceny dowodów, która polega na rozumowaniu w oparciu o wymogi wyznaczone przepisami prawa procesowego, doświadczeniem życiowym oraz regułami logicznego myślenia. Według tych kryteriów sąd w sposób bezstronny, racjonalny i wszechstronny rozważa materiał dowodowy jako całość, dokonuje wyboru określonych środków dowodowych i wając ich moc oraz wiarygodność, odnosi je do pozostałego materiału dowodowego (wyrok Sądu Najwyższego z dnia 10 czerwca 1999r., II UKN 685/98). Zaprzeczeniem swobodnej oceny dowodów jest ocena dowolna, to jest taka, która nie znajduje oparcia w materiale dowodowym zgromadzonym w aktach sprawy lub też ocena nielogiczna albo sprzeczna z zasadami doświadczenia życiowego (wyroki Sądu Najwyższego: z dnia 5 sierpnia 1999r., II UKN 76/99 oraz z dnia 19 czerwca 2001r., II UKN 423/00). Dokonując analizy materiału dowodowego sąd powinien więc przeprowadzić taki tok rozumowania, w wyniku którego dojdzie do sformułowania logicznie poprawnych wniosków składających się w jedną spójną całość, zgodną z doświadczeniem życiowym.

W przedmiotowej sprawie Sąd Rejonowy naruszył art. 233 § 1 k.p.c. Pełnomocnik powoda zestawiał treść zeznań świadków oraz stron z ustaleniami dokonanymi przez Sąd Rejonowy i na tej podstawie wywiódł, że nie pokrywają się one z tym, co wynika ze zgromadzonego materiału dowodowego. Sąd Okręgowy podzielił te zarzuty, co zostało już w przeważającym zakresie omówione i skorygowane. Dodatkowo należy podkreślić, że ponieważ Sąd I instancji niezasadnie dał wiarę zeznaniom niektórych przesłuchanych w sprawie świadków i reprezentanta pozwanego, to ustalenia faktyczne i dokonana ocena są w części niespójne, niekonsekwentne, a miejscami nawet sprzeczne. W tych okolicznościach słuszna była argumentacja powoda co do tego, że stan faktyczny sprawy został ustalony w sposób dowolny i pozbawiony wszechstronnego rozważenia całości materiału dowodowego.

Nieprawidłowa ocena materiału dowodowego dokonana przez Sąd Rejonowy i nowe skorygowane przez Sąd II instancji ustalenia faktyczne prowadzą do wniosku, że w postępowaniu pierwszoinstancyjnym nastąpiło nieprawidłowe zastosowanie art. 30 § 4 k.p. w związku z art. 45 § 1 k.p. Zgodnie z pierwszym ze wskazanych przepisów, w oświadczeniu pracodawcy o wypowiedzeniu umowy o pracę zawartej na czas nieokreślony lub o rozwiązaniu umowy o pracę bez wypowiedzenia powinna być wskazana przyczyna uzasadniająca wypowiedzenie lub rozwiązanie umowy. Z kolei art. 45 § 1 k.p. określa, że w razie ustalenia, że wypowiedzenie umowy o pracę zawartej na czas nieokreślony jest nieuzasadnione lub narusza przepisy o wypowiedzaniu umów o pracę, sąd pracy - stosownie do żądania pracownika

- orzeka o bezskuteczności wypowiedzenia, a jeżeli umowa uległa już rozwiązaniu - o przywróceniu pracownika do pracy na poprzednich warunkach albo o odszkodowaniu.

Strona pozwana w oświadczeniu o rozwiązaniu z powodem umowy o pracę zawarła pięć przyczyn, które w jej ocenie uzasadniały zakończenie stosunku pracy. Taką ocenę podzielił również Sąd I instancji, ale dokonał takiej oceny błędnie.

