

Sygn. akt XP 958/15

WYROK

W IMIENIU RZECZYPOSPOLITEJ POLSKIEJ

Dnia 31 marca 2017 r.

Sąd Rejonowy dla Wrocławia – Śródmieścia we Wrocławiu Wydział X Pracy i Ubezpieczeń Społecznych
w składzie:

Przewodniczący: SSR Agnieszka Chlipała-Kozioł

Ławnicy: U. K., S. A.

Protokolant: Mariola Lewandowska

po rozpoznaniu w dniu 17 marca 2017 r. we Wrocławiu

połączonych spraw z powództwa: **M. O. i W. Z.**

przeciwko: **(...) S.A w W. Zakład (...) we W.**

o przywrócenie warunków pracy i płacy, wynagrodzenie za czas pozostawania bez pracy

I przywraca powódkę M. O. do pracy u strony pozwanej (...) S.A w W. Zakład (...) we W., na warunkach pracy i płacy sprzed wypowiedzenia zmieniającego z dnia 27 października 2015 r.;

II zasądza od strony pozwanej na rzecz powódki M. O. 51.812,55 zł (pięćdziesiąt jeden tysięcy osiemset dwanaście złotych i 55/100) z ustawowymi odsetkami:

- od kwoty 4377,84 zł od dnia 11.03.2016 r. do dnia zapłaty,
- od kwoty 4377,84 zł od dnia 11.04.2016 r. do dnia zapłaty,
- od kwoty 4377,84 zł od dnia 11.05.2016 r. do dnia zapłaty,
- od kwoty 4374,84 zł od dnia 11.06.2016 r. do dnia zapłaty,
- od kwoty 4377,84 zł od dnia 11.07.2016 r. do dnia zapłaty,
- od kwoty 4192,84 zł od dnia 11.08.2016 r. do dnia zapłaty,
- od kwoty 4192,84 zł od dnia 11.09.2016 r. do dnia zapłaty,
- od kwoty 4192,84 zł od dnia 11.10.2016 r. do dnia zapłaty,
- od kwoty 4192,84 zł od dnia 11.11.2016 r. do dnia zapłaty,
- od kwoty 4192,84 zł od dnia 11.12.2016 r. do dnia zapłaty,
- od kwoty 4192,84 zł od dnia 11.01.2017 r. do dnia zapłaty,
- od kwoty 4192,84 zł od dnia 11.02.2017 r. do dnia zapłaty,
- od kwoty 266,06 zł od dnia 11.12.2015 r. do dnia zapłaty,

- od kwoty 307,41 zł od dnia 11.01.2016 r. do dnia zapłaty,

III wyrokowi w punkcie II nadaje rygor natychmiastowej wykonalności do kwoty 8.138,24 zł;

IV przywraca powoda W. Z. do pracy u strony pozwanej (...) S.A w W. Zakład (...) we W., na warunkach pracy i płacy sprzed wypowiedzenia zmieniającego z dnia 27 października 2015 r.;

V nieuiszczone koszty sądowe zalicza na rachunek Skarbu Państwa.

UZASADNIENIE

Powódka M. O. pozwem z 2 listopada 2015 r. (data prezentaty) skierowanym przeciwko (...) S.A. Zakład (...) we W., wniosła odwołanie od wypowiedzenia warunków pracy i płacy i domagała się uznania wypowiedzenia za bezskuteczne, a w razie upływu terminu wypowiedzenia przywrócenia do pracy na poprzednich warunkach oraz zasądzenia wynagrodzenia – różnicy w jego wysokości pomiędzy dotychczasowym wynagrodzeniem, a wynikającym z wypowiedzenia za cały okres pozostawania bez pracy.

Uzasadniając swoje żądania, powódka podniosła, że jest zatrudniona u strony pozwanej od 36 lat, ostatnio na stanowisku naczelnika działu ds. infrastruktury pasażerskiej. Przez znaczną część swojej kariery zawodowej udzielała się społecznie jako aktywny działacz związków zawodowych.

