

Sygn. akt X P 992/13

WYROK

W IMIENIU RZECZYPOSPOLITEJ POLSKIEJ

Dnia 15 lipca 2014 r.

Sąd Rejonowy dla Wrocławia – Śródmieścia Wydział X Pracy i Ubezpieczeń Społecznych

w składzie następującym:

Przewodniczący: SSR Anna Garncarz

Ławnicy: Mirosława Zarzycka, Maria Kulesza

Protokolant: Marzena Pietrzak

po rozpoznaniu w dniu 1 lipca 2014 r. we Wrocławiu

przy udziale -----

sprawy z powództwa M. W.

przeciwko (...) spółka z ograniczoną odpowiedzialnością i (...) spółce komandytowej w Ś.

o przywrócenie do pracy

przywraca powoda M. W. do pracy u strony pozwanej (...) spółka z ograniczoną odpowiedzialnością i (...) spółka komandytowa w Ś. na dotychczasowych warunkach pracy i płacy.

UZASADNIENIE

Powód M. W. pozwem z dnia 28 października 2013 r. (data prezentaty), wniesionym przeciwko stronie pozwanej (...) Spółka z ograniczoną odpowiedzialnością i Wspólnicy sp. k. z siedzibą w Ś., wniósł odwołanie od rozwiązania umowy o pracę bez wypowiedzenia i domagał się przywrócenia do pracy na dotychczasowych warunkach, alternatywnie w razie uznania że przywrócenie do pracy jest niecelowe lub niemożliwe, zasądzenie kwoty 16.800,00 zł tytułem 3-miesięcznego odszkodowania.

W uzasadnieniu powództwa powód podniósł, iż był zatrudniony u strony pozwanej od 24 czerwca 1995 r. do 15 października 2013 r. na podstawie umowy o pracę na czas nieokreślony. W dniu 14 października 2013 r. otrzymała rozwiązanie umowy o pracę bez wypowiedzenia, w którym pracodawca jako przyczynę podał rażące, wielokrotne i powtarzające się ciężkie naruszenie szeregu podstawowych obowiązków pracowniczych.

W ocenie powoda wskazane przyczyny są nierzeczywiste i nieuzasadnione, gdyż strona pozwana nieprawdziwie zarzuca mu szereg nieprawidłowości w zakresie dyscypliny pracy i wykonywania obowiązków pracowniczych, jednak wskazane przyczyny są nieuzasadnione i pozorne, mające na celu ominięcie szczególnej ochrony stosunku pracy, wynikającej z pełnienia przez powoda obowiązków społecznego inspektora pracy. W ocenie powoda jest to również przejaw prowadzonej od dłuższego czasu przez stronę pozwaną polityki pozbycia się z zakładu związków zawodowych, co narusza również normy określone w art. 8 k.p.

Ponadto powód podniósł, iż strona pozwana rozwiązując z nim umowę o pracę naruszyła miesięczny termin określony w art. 52 § 2 k.p. oraz art. 13 ustawy o społecznej inspekcji pracy, ponieważ jest on oddziałowym społecznym

inspektorem pracy, a strona pozwana nie uzyskała zgody zakładowej organizacji związkowej na rozwiązanie umowy o pracę (k. 2-10).

W odpowiedzi na pozew strona pozwana, (...) Spółka z ograniczoną odpowiedzialnością i Wspólnicy sp. k. z siedzibą w Ś., wniosła o oddalenie powództwa w całości oraz o zasądzenie od powoda kosztów postępowania, w tym kosztów zastępstwa procesowego według norm przepisanych.

W uzasadnieniu swojego stanowiska, strona pozwana zarzuciła, iż żądanie powoda jest sprzeczne z zasadami współzycia społecznego i jako takie nie powinno zasługiwać na uwzględnienie.

Strona pozwana wskazała, iż powód dopuścił się naruszenia obowiązków pracowniczych w sposób ciągły i dlatego miesięczny termin do rozwiązania umowy o pracę rozpoczynał bieg od ostatniego ze zdarzeń składających się na jego zachowanie. Ostatnie zdarzenie przywołane w oświadczeniu o rozwiązaniu umowy o pracę miało miejsce w dniu 24 września 2013 r., w związku z czym termin miesięczny został przez stronę pozwaną zachowany, bowiem oświadczenie zostało złożone powodowi w dniu 15 października 2013 r.

Strona pozwana nie zakwestionowała, iż powód jest pracownikiem chronionym, jednakże w okolicznościach przedmiotowej sprawy niewyrażenie zgody przez organizację związkową musi być oceniane jako sprzeczne z zasadami współzycia społecznego. Natomiast sam fakt, iż do rozwiązania umowy o pracę doszło bez zgody związków zawodowych nie przesądza o tym, iż żądanie powoda jest zasadne.

Powód był zatrudniony ostatnio na stanowisku mistrza produkcji, a jego bezpośrednim przełożonym był kierownik produkcji. Pomimo tego, iż powód zajmował stanowisko kierownicze, to jednak w sposób ciągły i powtarzający się naruszał swoje obowiązki pracownicze, w tym również te wynikające z przepisów BHP i mimo stosowanych przez pracodawcę środków dyscyplinujących, jego postawa nie uległa poprawie, co w konsekwencji stało się przyczyną rozwiązania umowy o pracę bez wypowiedzenia (k. 98-129).

Sąd Rejonowy ustalił następujący stan faktyczny:

Powód M. W. był zatrudniony u strony pozwanej (...) spółka z ograniczoną odpowiedzialnością i Wspólnicy sp. k. z siedzibą w Ś. od dnia 24 czerwca 1995 r. początkowo na podstawie umowy o pracę na czas określony, a od 1 października 1995 r. na podstawie umowy o pracę na czas nieokreślony, w pełnym wymiarze czasu pracy. Początkowo powód zajmował stanowisko pakietyzwera, następnie sortowacza brakarza wyrobów podstawowych, a od 1 września 2005 r. mistrza zmiany.

Średnie miesięczne wynagrodzenie powoda liczone jak ekwiwalent za urlop wypoczynkowy wynosiło 7.789,88 zł brutto.

Dowody: umowy o pracę – w aktach osobowych powoda,

zaświadczenie o zarobkach k. 139.

W ostatnim okresie zatrudnienia, do głównych obowiązków powoda na stanowisku mistrza produkcji należało:

- dbanie o dobre imię firmy;
- rzetelne i efektywne wykonywanie powierzonych prac;
- dokładne i sumienne wykonywanie poleceń przełożonych;
- przestrzeganie postanowień regulaminu pracy i regulaminu organizacyjnego;
- przestrzeganie przepisów o zachowaniu tajemnicy służbowej, bezpieczeństwa i higieny pracy oraz ochrony przeciwpożarowej;

- stosowanie w działaniu zasady współzycia społecznego oraz poszanowania godności człowieka, przestrzegania higieny osobistej, porządku i czystości na swoim stanowisku pracy;
- udział w budowie pozytywnego wizerunku i marki firmy;
- dbanie o zabezpieczenie mienia zakładu, najlepsze wykorzystanie środków produkcji

Do szczegółowego zakresu obowiązków powoda na stanowisku mistrza produkcji należało:

- organizowanie i kierowanie zatwierdzonych zadań na produkcji;
- sporządzanie remanentu okresowego i miesięczny stan środków techniczno-materiałowych;
- na podstawie zużycia i remanentu zabezpieczać środki techniczno-materiałowe do wykonania zadań produkcyjnych w zakresie utrzymania ciągłości produkcji zakładu;
- kontrolowanie ilości i jakości produkcji, analizowanie przyczyn wad, staranie się ich usuwanie;
- opracowywanie norm zużycia materiałów, porównywanie z ilościami faktycznymi, podejmowanie działań w celu najefektywniejszego wykorzystania powierzonych materiałów;
- dokonywanie analiz efektywności gospodarowania zasobami ludzkimi z ewentualnymi zmianami organizacyjnymi;
- sporządzanie dokumentów do okresowego rozliczania z działalności podległego mu działu, wykonywanie analizy, raportów i wszystkich innych czynności związanych z prawidłowym funkcjonowaniem zakładu;
- dbanie o mienie zakładu pracy oraz jego właściwe zabezpieczenie. Odpowiedzialność za sprawność i stan techniczny maszyn w powierzonym odcinku, tzn. maszyny, urządzenia zainstalowane na hali produkcyjnej;
- opracowywanie limitu na części zamienne w powierzonym odcinku pracy;
- dokonywanie ciągłej kontroli i analizy zużywania materiałów, części zamiennych w powierzonym odcinku pracy;
- dokonywania terminowo zamówień na części zamienne niezbędne do realizacji napraw bieżących i remontów w powierzonym odcinku pracy,
- organizowanie w najlepszy sposób prac naprawczych, konserwacyjnych i remontowych;
- sprawowanie opieki nad urządzeniami w powierzonym odcinku pracy;
- odpowiadanie za ład i porządek podczas przeglądów, remontów i napraw;
- współpraca z pracownikami działu warsztatu zakładowego, głównego i wszystkim pozostałym działami pomocniczymi w celu wykonywania ilościowego i jakościowego planu produkcji;
- dbanie o prawidłowe przeszkolenie podległych pracowników;
- wnioskowanie o zmiany i ulepszenia na powierzonym odcinku pracy;
- branie udziału w szkoleniach i kursach;
- wnioskowanie o kary i nagrody w stosunku do wszystkich pracowników mu podległych;
- odpowiadanie za powierzoną dokumentację techniczną i prowadzenie nadzoru nad zapisami z prowadzonych prac przeglądowych i remontowych;

- kontrolowanie realizacji pracy przełożonych i dbanie o utrzymanie czystości na stanowiskach pracy i hali produkcyjnej;
- organizowanie pracy w sposób zgodny z przepisami BHP, p.poż oraz k.p., odpowiadanie za prawidłowe przeszkolenie w tym zakresie podległych pracowników;
- wykonywanie innych związanych z wykonywaną pracą poleceń przełożonych.