Pracodawca w pierwszej kolejności wskazał na otrzymywane od klientów informacje, jakoby nie wyrażali zgody na wykonywanie przez powoda badań na prowadzonych przez nich projektach ze względu na podejrzenie o nieuczciwe zachowania oraz o pracę niezgodną ze standardami branżowymi, konfliktowość i nierzetelność. Jak wynika tymczasem z materiału dowodowego jedynym klientem pozwanej, który wskazywał na niechęć odnośnie współpracy z powodem, był P. Z. (2). Inni klienci, mimo że w wypowiedzeniu użyto liczby mnogiej, nie zostali określani. Co prawda zeznawał reprezentujący klienta (...) S. M. K. – jak jednak zostało wskazane przy okazji oceny zeznań – opisywał on trudności w kontaktach i we współpracy z powodem, nie wskazywał zaś, by on lub jego przełożeni nie wyrażali zgody na współpracę z powodem. Wracając natomiast do zeznań P. Z. (2) podkreślić trzeba, co świadek jednoznacznie wskazał, że tylko sugerował, że nie chciałby pracować z powodem. Przy tym uzasadniając swoje zachowanie odwoływał się do plotek krążących w środowisku o powodzie, których źródła nie był w stanie określić. Zdaniem Sądu II instancji, uwzględniając udowodnienie jedynie jednej sugestii klienta o niechęci do współpracy z powodem, a także charakter zarzutów względem powoda, mających walor plotek, pomówień i ogólnych, niczym nieopartych ocen, niezasadna była ocena Sądu Rejonowego odnosząca się do tej przyczyny wypowiedzenia. Zdaniem Sądu Okręgowego przyczyna ta, w pewnym zakresie rzeczywista, nie uzasadniała złożenia T. R. oświadczenia o wypowiedzeniu umowy o pracę tym bardziej, że powód mimo sugestii P. Z. (1) i tak został skierowany do K., gdzie świadczył pracę, a później kiedy pozwana spółka podejmowała decyzję o rozwiązaniu z powodem umowy o pracę, kwestia współpracy z P. Z. (1) nie powróciła. Można byłoby więc ocenić, że w odniesieniu do wskazanych sugestii P. Z. (1) – gdyby przyjąć, że były uzasadnioną podstawą do zwolnienia powoda – nastąpiła dezaktualizacja.

Jako drugą przyczynę wypowiedzenia pozwana spółka określiła otrzymywane od kierowników robót prośby o niewłączanie powoda do ich ekip badawczych ze względu na jego konfliktowość. Sąd Rejonowy dokonując oceny tej przyczyny nie podał w części obejmującej rozważania, które z dowodów potwierdziły jej zasadność. Dokonując natomiast oceny zeznań krótko wskazał tylko to, którzy świadkowie zgłaszali zastrzeżenia do pracy powoda oraz kto potwierdził fakt otrzymywania od klientów informacji o braku zgody na współpracę z powodem (ta kwestia objęta jest przyczyną oznaczoną w wypowiedzeniu numerem 1. Zgłaszanie zastrzeżeń nie jest jednak równoznaczne z kierowanymi do pracodawcy prośbami, by T. R. nie włączać do ekip badawczych. Tymczasem to właśnie te prośby, a nie fakt samych tylko zastrzeżeń do pracy powoda, był istotą sformułowanego w wypowiedzeniu zarzutu. Sąd Rejonowy dokonując jego oceny nie przeprowadził właściwej analizy, ta zaś potwierdza, że omawiana przyczyna wypowiedzenia nie uzasadniała decyzji pracodawcy. Podobnie jak w przypadku pierwszej z przyczyn wypowiedzenia, wśród osób przesłuchanych była tylko jedna, która potwierdziła, że nie chciała z powodem pracować. Był to M. M., który argumentował takie stanowisko nie tym, że powód źle pracował, czy był konfliktowy, ale tym, że między powodem a kierownictwem, a konkretnie J. S. (1), był pewien konflikt, co negatywnie wpływało na wyniki pracy ekipy. Inni świadkowie, których wymienił w zeznaniach J. S. (1) jako zgłaszających wnioski o niekierowanie powoda do ich ekip, nie potwierdzili natomiast, by faktycznie wnosili o to, by z powodem nie pracować. Zostało to szerzej omówione przy okazji oceny zeznań i wskazuje, że po części przyczyna wypowiedzenia, o której mowa – odwołująca się do kierowników w liczbie mnogiej (tak samo ja w przypadku pierwszej przyczyny wypowiedzenia), nie jest rzeczywista. Jeśli chodzi zaś o prośbę M. M., to zdaniem Sądu nie można ocenić jej jako mogącej stanowić podstawę wypowiedzenia, a to dlatego, że przyczyną niechęci ww. świadka do współpracy z powodem nie były zarzuty natury merytorycznej. M. M. z innych zaprezentowanych w zeznaniach powodów nie chciał T. R. w swojej ekipie. Odwoływał się do sytuacji, jaka istnieje między powodem a kierownictwem, a konkretnie J. S. (1). Podłożem tej sytuacji była natomiast w głównej mierze działalność związkowa powoda, a przynajmniej tak wynikało ze zgromadzonego materiału dowodowego, który nie potwierdził, by istniały inne uzasadnione okoliczności mogące wytworzyć konflikt pomiędzy

T. R. a J. S. (1). W związku z tym nie było uzasadnione stwierdzenie, że z powodu tak zarysowanego konfliktu i wiążącej się z tym niechęci M. M. do współpracy z powodem, powód zasadnie otrzymał wypowiedzenie.

Trzecia przyczyna rozwiązania z powodem stosunku pracy dotyczyła przekroczenia dawki dozymetrycznej w wyniku niestosowania procedur ochrony radiologicznej, skutkującej koniecznością odsunięcia powoda od badań radiologicznych, stanowiących główne źródło przychodów spółki. W związku z tym nastąpiła utrata przez powoda kompetencji. Analizując wskazaną przyczynę, Sąd II instancji nie miał wątpliwości, że powód przekroczył dozwoloną dawkę napromieniowania. Nie kwestionował takiej okoliczności, poza tym na takie przekroczenie dawki wskazał J. K.. W zeznaniach wyjaśnił jednocześnie, że na skutek przekroczenia dawki T. R. nie został dopuszczony przez 6 miesięcy do wykonywania pracy na dotychczasowym stanowisku. Jednakże ta okoliczność nie miała dla spółki żadnych negatywnych kompetencji. Powód został przeniesiony do wykonywania prac w K., a zatem pracodawca bezpośrednio po zdarzeniu, o którym mowa i jeszcze przez okres około dwóch lat potem zatrudniał powoda przy wykonywaniu innych obowiązków, nie widząc podstawy do tego, aby z powodu przekroczenia dawki dozymetrycznej rozwiązywać umowę o pracę. Zdaniem Sądu II instancji przyczyna ta zdezaktualizowała się więc. Odnośnie dezaktualizacji przyczyny wypowiedzenia z uwagi na upływ czasu od zdarzenia warunkującego decyzję pracodawcy do daty doręczenia jej pracownikowi nadal zachowuje aktualność teza XIII uchwały pełnego składu Izby Pracy i Ubezpieczeń Społecznych Sądu Najwyższego z dnia 27 czerwca 1985r., sygn. III PZP 10/85, zawierająca wytyczne dotyczące wykładni art. 45 k.p. i praktyki sądowej stosowania tego przepisu w zakresie zasadności wypowiedzenia umowy o pracę zawartej na czas nieokreślony (OSNC 1985 Nr 11, poz. 164). Stwierdzono w niej, że w przeciwieństwie do rozwiązania przez zakład pracy umowy o pracę bez wypowiedzenia z winy pracownika (art. 52 § 2 k.p.) przepisy Kodeksu pracy nie ograniczają terminem możliwości wypowiedzenia pracownikowi umowy o pracę. W wyroku z dnia 4 listopada 2008r. (II PK 82/08, LEX nr 489012) Sąd Najwyższy wskazał, że okresu tego z góry sprecyzować nie można. Będzie on zależał od całokształtu okoliczności faktycznych. Z kolei w wyrokach z dnia 25 stycznia 2001r. (I PKN 216/00, OSNAPiUS 2002 Nr 20, poz. 40) oraz z dnia 24 września 2013r. (III PK 85/12, LEX nr 1408744), Sąd Najwyższy przyjął, że jeżeli pracownik po stwierdzeniu uchybień i zaniedbań pracuje potem przez dłuższy czas (półtora roku lub dwa lata) bez zastrzeżeń do jego pracy ze strony pracodawcy, to wypowiedzenie mu po upływie tego czasu umowy o pracę z powołaniem się na owe uchybienia lub zaniedbania jako przyczynę wypowiedzenia mogłoby zostać ocenione jako nadużycie prawa podmiotowego przez pracodawcę na podstawie art. 8 k.p. Powyższe oznacza, że zachowanie lub utrata aktualności przyczyny wypowiedzenia są relatywizowane do okoliczności konkretnej sprawy. Sąd Najwyższy w wyrokach z dnia 12 października 2017r. (I PK 300/16) oraz z 23 listopada 2010r. (I PK 105/10) wskazał, że wynikający z art. 113 § 1 k.p. roczny termin zatarcia ukarania karą porządkową może stanowić per analogiam wyznacznik utraty możliwości powołania się przez pracodawcę w wypowiedzeniu na zdarzenie, które miało miejsce przeszło rok przed dokonaniem wypowiedzenia.