Do ogólnego zakresu odpowiedzialności powoda na stanowisku mistrza produkcji należało:

- odpowiedzialność za znajomość przepisów BHP, p.poż., kart charakterystyk substancji niebezpiecznych oraz k.p. oraz za ich stosowanie i przestrzeganie przy realizacji postawionych zadań;
- odpowiedzialność za powierzony majątek zakładu, dokumentację i dokumenty prowadzonych prac ze szczególnym ich zabezpieczeniem przed ujawnieniem tajemnicy firmy;
- odpowiedzialność za przestrzeganie tajemnicy firmy;
- odpowiedzialność za nienaganne, terminowe i właściwe pod względem rzeczowym wykonywanie powierzonych obowiązków oraz powierzone mienie spółki;
- odpowiedzialność za realizację założeń wyznaczonych przez przełożonych i planu produkcji.

Dowody:

zeznania świadka D. P. (1) – karta 256 (płyta CD),

zakres obowiązków – w aktach osobowych powoda.

Powód należy do związków zawodowych, jednakże w ostatnim okresie przed zwolnieniem nie pełnił żadnej funkcji związkowej.

U strony pozwanej działają społeczni inspektorzy pracy. Jest jeden główny, zakładowy inspektor pracy oraz pięciu oddziałowych inspektorów pracy.

Inspektorzy pracy odbywają systematyczne spotkania kwartalne, na których były omawiane wszystkie problemy.

Od października 2010 r. powód był oddziałowym inspektorem pracy, jednakże nie wykazywał on żadnej większej aktywności w zakresie pełnionej funkcji społecznej. Wszelkie zalecenia czy też rozmowy D. P. (1) przeprowadzał z W. K. – zakładowym społecznym inspektorem pracy.

Dowody:

zeznania świadka D. P. (1) – karta 356 (płyta CD),

zeznania świadka W. K. – karta 680 (płyta CD),

przesłuchanie powoda M. W. – karta 706 (płyta CD),

zakładowa/oddziałowa księga zaleceń i uwag społecznego inspektora pracy – karta 210-222,

kserokopie protokołów zebrań społecznych inspektorów pracy – karta 269-284.

U strony pozwanej obowiązuje regulamin pracy, zgodne z którym pracownik jest zobowiązany wykonywać pracę sumiennie i starannie, stosować się do poleceń przełożonych, które dotyczą pracy, a nie są sprzeczne z przepisami

prawa lub umową o pracę, przestrzegać ustalonego w zakładzie pracy czasu pracy, porządku i regulaminu pracy, przepisów i zasad bhp, zachowywać porządek i czystość we wszystkich pomieszczeniach

Dowody:

regulamin pracy – karta 182-197.

Bezpośrednim przełożonym powoda w ostatnim okresie był kierownik produkcji D. P. (1), który jednocześnie był osobą zarządzającą zakładem.

D. P. (1) podjął zatrudnienie u strony pozwanej w 2012 r. i wówczas stwierdził szereg różnego rodzaju niedociągnięć i nieprawidłowości, polegających między innymi na braku różnego rodzaju instrukcji stanowiskowych, z zakresu obowiązków, brakowało również sprecyzowanych czynności, z których wynikałoby, co konkretnie należy do zadań danego pracownika. Wówczas świadek D. P. (1) zaczął tworzyć odpowiednie instrukcje mające za zadanie wspomóc pracę mistrzów zmiany, a przede wszystkim, aby pracownicy mogli wiedzieć, co należy do ich obowiązków.

Dowody:

zeznania świadka D. P. (1) – karta 356 (płyta CD),

zeznania świadka D. S. (1) – karta 356 (płyta CD),

przesłuchanie powoda M. W. – karta 706 (płyta CD),

W 2013 roku D. P. (1) miał wiele zastrzeżeń do pracy wykonywanej zarówno przez powoda jak i innych pracowników i z tego powodu przeprowadzał z nimi liczne rozmowy dyscyplinujące, między innymi z powodem, oraz wnioskował o zastosowanie wobec niego kar porządkowych.

M. in. powód został ukarany karą porządkową upomnienia w dniu 18 marca 2013 r. w związku z tym, że w dniu 3 marca 2013 r. na I zmianie w wyniku kontroli obszaru Dach 2 - (...) okazało się, że na znajdującym się tam stanowisku pracy panował nieporządek. W szczególności pracodawca zarzucił powodowi, że powód nie dbał o to, aby pracownicy delegowani przez powoda na inne stanowisko dbali o porządek, w szczególności jeśli powód jest uprzedzony o tym, że w zakładzie pracy będzie przeprowadzona kontrola stanowisk pracy.

Powód złożył sprzeciw od w/w kary porządkowej, lecz pracodawca odrzucił sprzeciw.

Powód nie odwołał się do sądu pracy od w/w kary upomnienia.

Dowody:

Akta osobowe powoda

zeznania świadka D. P. (1) – karta 356 (płyta CD),

zeznania świadka D. S. (1) – karta 356 (płyta CD),

przesłuchanie powoda M. W. – karta 706 (płyta CD),

W dniu 2 marca 2013 wyprodukowana została dachówka z tzw. „wadą pęknięcia”, tj. na dachówce występowały rysy lub pęknięcia, powodujące, że dachówka taka nie mogła być sprzedana.

Taka produkcja wadliwej dachówki była wynikiem braku należytej kontroli jakości form górnych i dopuszczenia do dalszych etapów produkcji z wadą pęknięcia. Wada powinna być ujawniona na pierwszym etapie produkcji, lecz bardzo często nie były dostrzegane wady dachówki.

W wyniku powyższego była konieczność sortowania 7 palet w dniu 5 maja 2013 r. cofniętych z Magazynu (...) po kontroli D. Kontroli Jakości na I zmianie. Ponowne sortowanie polegało na tym, iż każda dachówka znajdująca się na palecie musiała być ręcznie obejrzana i oceniona. Wykazano po przeglądnięciu, że występowało 112 sztuk wadliwej dachówki. Wprawdzie taka ilość braków przekraczała normy, lecz zdarzał się to dość często u strony pozwanej.

W związku z zaistniałą sytuacją, w dniu 06.03.2013 przełożony powoda D. P. (1) przeprowadził rozmowę dyscyplinującą.

Dowody:

zeznania świadka D. P. (1) – karta 356 (płyta CD),

zeznania świadka D. S. (1) – karta 356 (płyta CD),

zeznania świadka J. J. – karta 605 (płyta CD),

zeznania świadka W. K. – karta 680 (płyta CD),

zeznania świadka G. R. – karta 680 (płyta CD),

zeznania świadka D. C. – karta 680 (płyta CD),

zeznania świadka P. P. – karta 680 (płyta CD),

zeznania świadka M. C. (1) – karta 680 (płyta CD),

zeznania świadka S. R. – karta 680 (płyta CD),

przesłuchanie powoda M. W. – karta 706 (płyta CD),

W dniach 12/13 kwietnia 2013 r. nie było powoda w pracy na zmianie i w tym czasie zastępował go D. S. (1). W tym dniu pracownicy zwykle podlegli powodowi popełnili błędy w postaci: braku reakcji brygadzysty pras na braki na suchej stronie, brak u przekazywania informacji brygadzysty pras innym pracownikom o wadach dachówki i problemach ułożenia jej na łąkach, braku przekazu informacji o brakach na układarce do operatorów pras.

W ocenie D. P. (1) powód nie pouczył w sposób prawidłowy podległych mu pracowników o konieczności wyeliminowania błędów. W ocenie powoda, powód prawidłowo nadzorował pracę pracowników na swoich zmianach, a skoro pracownicy nieprawidłowo wykonywali pracę na zmianie, gdzie ich przełożonym był D. S. (2), to nie może powód ponosić za to odpowiedzialności.

Zdarzały się sytuacje, gdy powód pouczał i prowadził rozmowy dyscyplinujące z podległymi mu pracownikami, np. w dniu 11 czerwca 2013 r. z Ł. S. – brygadzystą – operatorem w przedmiocie kontroli wyprodukowanego wyrobu, dbania o jakość produkowanego wyrobu, wyprodukowania odpowiedniej ilości produktu, informowania przełożonych i działań utrzymania ruchu o awariach i usterkach. Ta rozmowa miała miejsce w związku z tym, że w dniu 21 maja 2013 r. została wyprodukowana na prasie nr 2 tor 6 nieprawidłowo dachówka poprzez złe fazowanie.