Powyższe w okolicznościach rozpatrywanej sprawy oznacza, że Sąd I instancji bezzasadnie przyjął, że nie doszło do dezaktualizacji przyczyny wypowiedzenia. Do takiego wniosku prowadzi znaczny okres jaki upłynął od przekroczenia dawki dozymetrycznej, dłuższy niż okres, po upływie którego dochodzi do zatarcia kary porządkowej. Poza tym, mimo wspomnianego przekroczenia dawki powód wykonywał inną pracę i przez niemalże dwuletni czas pracodawca nie widział podstaw, by wspomniane zdarzenie było podstawą rozwiązania stosunku pracy. Dodatkowo, mimo że powód dawkę dozymetryczną przekroczył, to nie oznacza, że w roku 2016 nie mógł wrócić do wykonywania badań radiologicznych. Pracodawca tej okoliczności nie wykazał szczególnie, że orzeczenia lekarskie po przekroczeniu dawki tylko czasowo odsuwały powoda od możliwości wykonywania takich badań. Wreszcie pracodawca nie wykazał, choć takie ogólnikowe twierdzenia pojawiały się w toku postępowania, by w 2016 roku zachodziły jakiegokolwiek okoliczności powodujące konieczność powrotu T. R. do wykonywania pracy, którą realizował przed nadmiernym napromieniowaniem. Jednak, nawet gdyby założyć, że tak było, to – jak zostało wskazane – strona pozwana nie przedstawiła argumentacji dlaczego powód pracy przy badaniach radiologicznych nie mógłby znowu pracować i nie udowodniła, że bezpowrotnie, a nie tylko na pewien czas, utracił kompetencje do wykonywania takich badań. Sąd Rejonowy wskazanych okoliczności nie uwzględnił i powołał się jedynie na to, że skoro były zastrzeżenia do pracy powoda po przekroczeniu dawki dozymetrycznej, to pracodawca nie był pozbawiony możliwości powołania się w wypowiedzeniu na okoliczność przekroczenia dawki. Zdaniem Sądu Okręgowego, nie chodzi jednak o jakiegokolwiek

uchybień czy zastrzeżenia do pracy pracownika, ale o takie, których dotyczy ewentualna dezaktualizacja. Inaczej, gdyby przyjmować tak, jak zrobił to Sąd Rejonowy (przyjął, że innego rodzaju zastrzeżenia pozostające bez związku z przekroczeniem dawki dozymetrycznej, mogą zapobiegać dezaktualizacji ww. okoliczności stanowiącej podstawę wypowiedzenia), to pracodawca miałby szerokie możliwości powrotu do przyczyn, które nastąpiły w znacznej odległości czasowej od daty, w której zostało złożone wypowiedzenie. W ocenie Sądu II instancji zacytowane orzecznictwo, odwołujące się nawet do terminu zatarcia kary porządkowej, nie daje podstaw do wyprowadzenia takich wniosków. Dlatego, choć przyczyna określona w punkcie 3 wypowiedzenia była rzeczywista, to nie uzasadniała złożonego powodowi wypowiedzenia umowy o pracę.

Niska wydajność pracy powoda, na którą strona pozwana wskazała w punkcie 4 oświadczenia o rozwiązaniu umowy o pracę, nie stanowiła przyczyny konkretnej. Art. 30 § 4 k.p. nakazuje pracodawcy wskazanie przyczyny wypowiedzenia umowy o pracę. Pracodawca nie wywiązuje się z tego obowiązku, gdy albo nie wskazuje jej w ogóle, albo gdy wskazana przyczyna jest niejasna, niedostatecznie konkretna i niezrozumiała dla pracownika (por. wyrok Sądu Najwyższego z 10 maja 2000r., I PKN 641/99). W tym temacie zwraca uwagę dotychczasowy dorobek orzecznictwa i doktryny, z którego jednoznacznie wynika, że określony w art. 30 § 4 k.p. obowiązek podania przyczyny rozwiązania umowy o pracę należy rozumieć jako nakaz podania przyczyny wystarczająco skonkretyzowanej, choć sposób, w jaki ta konkretyzacja jest dokonywana, nie jest wyraźnie narzucony. Z oświadczenia pracodawcy musi wynikać bez żadnych wątpliwości, co jest istotą zarzutu stawianego pracownikowi, który uzasadnia zdaniem pracodawcy rozwiązanie umowy. Innymi słowy, to pracownik ma wiedzieć i rozumieć, z jakiego powodu pracodawca rozwiązał z nim umowę o pracę. Przyczyna rozwiązania umowy o pracę ma być więc zrozumiała dla pracownika, a nie - po pierwszej lekturze - dla sądu (wyroki Sądu Najwyższego: z dnia 9 marca 2010r., I PK 175/09, LEX nr 585689; z dnia 19 lipca 2012r., II PK 312/11, OSNP 2013, nr 15-16, poz. 171; z dnia 12 lipca 2012r., II PK 305/11, MPP 2012, nr 10, s. 536-540). Warto w związku z tym zwrócić uwagę na to, że wskazanie przez pracodawcę przyczyny wypowiedzenia stanowi oświadczenie wiedzy, a nie oświadczenie woli. W efekcie nie podlega wykładni według zasad określonych w art. 65 § 1 k.c. (oświadczenie woli należy tak tłumaczyć, jak tego wymagają ze względu na okoliczności, w których zostało złożone, zasady współżycia społecznego oraz ustalone zwyczaje), a kwestia dostatecznie konkretnego i zrozumiałego dla pracownika wskazania przyczyny jest podlegającą ustaleniu okolicznością faktyczną (wyrok Sądu Najwyższego z dnia 11 lutego 2005r., I PK 178/04, LEX nr 375699). Powszechnie przyjmuje się, że podanie przyczyny uzasadniającej rozwiązanie umowy o pracę nie może ograniczać się do powtórzenia zwrotów ustawowych lub przytoczenia zwrotów nadmiernie ogólnikowych. W rezultacie podanie w piśmie o wypowiedzeniu zarzutu choćby "niewłaściwego wywiązywania się z obowiązków" nie jest wystarczającym wskazaniem przyczyny wypowiedzenia (wyroki Sądu Najwyższego: z dnia 1 października 1997r., I PKN 315/97, OSNP 1998, nr 14, poz. 98; z dnia 21 listopada 2006r., II PK 41/06, LEX nr 9506254). Z drugiej jednak strony, wymóg wskazania konkretnej przyczyny nie oznacza konieczności szczegółowego opisu faktów i zdarzeń, które stały się podstawą decyzji pracodawcy, a stopień konkretności powinien być adekwatny do rodzaju wykonywanej pracy przez pracownika i zajmowanego przez niego stanowiska (wyroki Sądu Najwyższego: z dnia 6 stycznia 2010r., I PK 168/09, MPP 2010, nr 10, s. 542; z dnia 15 kwietnia 2004r., I PK 445/03, LEX nr 646329). Gdy chodzi o wyjaśnienie, na czym ma polegać wymóg podania konkretnej przyczyny rozwiązania umowy o pracę, to istotna jest wypowiedź Sądu Najwyższego sformułowana w jednej z tez wyroku z dnia 11 stycznia 2011r. (I PK 152/10), w której zostało wskazane, że wymóg podania przez pracodawcę konkretnej przyczyny wypowiedzenia umowy o pracę nie jest równoznaczny z koniecznością sformułowania jej w sposób szczegółowy, drobiazgowy, z powołaniem opisów wszystkich faktów i zdarzeń, dokumentów, ich dat oraz wskazaniem poszczególnych działań czy zaniechań, składających się w ocenie pracodawcy na przyczynę uzasadniającą wypowiedzenie umowy o pracę.