Dowody:

zeznania świadka D. P. (1) – karta 356 (płyta CD),

zeznania świadka D. S. (1) – karta 356 (płyta CD),

zeznania świadka J. J. – karta 605 (płyta CD),

zeznania świadka W. K. – karta 680 (płyta CD),

zeznania świadka G. R. – karta 680 (płyta CD),
zeznania świadka D. C. – karta 680 (płyta CD),
zeznania świadka P. P. – karta 680 (płyta CD),
zeznania świadka M. C. (1) – karta 680 (płyta CD),
zeznania świadka S. R. – karta 680 (płyta CD),
przesłuchanie powoda M. W. – karta 706 (płyta CD),
notatka z dnia 11 czerwca 2013 r. powoda k. 69

W połowie kwietnia 2013 r. wystąpiła awaria pieca i w związku z tym produkcja została wstrzymana do czasu naprawy pieca. Po naprawie pieca uruchomiono produkcję, lecz doszło wówczas do zmiany asortymentu. Mimo tego podlegli powodowi pracownicy angob nie sprawdzili, jaki asortyment był produkowany wcześniej i zostawili podpięte węże po wcześniejszym kolorze. Brak zmiany asortymentu został ujawniony dopiero na kolejnej zmianie produkcyjnej.

W tym dniu nie było powoda w pracy, a zastępował powoda R. J..

Dowody:

zeznania świadka D. P. (1) – karta 356 (płyta CD),
zeznania świadka D. S. (1) – karta 356 (płyta CD),
zeznania świadka J. J. – karta 605 (płyta CD),
zeznania świadka W. K. – karta 680 (płyta CD),
zeznania świadka G. R. – karta 680 (płyta CD),
zeznania świadka D. C. – karta 680 (płyta CD),
zeznania świadka P. P. – karta 680 (płyta CD),
zeznania świadka M. C. (1) – karta 680 (płyta CD),
zeznania świadka S. R. – karta 680 (płyta CD),
przesłuchanie powoda M. W. – karta 706 (płyta CD),

W dniu 9 maja 2013 r. w czasie postoju prac maszyn, konserwator prac naprawczych w pomieszczeniu angob, gdzie należy przebywać w maseczce przeciwpyłowej w związku z zapyleniem, przebywał on bez tej maseczki. Pracownik ten podlegał pod nadzór powoda. Z powodem w związku ze zdarzeniem została przeprowadzona rozmowa dyscyplinująca przez D. P. (1).

Dowody:

zeznania świadka D. P. (1) – karta 356 (płyta CD),
zeznania świadka D. S. (1) – karta 356 (płyta CD),
zeznania świadka J. J. – karta 605 (płyta CD),

zeznania świadka W. K. – karta 680 (płyta CD),
zeznania świadka G. R. – karta 680 (płyta CD),
zeznania świadka D. C. – karta 680 (płyta CD),
zeznania świadka P. P. – karta 680 (płyta CD),
zeznania świadka M. C. (1) – karta 680 (płyta CD),
zeznania świadka S. R. – karta 680 (płyta CD),
przesłuchanie powoda M. W. – karta 706 (płyta CD),

Powód jako mistrz zmiany zobowiązany był do wypełniania kart rozliczeniowych podległych mu pracowników, w których winien był wpisywać m. in. obecności, nieobecności, zwolnienia lekarskie, urlopy, czas pracy.

W dniach od 9 do 12 listopada 2012 r. podległy powodowi pracownik G. R. był na zwolnieniu lekarskim, lecz powód omyłkowo wpisał, że pracownik ten jest w pracy. Za to powód został ukarany karą porządkową upomnienia z dnia 23 listopada 2012 r. Od kary tej złożył sprzeciw, lecz pracodawca odrzucił sprzeciw powoda, a powód od tej kary tej nie odwołał się do sądu pracy.

W dniu 2 stycznia 2013 r. powód błędnie uzupełnił listę obecności, gdyż dostarczył do działu kadr listę obecności podpisaną przez siebie do dnia 4 stycznia 2013, a zatem z wyprzedzeniem czasowym, czym poświadczył nieprawdziwy stan faktyczny. W tym dniu D. P. (1) przeprowadził z powodem rozmowę dyscyplinującą. Powód tłumaczył się tym, że od dawna była taka praktyka i nikt wcześniej nie kwestionował takiej praktyki.

Dowody:

zeznania świadka D. P. (1) – karta 356 (płyta CD),
zeznania świadka D. S. (1) – karta 356 (płyta CD),
zeznania świadka J. J. – karta 605 (płyta CD),
zeznania świadka W. K. – karta 680 (płyta CD),
zeznania świadka G. R. – karta 680 (płyta CD),
zeznania świadka D. C. – karta 680 (płyta CD),
zeznania świadka P. P. – karta 680 (płyta CD),
zeznania świadka M. C. (1) – karta 680 (płyta CD),
zeznania świadka S. R. – karta 680 (płyta CD),
przesłuchanie powoda M. W. – karta 706 (płyta CD),

W sierpniu 2013 roku strona pozwana wyznaczyła plan produkcji na poziomie 115.000,00 szt. dachówek. Plan ten był obniżony w stosunku do wcześniejszych oczekiwań do 95 %. Przyjęty plan został wykonany tylko przez jednego mistrza zmiany, natomiast powodowi oraz pozostałym mistrzom zmiany nie udało się tego planu osiągnąć.

Dowody:

zeznania świadka D. P. (1) – karta 356 (płyta CD),

zeznania świadka D. S. (1) – karta 356 (płyta CD),

zeznania świadka J. J. – karta 605 (płyta CD),

zeznania świadka W. K. – karta 680 (płyta CD),

zeznania świadka G. R. – karta 680 (płyta CD),

zeznania świadka D. C. – karta 680 (płyta CD),

zeznania świadka P. P. – karta 680 (płyta CD),

zeznania świadka M. C. (1) – karta 680 (płyta CD),

zeznania świadka S. R. – karta 680 (płyta CD),

przesłuchanie powoda M. W. – karta 706 (płyta CD),

kserokopia pisma powoda z 15.09.2013 r. w sprawie podsumowania produkcji za miesiąc sierpień 2013 r. – karta 57-59,

W dniu 17 sierpnia 2013 r. (sobota) powód w karcie pracy odnotował, iż pracował przez 7 godzin, chociaż w rzeczywistości był obecny w pracy 6 godzin i 51 minut.

Powód odpracował brakujące kilka minut.

Powód opuścił miejsce pracy po wcześniejszym uzgodnieniu tego z mistrzem zmiany, który miał pracować na następnej zmianie i w czasie nieobecności powoda zastępował go na jego stanowisku pracy.

Takie zastępstwa były praktykowane u strony pozwanej w sytuacji kiedy na terenie zakładu nie było przełożonego mistrza zmianowego, w szczególności w trakcie II i III zmiany oraz w soboty i święta.

W dniu 10 września 2013 r. miała miejsce wizytacja zakładu pracy przez właściciela. Przed wizytacją D. P. (1) polecił powodowi dopilnować porządku na stanowiskach pracy podległych mu pracowników. W trakcie wizytacji stwierdzono, iż pod maszynami znajdują się porozrzucane dachówki, a ponadto hala była zapyłona.

(...), pod którymi znajdował się dachówki są ogrodzone barierkami i siatkami, tak ażeby nikt nie dostał się w strefę ich pracy, a w przypadku otwarcia zabezpieczeń następowało samoczynne wyłączenie się maszyn i zatrzymanie produkcji, dlatego też maszyny te były sprzątane w momencie ich postoju. Natomiast w miejscach, w których znajdowały się dachówki nikt z pracowników nie powinien się poruszać. D. P. (1) polecając powodowi dopilnowanie porządku na hali nie poinformował go, iż oczekuje od niego uprzątnięcia dachówek spod maszyn. Ciągi komunikacyjne były oczyszczone z leżących dachówek.

Tego dnia hala produkcyjna była zapyłona, jednakże wynikała to z faktu, iż zepsute było urządzenie myjące, o czym powód poinformował przełożonych i przed wizytacją nie było możliwości oczyszczenia hali z pyłu.

W dniu 25 września 2013 r. w godzinach od 2:17 do 3:38 doszło do zatrzymania pracy pieca, z powodu zablokowania się wózka z powodu zaważenia się dachówki M. (...) w kolorze F7, która nie była zabezpieczenia słupkami podporowymi.

Zdarzenia miało miejsce na zmianie, która pracowała bezpośrednio po zmianie powoda. Założenie słupków podporowych było obowiązkiem pracownika układarki, który powinien tą czynność wykonać po załadowaniu wozu.

Proces wygląda tak, że po załadowaniu wozu, wóz jedzie do suszarki, po czym po około 1-1,5 godziny wyjeżdża z suszarki.

W dniu 25 września 2013 r. sytuacja wyglądała tak, że wjazd wozu do suszarki mógł mieć miejsce jeszcze na zmianie powoda lub już na następnej zmianie. Wóz jest jeszcze kontrolowany przez piecowego, który w tym momencie mógł być pracownikiem następnej zmiany i wprowadzając wózek do pieca również nie zauważył brakujących podpór.