W rozpatrywanej sprawie powód już w pozwie sygnalizował, że przyczyna z punktu 4 wypowiedzenia jest zupełnie niejasna i niezrozumiała. Podniósł także, że nikt nigdy nie rozmawiał z nim na temat jakości jego pracy. Dodatkowo Sąd miał na względzie, że zarząd pozwanej wskazując na niską wydajność pracy powoda, nie wiadomo co dokładnie miał na uwadze. Na podstawie pisma wypowiadającego umowę o pracę nie można ustalić, czy niska wydajność dotyczyła zmniejszonej ilości świadczonej przez powoda pracy czy też błędów popełnianych podczas wykonanych badań lub małej ich efektywności. Pracodawca posłużył się ogólnym zwrotem, który nie zawiera żadnych konkretnych informacji czy danych precyzujących ten zarzut. Mógł on zatem budzić wątpliwości pracownika, tym bardziej, że

konkretyzacja nie nastąpiła w inny sposób. Również w toku postępowania pozwana spółka nie doprecyzowała, co miała na myśli odnosząc się do niskiej wydajności pracy powoda. Nie zostały wskazane żadne dane czy porównanie do innych pracowników, z czego wynikałoby co należy rozumieć jako niską wydajność pracy powoda. Niezależnie od tego, Sąd II instancji przyjął, że gdyby omawiana przyczyna została oceniona jako dostatecznie skonkretyzowana, to nie można uznać, by była rzeczywista i udowodniona. Świadkowie, którzy wskazywali na brak zaangażowania czy niechęć powoda do pracy posiadali w większości informacje niepotwierdzone, które były rozpowszechniane przez innych współpracowników. Z kolei świadek P. A., przełożony powoda przez pewien okres, choć oceniał wydajność powoda jako niską, nie wymagał więcej niż powód mógł wykonać i nigdy o swoich zastrzeżeniach nie informował kierownictwa, nie wnioskował również o wyciągnięcie konsekwencji wobec powoda. Inni świadkowie P. T., M. N. (1), M. M., K. S. czy K. R. nie mieli zastrzeżeń do pracy powoda, nie wskazywali również na niską jego wydajność. Co prawda P. T., a także D. M. prezentowali negatywną ocenę osoby powoda, ocena ta nie była jednak wiarygodna z powodów, które zostały wskazane wcześniej i tym samym nie stanowiła uzasadnionej podstawy do wypowiedzenia z uwagi na niską wydajność pracy. Jako niemogące skutkować oceną tej przyczyny za uzasadniającą wypowiedzenie Sąd ocenił również wspomniane zeznania świadka P. A., a także zeznania W. P. (1). Byli to jedyni świadkowie, którzy na niską wydajność wskazywali. Jednak ich zeznania zestawione z zeznaniami M. N. (1), który dłużej z powodem pracował i oceniał jego pracę, nie mogły decydować o zasadności przyczyny sformułowanej w punkcie 4 wypowiedzenia.

Ostatnią przyczyną rozwiązania stosunku pracy była konfliktowość powoda w relacjach z przełożonymi oraz publiczne negowanie zasadności sposobu zarządzania spółką oraz decyzji zarządczych. Sąd II instancji, dokonując na nowo ustaleń faktycznych, ustalił, że powód nie miał konfliktu z bezpośrednimi przełożonymi K. R. i M. N. (2), którzy oceniali pozytywnie jego osobę, a także efektywność pracy. Pozostali świadkowie co prawda krytykowali charakter powoda, jednak swoje zdanie opierali jedynie na niepotwierdzonych opiniach zasłyszanych od innych osób. Wskazują na to choćby zeznania M. M., który wskazał, że nie chciał współpracować z T. R., ale końcowo stwierdził, że osobiście nie miał z nim konfliktu. Natomiast P. Z. (1) rzekomo słyszał wiele negatywnych historii o powodzie, jednak przyznał, że nie miał możliwości ich zweryfikować, ponieważ nie utrzymywał z powodem żadnych relacji i z nim nie współpracował. Również P. A. w konflikcie z powodem nie był i na jego konfliktowość nie wskazywał. Osobą, z którą powód był w konflikcie, był natomiast J. S. (1), ale jak już było sygnalizowane, źródłem nieporozumień między ww. były kwestie związane z negocjacją układu zbiorowego pracy oraz wystąpienia powoda do zarządu spółki celem ochrony pracowniczych. Konflikt, który powstał na takim tle, który nie dezorganizuje pracy i nie wpływa negatywnie na relacje w zakładzie pracy, a dodatkowo taki, którego podłożem są sprawy pracownicze i dozwolona działalność związkowa, której istotą jest częste negocjowanie działań pracodawcy, a nawet działanie wbrew jego interesom, a zgodnie z interesem pracowników, nie mógł stanowić uzasadnionej podstawy rozwiązania z powodem umowy o pracę. Gdyby ocenić inaczej pracodawca dysponowałby łatwym narzędziem do rozwiązywania umów o pracę z członkami związków zawodowych, powołując się na sytuacje konfliktowe czy też napięcie w relacjach z pracodawcą, które każdorazowo i nieodłącznie muszą wiązać się z działalnością związkową.

Zdaniem Sądu II instancji negowanie decyzji zarządczych również nie mogło skutkować rozwiązaniem z powodem umowy o pracę, ponieważ przyczyna ta nie została udowodniona jako rzeczywista. J. S. (1) zeznając wskazał, że powód wyraził stanowisko, że firma i tak się zawali i nie ma się co przejmować. Jednakże brak jest jakichkolwiek dowodów, aby T. R. w ten sposób bądź inny krytykował działania osób zarządzających spółką. Żaden ze świadków nie uwiarygodnił zeznań występującego w imieniu spółki (...). Powód także nie potwierdził, by w ww. sposób wypowiadał się publicznie. W związku z tym przyczyna wypowiedzenia z punktu 5 została oceniona jako nierzeczywista, a w części nieuzasadniająca decyzji pracodawcy. Podobnie Sąd ocenił wskazaną w wypowiedzeniu umowy o pracę utratę zaufania do powoda, która została określona jako wynikająca z faktu zaistnienia tych okoliczności, które zostały opisane w pkt 1 – 5 wypowiedzenia. Skoro żadna z ww. przyczyn wypowiedzenia umowy o pracę nie okazała się rzeczywista czy uzasadniona, to nie mogło dojść do utraty zaufania do T. R.. Taka utrata zaufania musi wynikać z okoliczności natury obiektywnej, a nie subiektywnej, mających charakter rzeczywisty. W rozpatrywanej sprawie tak jednak nie było. Pracodawca części przyczyn wypowiedzenia nie udowodnił, a te zdarzenia, które zaistniały nie mogły być z przyczyn omówionych samodzielną podstawą rozwiązania stosunku pracy. Nie mogły także prowadzić do uzasadnionej utraty zaufania do T. R..

Uwzględniając powołane okoliczności, Sąd II instancji ocenił, że powództwo T. R. powinno podlegać uwzględnieniu. Powód konsekwentnie domagał się przywrócenia do pracy i wynagrodzenia za czas pozostawania bez pracy w kwocie 3-556,80 zł.