Dowody:

zeznania świadka D. P. (1) – karta 356 (płyta CD),

zeznania świadka D. S. (1) – karta 356 (płyta CD),

zeznania świadka J. J. – karta 605 (płyta CD),

zeznania świadka W. K. – karta 680 (płyta CD),

zeznania świadka G. R. – karta 680 (płyta CD),

zeznania świadka D. C. – karta 680 (płyta CD),

zeznania świadka P. P. – karta 680 (płyta CD),

zeznania świadka M. C. (1) – karta 680 (płyta CD),

zeznania świadka S. R. – karta 680 (płyta CD),

przesłuchanie powoda M. W. – karta 706 (płyta CD),

kserokopia pisma powoda z 15.09.2013 r. w sprawie podsumowania produkcji za miesiąc sierpień 2013 r. – karta 57-59,

pismo strony pozwanej z 16.09.2013 r. – karta 140-141,

pismo strony pozwanej z 13.09.2013 r. – karta 402

pismo strony pozwanej z 11.09.2013 r. w sprawie realizacji planu – 173-174,

notatka z 27.09.2013 r. ze zdarzenia z 24.09.2013 r. – karta 175,

kartki z zeszytu produkcji – karta 176-177, 451-453, 455-567,

wniosek o nagane z 17.09.2013 r. – karta 179,

wydruk (...) z karty rozliczeniowej z m-c sierpień 2013 r., - karta 180,

karta rozliczeniowa za miesiąc sierpień 2013 r. – karta 181,

okresowa ocena mistrzów zmianowych – karta 208-209,

pisemne polecenia D. S. (1) z 15 i 18.08.2013 r. – karta 385-386.

U strony pozwanej nie ma żadnych sformalizowanych procedur oceny pracowników. W związku z licznymi uchybieniami w pracy powoda D. P. (1) w maju 2013 r. dokonał oceny pracy powoda. Wówczas dokonał on oceny pracy tylko powoda. Ocena pracy powoda została dokonana została w obecności dyrektora M. C. (2). Powód został zapoznany z przyczynami, dla których doszło do dokonania oceny jego pracy.

W październiku 2013 r. D. P. (1) dokonał oceny pracy powoda oraz innych pracowników. Oceny te zostały przeprowadzone na potrzeby restrukturyzacji.

Dowody:

zeznania świadka D. P. (1) – karta 256 (płyta CD),

ocena pracy mistrza zmianowego z 09.05.2013 r. – karta 160-162,

Pismem dnia 7 października 2013 r. strona pozwana zwróciła się do Zakładowej Organizacji Związkowej (...) Spółka z ograniczoną odpowiedzialnością i Wspólnicy sp. k. o wyrażenie zgody na rozwiązanie z powodem umowy o pracę bez wypowiedzenia.

Pismem z dnia 9 października 2013 r. związki zawodowe nie wyraziły zgody na rozwiązanie z powodem umowy o pracę.

Pismem dnia 14 października 2013 r. strona pozwana poinformowała związki zawodowe, iż nie znajduje argumentów do zmiany swojego stanowiska w sprawie rozwiązania z powodem umowy o pracę.

Pismem z dnia 15 października 2013 r. związki zawodowe ponownie poinformował stronę pozwaną, iż nie wyrażają zgody na rozwiązanie z powodem umowy o pracę.

Pismem dnia 15 października 2013 r. strona pozwana rozwiązała z powodem umowę o pracę bez zachowania okresu wypowiedzenia.

Przyczyną rozwiązania stosunku pracy było ciężkie naruszenie podstawowych obowiązków pracowniczych, tj.:

1. Obowiązku przestrzegania przepisów i zasad bezpieczeństwa i higieny pracy, a w szczególności obowiązku dbałości o należyty stan maszyn, urządzeń, narzędzi i sprzętu oraz o porządek i ład w miejscu pracy (art. 211 pkt 3 kp, pkt B. 21 Zakresu Obowiązków) oraz obowiązku organizowania pracy zgodnie z przepisami BHP (pkt. B.22 Zakresu Obowiązków) polegające na:

a) braku dbałości o należyty porządek i ład w miejscu pracy tj.:

- zdarzenie z dnia 06.03.2013 związane z kontrolą obszaru Dach 2- (...), w czasie której stwierdzono, że na znajdującym się tam stanowisku pracy panował nieporządek. Za wskazane naruszenie został Pan w dniu 18.03.2013 ukarany karą porządkową upomnienia;

- zdarzenie z dnia 09.09.2013 związane z wizytacją zakładu pracy przez właściciela, w czasie której stwierdzono liczne zaniedbania dotyczące utrzymania czystości na stanowisku pracy. Ze względu na stwierdzone zaniedbania przeprowadzono z Panem rozmowę pouczająco-dyscyplinującą i wykonano ponowną kontrolę. O zdarzeniu powyższym Pracodawca został poinformowany pismem z dnia 16.09.2013 sporządzonym przez Pana D. P. (1),

b) braku odpowiedniego nadzoru nad podległymi Panu pracownikami i braku egzekwowania od nich przestrzegania przepisów bezpieczeństwa i higieny pracy np. zdarzenie z dnia 09.05.2013 związane z wykonywaniem przez konserwatora prac naprawczych w pomieszczeniu angob bez środków ochrony indywidualnej - maseczki przeciwpyłowej. Między innymi w związku z zaistniałym zdarzeniem, w dniu 09.05.2013 przeprowadzono z Panem rozmowę pouczająco-dyscyplinującą, z której sporządzona została również notatka z dnia 09.05.2013. Zgodnie z zaakceptowanym przez Pana zakresem obowiązków do Pana obowiązków należy organizowanie pracy w sposób zgodny z przepisami BHP, co obejmuje nie tylko prawidłowe przeszkolenie w tym zakresie podległych Panu pracowników, ale także egzekwowanie od podległych Panu pracowników przestrzegania przepisów BHP.

2. Obowiązku sumiennego i starannego wykonywania pracy w szczególności obowiązku organizowania i kierowania realizacją zatwierdzonych zadań na produkcji, kontrolowania ilości i jakości produkcji, analizowania przyczyn powstawania wad i ich usuwania, sprawowania nadzoru nad podległymi pracownikami, realizacji założeń wyznaczonych przez przełożonych i planu produkcji, realizacji poleceń przełożonych (art. 100 § 1 KP, Zakres obowiązków punkty B.1, B.4, B.21, B23, C.5), co potwierdzają:

a) zdarzenie z dnia 02.03.2013 związane z brakiem właściwego nadzoru nad produkcją Pras, w wyniku czego wyprodukowana została dachówka z wadą „pęknięcia”. Wyprodukowanie wadliwej dachówki było efektem braku należytej kontroli jakości form górnych i dopuszczenia do kolejnych etapów produkcji Dachówki z Toru 5-Prasa 2 z wadą pęknięcie. Następstwem wyprodukowania wadliwej dachówki było ponowne sortowanie 7 palet w dniu 05.03.2013 cofniętych z Magazynu (...) po kontroli (...) na I zmianie. Analiza wykazała 112 sztuk braków. Ponowne sortowanie wymagało zaangażowania dodatkowo 3 osób, które w czasie wykonywania czynności sortowania nie mogły wykonywać swoich normalnych obowiązków. W związku z zaistniałą sytuacją w dniu 06.03.2013 przeprowadzono z Panem rozmowę dyscyplinującą, z której w tym dniu sporządzono również zaakceptowaną przez Pana notatkę,

b) zdarzenia z dnia 12.04.2013/13.04.2013 związane z ujawnieniem na Pana zmianie nieprawidłowej realizacji obowiązków przez podległych Panu pracowników. W czasie wskazanej zmiany zauważono:

- brak reakcji brygadzysty pras na braki na suchej stronie;
- brak przekazywania informacji brygadzysty pras innym pracownikom o wadach dachówki i problemach ułożenia jej na łątach;
- brak przekazu informacji o brakach na układarce do operatorów pras.

Braki powyższe dowodzą, że nie wprowadził Pan zmian naprawczych w odniesieniu do podległej Panu brygady, do których został Pan zobligowany przez Pracodawcę w okresie lutego i marca 2013. Zdarzenia te opisane zostały w ocenie Pana pracy sporządzonej przez Pana D. S. (1) w dniu 14.04.2013 r.