Zgodnie z art. 45 § 1 k.p., w razie ustalenia, że wypowiedzenie umowy o pracę zawartej na czas nieokreślony jest nieuzasadnione lub narusza przepisy o wypowiedzaniu umów o pracę, sąd pracy - stosownie do żądania pracownika - orzeka o bezskuteczności wypowiedzenia, a jeżeli umowa uległa już rozwiązaniu - o przywróceniu pracownika do pracy na poprzednich warunkach albo o odszkodowaniu. Z kolei w myśl art. 45 § 2 k.p. sąd pracy może nie uwzględnić żądania pracownika uznania wypowiedzenia za bezskuteczne lub przywrócenia do pracy, jeżeli ustali, że uwzględnienie takiego żądania jest niemożliwe lub niecelowe, w takim przypadku sąd pracy orzeka o odszkodowaniu. Wskazany przepis pozwala sądowi pracy nie uwzględnić zgłoszonego w pozwie żądania przywrócenia do pracy i w jego miejsce orzec o odszkodowaniu, lecz tylko wtedy, "jeżeli ustali", że przywrócenie do pracy byłoby niecelowe. Zwrot "jeżeli ustali" użyty w art. 45 § 2 k.p. wskazuje jednoznacznie, że przyznanie pracownikowi innego roszczenia niż przez niego wybrane jest wyjątkiem, którego dopuszczalność zależy od ustalenia, iż przywrócenie do pracy byłoby niemożliwe lub niecelowe (wyrok Sądu Najwyższego z dnia 6 lipca 2016r., II PK 182/15, LEX nr 2086104 i powołane tam orzeczenia). Sąd Najwyższy konsekwentnie przyjmuje, że znaczenie pojęcia "ustali" wymaga od sądu przeprowadzenia postępowania dowodowego w odpowiednim zakresie. Nie jest natomiast dopuszczalne formułowanie przez sąd ocen jedynie na podstawie twierdzeń stron. Gdyby bowiem ustawodawca dopuścił taką możliwość, zamiast zwrotu "jeżeli ustali", użyłby zwrotu "jeżeli uzna". Kryteriów oceny niemożliwości lub niecelowości uwzględnienia żądania pracownika przywrócenia do pracy sąd pracy powinien zatem poszukiwać przede wszystkim w ustaleniach faktycznych, tylko bowiem odwołanie się do ocen powiązanych ściśle z podłożem faktycznym sprawy może stworzyć przeciwwagę dla przedstawionych w pozwie przesłanek zasadności żądania powrotu na dotychczas zajmowane stanowisko pracy (wyroki Sądu Najwyższego: z dnia 18 maja 2017r., II PK 111/16, LEX nr 2309596; z dnia 7 czerwca 2016r., I PK 172/15, LEX nr 2120885; z dnia 8 grudnia 2015r., I PK 329/14, LEX nr 2023923; z dnia 4 lutego 2015r., III PK 81/14, LEX nr 1654746; z dnia 29 października 2014r., I PK 65/14, LEX nr 1545028; z dnia 5 sierpnia 2014r., I PK 42/14, LEX nr 1537265; z dnia 17 marca 2005r., I PK 83/04, LEX nr 1615973; z dnia 25 marca 1999r., I PKN 641/98, OSNAPiUS 2000 Nr 11, poz. 416). Wobec powyższego w judykaturze utrwalony jest pogląd, że o możliwości zastosowania art. 45 § 2 k.p. każdorazowo powinny być uprzedzone strony (zwłaszcza pracownik) po to, by mogły przedstawić swoje stanowiska co do niemożliwości lub niecelowości uwzględnienia żądania przywrócenia do pracy (wyrok Sądu Najwyższego z dnia 23 czerwca 2010 r., II PK 6/10, LEX nr 619630 czy z dnia 23 listopada 2016r., II PK 222/15, LEX nr 2183480). Skoro orzeczenie o roszczeniu innym niż dochodzone przez pracownika jest wyjątkiem od reguły związania sądu żądaniem pozwu, to art. 45 § 2 k.p. należy interpretować ściśle. Ocena w tym zakresie powinna zmierzać do wyjaśnienia, na ile w świetle okoliczności konkretnej sprawy restytucja rozwiązanego lub przekształconego stosunku pracy jest realna i czy reaktywowany w wyniku wyroku sądowego stosunek pracy w jego dotychczasowej postaci ma szanse na prawidłowe funkcjonowanie (wyrok Sądu Najwyższego z dnia 8 grudnia 2015r., I PK 329/14, LEX nr 2023923 i powołane tam orzeczenia). W rozważanym przypadku strona pozwana nie formułowana jednak wniosku w zakresie zastosowania art. 45 § 2 k.p. w związku z art. 56 § 2 k.p. Samo zaś wdanie się pracodawcy w spór sądowy zainicjowany pozwem o przywrócenie do pracy i wskazywanie w toku procesu zgodności z prawem złożonego oświadczenia woli o rozwiązaniu umowy o pracę nie jest tożsame ze zgłoszeniem wniosku o orzeczenie o roszczeniu alternatywnym do dochodzonego przez pracownika. Bez stosowanej inicjatywy pracodawcy sąd nie powinien sam poszukiwać argumentów za odmową orzeczenia o restytucji stosunku pracy.