c) zdarzenie z dnia 28.04.2013 r. związane z wznowieniem produkcji po postoju pieca i okolicznością, że podlegli Panu pracownicy pracujący na stanowisku angob zostawili podpięte węże po wcześniejszym kolorze mimo zmiany asortymentu, co zostało ujawnione dopiero na kolejnej zmianie produkcyjnej oraz zdarzenie zaistniałe podczas III zmiany, która pracowała w dniu 30.04.2013/01.05.2013 związane z produkcją pękających form gipsowych, które wpłynęło na obniżenie produkcji zarówno na Pana zmianie, jak i na zmianie kolejnego mistrza. W związku z zaistniałymi zdarzeniami przeprowadzona została z Panem w dniu 09.05.2013 rozmowa pouczająco-dyscyplinująca, z której w tym samym dniu spisana została notatka;

d) zdarzenie z dnia 21.05.2013 związane z niewystarczającą kontrolą nad produkcją, co w efekcie doprowadziło do wyprodukowania 320 sztuk wadliwej dachówki. Zarzut ten potwierdzają następujące okoliczności: W dniu 21.05.2013 produkował Pan dachówkę z wadą toru 6 -I linia fazująca. Przez cały ten czas tj. przez 8 godzin, nie nadzorował Pan w sposób należyty produkcji i nie kontrolował Pan poprawności funkcjonowania rolek fazujących, jak i podległych Panu pracowników. W momencie wznowienia produkcji w dniu 04.06.2013 również nie podjął Pan żadnych działań naprawczych. W czasie ponownego uruchomienia suszarni tunelowej zostało wyprodukowanych aż 11 i 1/2 wozu z wadą toru 6, co skutkowało tym, że dachówka nie nadawała się do wykorzystania. Za wskazane naruszenie został Pan ukarany karą porządkową upomnienia w dniu 22.06.2013. Należy podkreślić, że kwestia braku kontroli nad produkcją, niewykrywania wad i nieusuwania przyczyn ich powstawania, jak również obniżania produkcji była wielokrotnie poruszana przez przełożonego o czym świadczą m.in. pisemne polecenia i informacje z dnia 20.01.2013, 01.02.2013, 02.02.2013, 06.02.2013, 31.03.2013, 11.05.2013, 12.05.2013, 17.05.2013, 06.06.2013, w związku z czym znał Pan oczekiwania pracodawcy w tym zakresie;

e) niezrealizowanie w miesiącu sierpniu 2013 planu produkcyjnego na poziomie 115 000 sztuk na dzień, co było wyjaśniane w okresie od dnia 06.09.2013 do dnia 16.09.2013, m.in. na skutek pisemnego polecenia przełożonego z dnia 11.09.2013

- za realizację planu produkcyjnego przez podległy Panu zespół ponosi Pan odpowiedzialność.

f) zdarzenie z dnia 24.09.2013 związane z brakiem nadzoru nad podległym personelem i skutkiem tego wyprodukowaniem na zmianie II wozu piecowego nr 2 z dachówką M. (...) w kolorze F7 bez założonych słupków podporowych dachówki. Wóz został dopuszczony do dalszego etapu produkcyjnego, czego efektem był postój pieca na kolejnej zmianie od godziny 2:17 do 3:38, z powodu zablokowania się wózka w piecu poprzez zawalone dachówki na stronie pieca, z której brakowało zabezpieczenia na wozie piecowym. Zdarzenie to opisane zostało w notatce z dnia 27.09.2013 sporządzonej przez Pana D. P. (1).

3. Obowiązku przestrzegania czasu pracy i ustalonego w zakładzie pracy porządku (art. 100 § 2 pkt 1,2 kp) związane z nieprawidłowym wypełnianiem przez Pana kart rozliczeniowych, wpisywaniem nieprawdziwych informacji na listach obecności, opuszczeniem zakładu pracy przed zakończeniem czasu pracy tj.:

- zdarzenie związane z nieprawidłowym wypełnieniem kart rozliczeniowych Pana G. R. w miesiącu listopadzie 2012. Pomimo faktu, iż w dniach 09.11.2012 do 12.11.2012 ww. pracownik przebywał na zwolnieniu lekarskim, wpisał Pan mu w tych dniach obecność w pracy. Za wskazane naruszenie został Pan ukarany karą upomnienia z dnia 23.11.2012,

- zdarzenie z dnia 02.01.2013 związane z nierzetelnym wypełnieniem przez Pana listy obecności. W dniu 02.01.2013 dostarczona została do działu kadr lista obecności podpisana przez Pana do dnia 04.01.2013, a zatem na przyszłość. Na liście poświadczył Pan nieprawdziwy stan faktyczny. W związku z zaistniałym zdarzeniem przeprowadzono z Panem w dniu 03.01.2013 rozmowę dyscyplinującą, z której powstała także notatka podpisana przez Pana w dniu 04.01.2013;

- zdarzenie z dnia 17.08.2013 związane z nieprawidłowym wypełnieniem karty czasu pracy i opuszczeniem zakładu pracy przed upływem 7 godzin mimo braku przepustki. Zdarzenie to ujawnione zostało w dniu 16.09.2013 poprzez kontrolę kart czasu pracy i odczyt wejść oraz wyjść. Pomimo faktu, że z odczytu Pana wejść i wyjść wynika, że opuścił Pan zakład pracy o godzinie 20:51:05, w karcie czasu pracy wpisał Pan pełne 7 godzin. W dniu 17.09.2013 w obecności panów D. P. (1) i D. S. (1) przeprowadzona została z Panem rozmowa dyscyplinująca, w tym też dniu Pan D. P. (1) opisał całe zdarzenie we wniosku o naganę z dnia 17.09.2013.

Powyższe przyczyny dowodzą, że w okresie od listopada 2012 do chwili obecnej dopuścił się Pan szeregu naruszeń swoich obowiązków pracowniczych i mimo zastosowanych przez pracodawcę środków zaradczych w postaci rozmów dyscyplinujących, kar porządkowych, pisemnych poleceń i informacji Pana postawa nie uległa poprawie i żadnego z ww. naruszeń nie udało się wyeliminować. Zarówno obowiązek przestrzegania przepisów bhp, obowiązek sumiennego, starannego wykonywania pracy, jak i obowiązek przestrzegania czasu pracy i ustalonego porządku w zakładzie pracy należą do podstawowych obowiązków pracowniczych. Naruszenie przez Pana każdego z tych obowiązków zagrażało interesom pracodawcy, a w przypadku naruszenia obowiązku sumiennego i starannego wykonywania pracy skutkowało również szkodami po stronie pracodawcy, bowiem wadliwe towary najczęściej nie nadawały się do wykorzystania i sprzedaży, a dodatkowo czas poświęcony na usuwanie skutków wad podrażał koszty produkcji. Fakt, że powyższe naruszenia powtarzały się wielokrotnie, jak również okoliczność, iż zajmowane przez Pana stanowisko jest stanowiskiem związanym z kierowaniem grupą pracowników świadczy o tym, że można Panu postawić zarzut co najmniej rażącego niedbalstwa. Należy podkreślić, że od pracowników zajmujących stanowisko związane z zarządzaniem personelem pracodawca ma prawo oczekiwać i wymagać więcej i może stosować surowsze kryteria oceny.

Okoliczność, iż naruszenia podstawowych obowiązków powtarzały się wielokrotnie pomimo zastosowanych przez pracodawcę środków zaradczych, świadczy jednoznacznie o tym, iż można zasadnie postawić Panu zarzut ciężkiego naruszenia podstawowych obowiązków pracowniczych.

Przy podjęciu decyzji w przedmiocie rozwiązania umowy o pracę, Pracodawca wziął również pod uwagę ocenę Pańskiej pracy dokonaną przez przełożonego w dniu 12.09.2013. Wyniki tej oceny pokazują, że jest Pan obecnie najslabiej ocenianym mistrzem zmianowym w dziale Produkcji Zakładu (...) - (...), bowiem zdobył Pan zaledwie 6 punktów na maksymalnie 55 możliwych. Kompetencje takie jak m.in. realizowanie powierzonych zadań, dyscyplina w stosowaniu się do zasad i systemów firmy, profesjonalizm zostały ocenione na 0 pkt. Ocena Pana pracy była również przeprowadzona w maju 2013. Ocena ta sporządzona została na piśmie datowanym na dzień 09.05.2013, a z jej wynikami został Pan ustnie zapoznany przez D. P. (1) i M. C. (3). Również ta ocena nie spowodowała zmiany w wykonywaniu przez Pana obowiązków pracowniczych.

Wszystkie wskazane powyższej okoliczności świadczą o tym, iż rozwiązanie umowy o pracę jest konieczne i uzasadnione i pracodawca nie może zatrudniać Pana na dotychczasowym stanowisku.

Dowody:

kserokopia pisma strony pozwanej z 07.10.2013 r. – karta 11-16,

kserokopia pisma związków zawodowych z 09.09.2013 r. – karta 23-31,

kserokopia pisma strony pozwanej z 14.10.2013 r. – karta 32-45,

kserokopia pisma związków zawodowych z 15.10.2013 r. – karta 46,

kserokopia rozwiązania umowy o pracę bez wypowiedzenia – karta 17-22,

W oparciu o powyższe ustalenia faktyczne, Sąd zważył co następuje:

Powództwo jako zasadne zasługiwało na uwzględnienie.

Podstawę prawną roszczenia powoda, stanowił przepis art. 56 § 1 zd. pierwsze k.p. zgodnie z którym, pracownikowi, z którym rozwiązano umowę o pracę bez wypowiedzenia z naruszeniem przepisów o rozwiązywaniu umów o pracę w tym trybie, przysługuje roszczenie o przywrócenie do pracy na poprzednich warunkach albo o odszkodowanie.

Rozstrzygając zasadność dochodzonego roszczenia, należało zatem ustalić, czy strona pozwana dokonując rozwiązania umowy o pracę bez wypowiedzenia na zasadzie art. 52 § 1 pkt 1 k.p. uczyniła to w sposób prawidłowy, a więc spełniało ono wymogi formalne (np. konsultacji związkowych, formy pisemnej, podania przyczyny wypowiedzenia), a podana przyczyna wypowiedzenia była rzeczywista i prawdziwa.

Zgodnie z treścią art. 30 § 4 k.p., w oświadczeniu pracodawcy o rozwiązaniu umowy o pracę bez wypowiedzenia, powinna być wskazana przyczyna uzasadniająca rozwiązanie umowy o pracę. Jak wskazał Sąd Najwyższy w wyroku z dnia 10 maja 2000 r. (I PKN 641/99, OSNP 2001/20/618, Pr.Pracy 2001/1/33) naruszenie art. 30 § 4 k.p. ma miejsce wówczas, gdy pracodawca nie wskazuje w ogóle przyczyny wypowiedzenia, bądź gdy wskazana przez niego przyczyna jest niedostatecznie konkretna, a przez to niezrozumiała dla pracownika. Warunku podania pracownikowi przyczyn uzasadniających wypowiedzenie umowy o pracę nie może zastąpić ocena pracodawcy, iż przyczyna ta była znana pracownikowi. Podanie pracownikowi przyczyny wypowiedzenia ma umożliwić mu, dokonanie racjonalnej oceny, czy ta przyczyna w rzeczywistości istnieje i czy w związku z tym zaskarżenie czynności prawnej pracodawcy może doprowadzić do uzyskania przez pracownika odpowiednich korzyści – odszkodowania lub przywrócenia do pracy (zob. wyrok SN z dnia 1 października 1997r., I PKN 315/97, OSNP 1998/14/427).

Natomiast w myśl z art. 52 § 1 pkt 1 k.p. pracodawca może rozwiązać umowę o pracę bez wypowiedzenia z winy pracownika w razie ciężkiego naruszenia podstawowych obowiązków pracowniczych. Cytowany przepis nie zawiera katalogu określającego, choćby przykładowo, na czym polega ciężkie naruszenie podstawowych obowiązków pracowniczych przez pracownika. Z jego treści oraz z wieloletniego doświadczenia orzeczniczego wynika jednak, że nie każde naruszenie przez pracownika obowiązków może stanowić podstawę rozwiązania z nim umowy w tym trybie

– musi to być naruszenie podstawowego obowiązku, zaś powaga tego naruszenia rozumiana musi być jako znaczny stopień winy pracownika. Rozwiązanie umowy o pracę w trybie art. 52 k.p., jako nadzwyczajny sposób rozwiązania stosunku pracy, powinno być stosowane przez pracodawcę wyjątkowo i z ostrożnością. Musi być uzasadnione szczególnymi okolicznościami, które w zakresie winy pracownika polegają na jego złej woli lub rażącym niedbalstwie (por. wyrok SN z 2 czerwca 1997 r., I PKN 193/97, OSNAPiUS 1998/9/269).

Z powyższego wynika, że nie każde naruszenie przez pracownika obowiązków może stanowić podstawę rozwiązania umowy w tym trybie art. 52 § 1 ust. 1 k.p. Musi to być naruszenie podstawowych obowiązków, spowodowane przez pracownika świadomie, w sposób przez niego zawiniony oraz stwarzać zagrożenie dla interesów pracodawcy. Jak z tego widać, przy ocenie ciężkiego naruszenia podstawowych obowiązków pracowniczych należy brać pod uwagę zarówno stopień natężenia złej woli pracownika, jak i rozmiar szkody, jaką może pociągać za sobą naruszanie obowiązków pracowniczych. Natomiast ocena, czy dane naruszenie obowiązku jest ciężkie, zależy od okoliczności każdego indywidualnego przypadku.

Jednocześnie zgodnie z art. 52 § 2 k.p., rozwiązanie umowy o pracę bez wypowiedzenia z winy pracownika nie może nastąpić po upływie 1 miesiąca od uzyskania przez pracodawcę wiadomości o okoliczności uzasadniającej rozwiązanie umowy.

W toku postępowania powód zakwestionował zarówno kwestie formalne, jak również merytoryczną zasadność oświadczenia woli strony pozwanej z 15 października 2013 r.

W pierwszej kolejności Sąd, ustosunkował się do zarzutów powoda odnoszących się do naruszenia szczególnej ochrony pracowniczej.

W toku postępowania zostało ustalone, iż powód był społecznym inspektorem pracy. Zgodnie zatem z art. 13 ust. 1 ustawy z dnia 24 czerwca 1983 r. o społecznej inspekcji pracy (Dz. U. Nr 35, poz. 163 ze zm.), strona pozwana nie mogła wypowiedzieć ani rozwiązać umowy o pracę z powodem pracownikiem pełniącym funkcję społecznego inspektora pracy w czasie trwania mandatu oraz w okresie roku po jego wygaśnięciu, chyba że zachodzą przyczyny uzasadniające rozwiązanie umowy o pracę bez wypowiedzenia. W takim wypadku rozwiązanie umowy o pracę może nastąpić po uprzednim uzyskaniu zgody statutowo właściwego organu zakładowej organizacji związkowej.

Pismem z dnia 7 października 2013 r. strona pozwana zwróciła się do związków zawodowych o wyrażenie zgody na rozwiązanie z powodem stosunku pracy w trybie dyscyplinarnym. Jednakże pismem z dnia 9 października 2013 r. związki zawodowe nie wyraziły zgody na rozwiązanie z powodem umowy o pracę. Tym samym wręczając powodowi w dniu 15 października 2013 r. oświadczenie woli o rozwiązaniu stosunku pracy, strona pozwana naruszyła wymogi formalne, co stanowi podstawę do uznania roszczenia powoda za uzasadnione.

Wprawdzie postępowanie dowodowe wykazało, iż poza tym, że powód został wybrany na społecznego inspektora pracy, to jednak nie przemawiało żadnej większej aktywności w sprawowaniu tejże funkcji, jednakże nie zwalniało to strony pozwanej z obowiązku uzyskania zgody na rozwiązanie z powodem stosunku pracy w trybie art. 52 kodeksu pracy.

Z uwagi na fakt, że strona pozwana nie kwestionowała ani przed rozwiązaniem umowy o pracę z powodem, ani też – co ważne w toku postępowania – faktu, że powód jest społecznym inspektorem pracy i przysługuje mu z tego tytułu ochrona, Sąd nie podejmuje rozważań, czy w świetle art. 5 ust. 1 ustawy o społecznej inspekcji pracy, powód faktycznie mógł taką funkcję pełnić. Zgodnie bowiem z art. 5 ust. 1 ustawy o społecznej inspekcji pracy, społecznym inspektorem pracy może być pracownik danego zakładu pracy, który jest członkiem związku zawodowego i nie zajmuje stanowiska kierownika zakładu pracy lub stanowiska kierowniczego bezpośrednio podległego kierownikowi zakładu.

Sąd nie prowadził postępowania dowodowego, czy faktycznie w świetle w/w artykułu powód może zostać uznany za osobę, która zajmuje stanowisko kierownicze (mistrza zmiany) i jednocześnie podlega w strukturze organizacyjnej bezpośrednio kierownikowi produkcji D. P. (2), czyli osobie kierującej zakładem.

Innym z podnoszonych przez powoda zarzutów formalnych było naruszenia przez stronę pozwaną miesięcznego terminu do złożenia oświadczenia woli o rozwiązaniu stosunku pracy w trybie art. 52 kodeksu pracy, i w ocenie Sądu, w przypadku większości stawianych powodowi zarzutów, zarzut ten okazał się w pełni uzasadniony.

Należy wskazać, iż termin określony w art. 52 § 2 k.p. ma charakter prekluzyjny, po upływie którego pracodawca traci bezpowrotnie prawo do skorzystania z możliwości rozwiązania z pracownikiem umowy o pracę bez wypowiedzenia (co jednak nie wyklucza zastosowania innego trybu, a więc rozwiązania stosunku pracy za wypowiedzeniem).

Sąd nie podziela stanowiska strony pozwanej, jakoby w przypadku stawianych powodowi zarzutów możemy mówić o czynie ciągłym, przez co miesięczny termin należy liczyć z chwilą ostatniego ze zdarzeń składających się na to zachowanie.

W uzasadnieniu wyroku z dnia 19 grudnia 1997 r. (I PKN 443/97) Sąd Najwyższy uznał, że z czyn ciągły ma miejsce, gdy „...Zachowanie powoda ma charakter ciągły - polega na wykorzystywaniu tej samej sposobności, jest jednorodzone i mieści się w zwartym odcinku czasu. W takim przypadku termin miesięczny rozpoczyna bieg od ostatniego zdarzenia zakwalifikowanego jako część zachowania ciągłego...”

Strona pozwana zarzuca powodowi naruszenie szeregu licznych obowiązków pracowniczych w określonym czasie od grudnia 2012 r. do października 2013 r., jednakże owe naruszenia były różnego rodzaju, nie mieści się w zwartym odcinku czasu, co wyraźnie wskazane jest w treści oświadczenia woli o rozwiązaniu z powodem umowy o pracę. Każde wskazana przyczyna choć może stanowić ewentualne naruszenie podstawowych obowiązków pracowniczych, to jednak była innego rodzaju, w związku z czym nie można mówić o czynie ciągłym.

W tym kontekście zarzuty dotyczące zdarzeń z: 6 marca 2013 r., 9 maja 2013 r., 2 marca 2013 r., 12/13 kwietnia 2013 r., 28 kwietnia 2013 r., 21 maja 2013 r., 4 czerwca 2013 r., 9 listopada 2012 r., 2 stycznia 2013 r., jako spóźnione z przyczyn formalnych nie mogły w żaden sposób stanowić podstawy do rozwiązania z powodem umowy o pracę bez wypowiedzenia.