W przedmiotowej sprawie nie tylko nie został zgłoszony wspomniany wniosek, ale również strona pozwana nie przedstawiła żadnych dowodów przemawiających za tym, by przywrócenie powoda do pracy było niemożliwe bądź niecelowe. Nie wskazują na to ani twierdzenia strony o zatrudnieniu innego pracownika (zatrudnienie nowego pracownika w miejsce zwolnionego z pracy nie jest wystarczające do uznania, że przywrócenie do pracy jest niemożliwe lub niecelowe - poruszone w wyroku Sądu Najwyższego z dnia 17 lutego 1998r., sygn. akt I PKN 572/97), ani te związane z sytuacją pozwanej spółki. Również okoliczność powoływanoego przez stronę pozwaną konfliktu T. R. z J. S. (1) nie jest wystarczająca, by można było zastosować art. 45 § 2 k.p. Orzecznictwo wskazuje wprawdzie, że częstymi przyczynami nieuwzględniania roszczeń o przywrócenie do pracy z uwagi na przesłankę niecelowości są cechy

osobowościowe pracownika (jego konfliktowość, skłócenie z innymi pracownikami lub przełożonymi), ale muszą mieć takie nasilenie, że nie sprzyjają one atmosferze pracy i są uciążliwością dla załogi oraz jej kierownictwa. Konflikt z przełożonymi lub współpracownikami musi być jednak zawiniony przez pracownika i na tyle poważny, że wymusza podejmowanie przez pracodawcę działań mających przywrócić w zakładzie porządek i dyscyplinę pracy (wyroki Sądu Najwyższego: z dnia 3 kwietnia 1997r., I PKN 63/97, OSNAPiUS 1998 nr 3, poz.74; z dnia 19 listopada 1997r., I PKN 347/97, OSNAPiUS 1998 nr 17, poz. 508; z dnia 28 lipca 1999r., I PKN 110/99, OSNAPiUS 2000 nr 21, poz. 780). W analizowanym przypadku Sąd ustalił, że powód nie miał konfliktu ze swoimi bezpośrednimi przełożonymi, z którymi bezpośrednio współpracował. K. R. i M. N. (1) pochlebnie wypowiadali się o pracy wykonywanej przez powoda, zatem jeden konflikt z członkiem zarządu nie mógł przesądzać o braku możliwości przywrócenia do pracy na poprzednie warunki pracy i płacy, tym bardziej że nie ma dowodów, by został on zawiniony przez powoda i by dezorganizował pracę.

W konsekwencji Sąd Okręgowy na podstawie art. 386 § 4 k.p.c. wydał orzeczenie reformatoryjne i - orzekając co do istoty sprawy – uwzględnił powództwo, przywracając T. R. do pracy w pozwanej spółce na poprzednie warunki pracy i płacy oraz zasądając na jego rzecz wynagrodzenie za czas pozostawania bez pracy w kwocie 3.556,80 zł pod warunkiem jej podjęcia w terminie 7 dni od daty wydania wyroku. Zmiana wyroku Sądu I instancji odnosiła się również do rozstrzygnięcia o kosztach procesu. Na podstawie art. 98 k.p.c. w związku z art. 113 ustawy z dnia 28 lipca 2005r. o kosztach sądowych w sprawach cywilnych (Dz. U. z 2018r., poz. 300) Sąd nakazał pobrać od pozwanej na rzecz Skarbu Państwa – kasy Sądu Rejonowego dla Warszawy Pragi-Południe w Warszawie kwotę 2.245,00 zł (5% kwoty 44.892,00 zł stanowiącej wartość przedmiotu sporu) tytułem opłaty sądowej od pozwu, od której uiszczenia powód był zwolniony oraz kwotę 765,44 zł tytułem zwrotu wydatków, na które złożyły się wypłacone świadkom M. N. (1), K. S., P. Z. (1) i M. M. koszty podróży oraz koszt noclegu (2 x 120,00 zł, 55,00 zł, 280,44 zł i 190,00 zł).

Z kolei tytułem zwrotu kosztów procesu w instancji odwoławczej, Sąd II instancji - orzekając na podstawie art. 98 k.p.c. – zasądził od strony pozwanej na rzecz powoda kwotę 30,00 zł stanowiącą równowartość uiszczonej przez powoda opłaty sądowej od apelacji.

SSO Agnieszka Stachurska (spr.) SSO Marcin Graczyk SSO Dorota Michalska

ZARZĄDZENIE

(...)

SSO Agnieszka Stachurska (spr.)