Z treści oświadczenia woli strony pozwanej wynika, iż o poszczególnych uchybieniach strona pozwana podjęła wiedzę w następującym czasie:

- o zdarzeniu z dnia 6 marca 2013 r. strona pozwana miała wiedzę już w dniu 18 marca 2013 r.,
- o zdarzeniu z dnia 9 maja 2013 r. strona pozwana miała wiedzę już w dniu 9 maja 2013 r.,
- o zdarzeniu z dnia 3 marca 2013 r. strona pozwana miała wiedzę już w dniu 6 marca 2013 r.,
- o zdarzeniu z dnia 12/13 kwietnia 2013 r. strona pozwana miała wiedzę już w dniu 14 kwietnia 2013 r.,
- o zdarzeniu z dnia 28 kwietnia 2013 r. strona pozwana miała wiedzę już w dniu 9 maja 2013 r.,
- o zdarzeniach z dnia 21 maja 2013 r. i 4 czerwca 2013 r. strona pozwana miała wiedzę już w dniu 22 czerwca 2013 r.,
- o zdarzeniu z dnia 9-12 listopada 2012 r. strona pozwana miała wiedzę już w dniu 23 listopada 2012 r.,
- o zdarzeniu z dnia 2 stycznia 2013 r. strona pozwana miała wiedzę już w dniu 3 stycznia 2013 r.

Jednocześnie istotną kwestią jest kiedy to pracodawca, czy też osoba go reprezentująca w trybie art. 3¹ k.p. uzyskała wiadomość o okolicznościach uzasadniających rozwiązanie stosunku pracy w tym trybie.

W toku postępowania zostało ustalone, iż wszystkie powyższe nieprawidłowości były na bieżąco znane kierownikowi zakładu (...), o czym też na bieżąco informowana była strona pozwana. Jednocześnie należy zwrócić uwagę, iż w maju 2013 r. została dokonana przez D. P. (2) w obecności dyrektora produkcji M. C. (3), ocena pracy powoda, w trakcie której zostały poruszone stawiane powodowi zarzuty. Zatem strona pozwana, najpóźniej w maju 2013 r. powzięła

wiadomości co do naruszenia przez powoda określonych obowiązków pracowniczych we wcześniejszym okresie, co oznacza, iż wręczając powodowi oświadczenie woli z dnia 15 października 2013 r. naruszyła miesięczny termin do złożenia stosownego oświadczenia z powołaniem na zdarzenia, o których miała wiedzę najpóźniej już w maju 2013 r.

Natomiast w przypadku pozostałych zarzutów, tj. zdarzeń z dnia: 9 września 2013 r., 24 września 2013 r., 17 sierpnia 2013 r. oraz niezrealizowania planu w sierpniu 2013 r., w ocenie Sądu, nie doszło do naruszenia miesięcznego terminu, albowiem jak wynika z przeprowadzonego postępowania dowodowego o uchybieniach tych strona pozwana powzięła wiedzę w dniu 16 września 2013 r., natomiast oświadczenie woli zostało złożone powodowi w dniu 15 października 2013 r.

Przechodząc do oceny merytorycznej przyczyn rozwiązania stosunku pracy bez wypowiedzenia, w swoich rozważaniach Sąd ograniczył się jedynie do oceny wskazanych przesłanek tylko w zakresie przyczyn, w przypadku których nie doszło do naruszenia miesięcznego terminu o jakim mowa w art. 52 § 2 k.p., a więc:

1. niezrealizowanie w miesiącu sierpniu 2013 r. planu produkcyjnego na poziomie 115 000 sztuk na dzień, co było wyjaśniane w okresie od dnia 06.09.2013 r. do dnia 16.09.2013 r., m.in. na skutek pisemnego polecenia przełożonego z dnia 11.09.2013 r. - za realizację planu produkcyjnego przez podległy powodowi zespół, powód ponosi odpowiedzialność;

2. zdarzenia z dnia 17.08.2013 związane z nieprawidłowym wypełnieniem karty czasu pracy i opuszczeniem zakładu pracy przed upływem 7 godzin mimo braku przepustki. Zdarzenie to ujawnione zostało w dniu 16.09.2013 poprzez kontrolę kart czasu pracy i odczyt wejść oraz wyjść. Pomimo faktu, że z odczytu Pana wejść i wyjść wynika, że opuścił Pan zakład pracy o godzinie 20:51:05, w karcie czasu pracy wpisał Pan pełne 7 godzin. W dniu 17.09.2013 w obecności panów D. P. (1) i D. S. (1) przeprowadzona została z Panem rozmowa dyscyplinująca, w tym też dniu Pan D. P. (1) opisał całe zdarzenie we wniosku o naganę z dnia 17.09.2013.

3. zdarzenia z dnia 09.09.2013 r. związanego z wizytacją zakładu pracy przez właściciela, w czasie której stwierdzono liczne zaniedbania dotyczące utrzymania czystości na stanowisku pracy. Ze względu na stwierdzone zaniedbania przeprowadzono z powodem rozmowę pouczająco-dyscyplinującą i wykonano ponowną kontrolę. O zdarzeniu powyższym pracodawca został poinformowany pismem z dnia 16.09.2013 sporządzonym przez Pana D. P. (1);

4. zdarzenia z dnia 24.09.2013 r. związane z brakiem nadzoru nad podległym personelem i skutkiem tego wyprodukowaniem na zmianie II wozu piecowego nr 2 z dachówką M. (...) w kolorze F7 bez założonych słupków podporowych dachówki. Wóz został dopuszczony do dalszego etapu produkcyjnego, czego efektem był postój pieca na kolejnej zmianie od godziny 2:17 do 3:38, z powodu zablokowania się wózka w piecu poprzez zawalone dachówki na stronie pieca, z której brakowało zabezpieczenia na wozie piecowym. Zdarzenie to opisane zostało w notatce z dnia 27.09.2013 r. sporządzonej przez Pana D. P. (1);

Ciężar dowodu w zakresie wykazania prawdziwości wskazanych przyczyny spoczywał na stronie pozwanej.

W ocenie Sądu, zdarzenie z dnia 9 września 2013 r. związanego z wizytacją zakładu pracy przez właściciela, w czasie której stwierdzono liczne zaniedbania dotyczące utrzymania czystości na stanowisku pracy, nie mogło stanowić uzasadnionej podstawy do rozwiązania stosunku pracy bez wypowiedzenia.

Nie ulega wątpliwości, iż w świetle art. 211 pkt 2 i 3 k.p. pracownik zobligowany jest wykonywać pracę w sposób zgodny z przepisami i zasadami bezpieczeństwa i higieny pracy oraz stosować się do wydawanych w tym zakresie poleceń i wskazówek, jak również dbać o należyty stan maszyn, urządzeń, narzędzi i sprzętu oraz o porządek i ład w miejscu pracy.

W toku postępowania zostało ustalone, iż w dniu 9 września 2013 r. nie miała miejsce żadna wizytacja zakładu pracy, a tego dnia, powód był nieobecny w pracy, jednakże fakt ten miał miejsce w dniu 10 września 2013 r. wówczas to doszło

do wizytacja zakładu pracy przez właściciela, w trakcie której stwierdzono, iż pod maszynami wokół stanowisk pracy podległych powodowi pracowników znajdowały się porozrzucone dachówki. Jak wynika z zeznań świadka D. P. (1), w tym dniu na kilka godzin przed wizytacją powód został zobligowany do sprawdzenia porządku na podległych mu stanowiskach pracy i jak wynika z zeznań powoda dopilnował on prądek na hali, czyli na ciągach komunikacyjnych, natomiast nieporządek znajdował się tylko w obrębie maszyn pracujących. Jednakże maszyn te były zabezpieczone przed dostępem pracowników specjalnymi barierkami i ogrodzeniem, natomiast ewentualne otwarcie barierki i wejście w strefę pracy maszyny w celu chociażby posprzątania znajdujących się tam dachówek powodowałyby wyłączenie ciągu produkcyjnego. W miejscach tych sprząta się tylko wtedy, gdy maszyny są wyłączone. Ponadto, w trakcie kontroli było duże zapylenie posadzki na hali, jednakże wynikało to z faktu, iż było zepsute urządzenie myjące, co powód wyjaśnił D. P. (1) po przeprowadzonej wizycie. Trudno zatem w ocenie Sądu upatrywać się w tym zdarzeniu, ciężkiego naruszenia podstawowych obowiązków pracowniczych, powód wykonał polecenie sprawdzenia porządku na hali, natomiast z samego polecenie D. P. (1) w żaden sposób nie wynikało, iż powód miał dopilnować posprzątania leżących dachówek przy maszynach produkcyjnych, których sprzątanie z zasady dokonuje się w momencie postoju maszyn. Jeżeli takie było oczekiwanie D. P. (1) to winien on w sposób jednoznaczny zakomunikować to powodowi.

Kolejną przyczyną było niezrealizowanie w miesiącu sierpniu 2013 r. planu produkcyjnego przez podległy powodowi zespół na poziomie 115 000 sztuk na dzień.

W toku postępowania dowodnego zostało wykazane, iż w sierpniu 2013 r. zespół powoda faktycznie nie zrealizował planu produkcji i o ile może to stanowić podstawę do wypowiedzenia stosunku pracy, to jednakże w ocenie Sądu, nie może uzasadniać rozwiązanie stosunku pracy bez wypowiedzenia. Wprawdzie kwestią sporna było to z jakich przyczyn nie doszło do realizacji wyznaczonego planu, jednakże strona pozwana w żaden sposób nie wykazała, iż przyczyną tego stanu rzeczy miałyby być zła wola lub rażące niedbalstwo powoda.

Na marginesie należy tylko dodać, iż plan został zrealizowany tylko przez jednego mistrza i zespół powoda nie był jedynym zespołem, któremu nie udało się tego dokonać.

Następną przyczyną miało być zdarzenie z dnia 24 września 2013 r. związane z brakiem nadzoru nad podległym personelem i skutkiem tego wyprodukowaniem na zmianie II wozu piecowego nr 2 z dachówką M. (...) w kolorze F7 bez założonych słupków podporowych dachówki. Wóz został dopuszczony do dalszego etapu produkcyjnego, czego efektem był postój pieca na kolejnej zmianie od godziny 2:17 do 3:38, z powodu zablokowania się wózka w piecu poprzez zawalone dachówki na stronie pieca, z której brakowało zabezpieczenia na wozie piecowym.

Z zeznań powoda wynika, iż wóz z którego spadły dachówki mógł zostać przygotowany pod koniec jego zmiany, albowiem do zablokowania się wózka w piecu doszło w połowie następnej zmiany, tj. po godzinie drugiej. Założenie słupków podporowych było obowiązkiem pracownika układarki, który powinien tą czynność wykonać po załadunku wozu. Po załadunku wozu i zabezpieczeniu podporami wóz jedzie do dosuszarki, po czym po około 1-1,5 godziny wyjeżdża z dosuszarki, co mogło mieć miejsce jeszcze na zmianie powoda lub już na następnej zmianie, po czym jest następnie kontrolowany przez piecowego, który w tym momencie mógł być pracownikiem następnej zmiany. O ile wskazana przyczyna mogłaby stanowić ewentualną podstawę do wypowiedzenia umowy o pracę, to jednakże w żadnym razie nie może uzasadniać zwolnienia dyscyplinarnego. Można powiedzieć, iż w pewien sposób doszło do naruszenia przez powoda obowiązku nadzoru nad podległymi pracownikami, choć biorąc pod uwagę wielkość zakładu produkcyjnego i ilość osób, których powód miał obowiązek nadzorować, obiektywnie należy stwierdzić, iż nie było możliwe ażeby powód był w stanie wszystko i wszędzie skontrolować. W ocenie Sądu, nie można powodowi w tym przypadku przypisać złej woli czy też rażącego niedbalstwa i takich okoliczności strojna pozwana w żaden sposób nie wykazała.

Ostatnim z rozważanych zarzutów było zdarzenie z dnia 17 sierpnia 2013 r. związane z nieprawidłowym wypełnieniem karty czasu pracy i opuszczeniem zakładu pracy przed upływem 7 godzin mimo braku przepustki. Zdarzenie to ujawnione zostało w dniu 16 września 2013 r. poprzez kontrolę kart czasu pracy i odczyt wejść oraz wyjść. Pomimo

faktu, że z odczytu wejść i wyjść wynika, że opuścił on zakład pracy o godzinie 20:51:05, w karcie czasu pracy wpisał pełne 7 godzin.

Zgodnie z art. 100 § 2 ust. 1 k.p. do podstawowych obowiązków pracownika należy między innymi przestrzeganie czasu pracy ustalonego w zakładzie pracy.

Z przeprowadzonego postępowania dowodowego wynika, iż w dniu 17 sierpnia 2013 r. (sobota) powód w karcie pracy odnotował, iż pracował przez 7 godzin podczas kiedy z odczytu wejść i wyjść na teren zakładu pracy wynika, iż w rzeczywistości 6 godzin i 51 minut. Tym samym powód faktycznie nie świadczył pracy przez 7 godziny lecz zakończył ją wcześniej, jednakże w ocenie Sądu, pomimo, iż jest to faktycznie uchybienie podstawowych obowiązków pracowniczych, to jednak biorąc pod uwagę, iż chodzi zaledwie o kilka minut, a ponadto jak wynika z przeprowadzonego postępowania dowodowego powód odpracował tych kilka brakujących minut do 7 godzin pracy, w ocenie Sądu, nie można mówić o ciężkim naruszeniu podstawowych obowiązków pracowniczych. Jednakże z przeprowadzanego postępowania dowodowego wynika, iż praktykowane było u strony pozwanej w szczególności kiedy w zakładzie pracy nie było kierownika produkcji, ażeby mistrzowie zmiany uzgadniali pomiędzy sobą ewentualne zastępstwa na 1-2 godziny w sytuacjach, kiedy jeden z nich musiał wcześniej opuścić stanowisko pracy. Tego dnia powód faktycznie opuścił wcześniej miejsce pracy, co zostało odnotowane w zeszycie produkcji, jednakże w tym czasie zastępował go inny mistrz zmiany, który przyszedł do pracy godzinę wcześniej i w tym czasie nieobecności powoda nadzorował pracowników jego zmiany.

Sąd dokonując ustaleń stanu faktycznego w niniejszej sprawie, odwołał się przede wszystkim do dowodów z dokumentów w szczególności akt osobowych powoda, które zostały sporządzone w przewidzianej formie, a ich autentyczność, nie została skutecznie zakwestionowana przez strony w toku postępowania.

Oceny zeznań świadków oraz powoda, Sąd dokonał w kontekście całego zebranego w sprawie materiału dowodowego. W ocenie Sądu, zeznania większości świadków oraz powoda M. W. należało uznać za wiarygodne, albowiem były one jasne, spójne i konsekwentne. Zeznania w zasadniczej treści były zgodne, świadkowie jedynie różnili się oceną poszczególnych zarzutów stawianych powodowi. Świadkowie potwierdzają przede wszystkim fakt, iż powód pełnił u strony pozwanej funkcje społecznego inspektora pracy, czego strona pozwana zresztą w żaden sposób nie kwestionowała i nie było zgody związków na rozwiązanie z powodem umowy o pracę w trybie dyscyplinarnym.

Natomiast zeznania świadka D. P. (2) oraz D. S. (1), Sąd uznał za wiarygodne w części, w której korespondowały z pozostałym wiarygodnym materiałem dowodowym sprawy. Wprawdzie zeznania świadków potwierdziły część stawianych powodowi zarzutów, jednakże nie miały one charakteru ciężkiego naruszenia podstawowych obowiązków pracowniczych.

Z ostrożności procesowej Sąd dokonał ustaleń stanu faktycznego w całości stawianych powodowi zarzutów, pomimo, że uznał, że nie mogły one stać się z powodu upływu terminu jednego miesiąca podstawą do rozwiązania umowy o pracę i dokonując oceny poszczególnych zachowań powoda, doszedł do wniosku, że żaden ze stawianych powodowi zarzutów, pomimo, że faktycznie miały one miejsce nie może zostać uznany za ciężkie naruszenie podstawowych obowiązków pracowniczych.

Z powyższych względów Sąd uwzględnił powództwo powoda o przywrócenie do pracy.

W ocenie Sądu nie było bowiem podstawy do zasądzenia odszkodowania w miejsce przywrócenie do pracy, gdyż zgodnie z art. 45 § 3 k.p. w zw. z art. 56 § 2 k.p. w przypadku powoda nie ma zastosowania art. 45 § 2 k.p. Powód był bowiem osobą objętą szczególną ochroną na podstawie przepisów ustawy o społecznej inspekcji pracy, a w takim przypadku nie ma możliwości zastosowania przez Sąd ewentualnego roszczenia alternatywnego w postaci odszkodowania, gdyż możliwe jest to tylko w przypadku o jakim mowa w art. 41¹ k.p. czyli ogłoszenia upadłości lub likwidacji pracodawcy, a takie okoliczności nie zostały wykazane w toku postępowania.

Ponadto, biorąc pod uwagę, iż w ocenie Sądu - o ile część ze wskazanych przyczyn mogłaby ewentualnie uzasadniać wypowiedzenie umowy o pracę - o tyle nie może stanowić podstawy do rozwiązania stosunku pracy w trybie art. 52 kodeksu pracy, w związku z czym nie można zarzucić organizacji związkowej, iż nie wyrażając zgody na rozwiązanie z powodów umowy o pracę doszło do nadużycia prawa. O takim nadużyciu można byłoby ewentualnie mówić, kiedy wskazane przyczyny mogłyby faktycznie stanowić podstawę zastosowania art. 52 § 1 k.p., ale takie okoliczności nie zostały wykazane przez stronę pozwaną.

Zgodnie z art. 109 par. 1 zd. 1 kpc roszczenie o zwrot kosztów wygasa, jeśli strona najpóźniej przed zamknięciem rozprawy bezpośrednio poprzedzającej wydanie orzeczenia nie złoży sądowi spisu kosztów albo nie zgłosi wniosku o przyznanie kosztów według norm przepisanych.

W niniejszej sprawie powód działający przez profesjonalnego pełnomocnika w toku postępowania, przed zamknięciem rozprawy nie złożył takiego wniosku, a tylko w przypadku, gdyby nie był reprezentowany przez profesjonalnego pełnomocnika, Sąd mógłby orzekać z urzędu. (art. 109 par. 1 zd. 2 kpc)