W dniu 22 czerwca 2015 r. wdrożono wobec powódki postępowanie wyjaśniające, w wyniku którego 30 czerwca 2015 r. ukarana została karą upomnienia za nieterminowe udzielenie odpowiedzi na pismo centrali spółki. Po czym 7 lipca 2015 r. po powrocie z urlopu dyrektora zakładu, kara została anulowana.

Następnie, w dniu 30 lipca 2015 r., wdrożono wobec powódki trzy postępowania wyjaśniające:

1. Dotyczące przyjęcia i akceptacji czystości po doczyszczaniu w stacji: Ś., B., W., B., W. M., W. N., W. K..

Zdaniem pracodawcy powódka niedostatecznie nadzorowała realizację umowy w sprawie doczyszczania przez pracowników sekcji eksploatacji. Powódka wskazała, że pracownicy ci nie są jej podlegli. Nie posiadała również dostępu do portalu „ocena czystości”. Nie miała więc możliwości dokonania oceny danych tam wprowadzanych. Poza tym pracodawca nie zapewnił jej samochodu służbowego w celu dokonania osobistego sprawdzenia czystości.

2. Dotyczące przygotowania z opóźnieniem i błędami wniosku w sprawie uchwały dotyczącej przebudowy infrastruktury poprzez montaż wind platformowych.

Pracodawca zarzucił powódce, że jej postępowanie spowodowało zagrożenie, że rozpoznanie wniosku mogło nie nastąpić na posiedzeniu zarządu 4 sierpnia 2015 r., a dopiero na następnym posiedzeniu, 11 sierpnia 2015 r. Powódka wyjaśniła, że wniosek został przez nią przygotowany w najkrótszym możliwym czasie. W trakcie przygotowania wniosku wystąpiły błędy, ale wynikały one z faktu, że wykonywała to zadanie po raz pierwszy w swojej karierze, a każdy błąd został ostatecznie poprawiony. W dniu 29 lipca 2015 r., niezależnie od powódki, nastąpiła zmiana nazwy wykonywanego przez nią zadania, co spowodowało konieczność naniesienia poprawek. W dniu 30 lipca 2015 wniosek z naniesionymi poprawkami oraz niezawierający błędów został przesłany do Centrali Spółki.

3. Dotyczące wyników kontroli stanu infrastruktury pasażerskiej oraz poziomu utrzymania czystości.

Powódka wskazała, że kontroli stanu infrastruktury pasażerskiej oraz poziomu utrzymania czystości dokonują audytorzy nie będący pracownikami jej podległymi. Są oni zatrudnieni w sekcji eksploatacji i podlegają naczelnikowi tej sekcji. Nie może więc ona odpowiadać za ich pracę.

Po przeprowadzeniu postępowań wyjaśniających, strona pozwana zwróciła się do związków zawodowych z prośbą o wyrażenie zgody na wypowiedzenie powódce warunków umowy o pracę. Reprezentująca powódkę organizacja

związkowa nie wyraziła zgody. Pomimo tego, strona pozwana wypowiedziała powódce warunki umowy o pracę, czym naruszyła ustawę o związkach zawodowych oraz porozumienie w sprawie wzajemnych zobowiązań stron Zakładowego Układu Zbiorowego Pracy.

Powódka podniosła, że w trakcie swojej długiej kariery zawodowej zawsze związana była z ruchem pociągów, zajmując stanowiska techniczne. Przez wiele lat wykonywała z powodzeniem obowiązki na stanowisku kierowniczym. Po wprowadzeniu zmian organizacyjnych w spółce od 1 listopada 2014 r., kiedy powierzono jej kierowanie sześciuosobowym działem ds. infrastruktury pasażerskiej, dyrektor stwierdził, że rzekomo nie nadaje się na stanowisko kierownicze, mimo że wcześniej przez kilka lat z jej pracy był zadowolony. Jej problemy rozpoczęły się w krótkim czasie po tym gdy została objęta szczególną ochroną związkową oraz wyznaczona jako przedstawiciel związku na członka komisji socjalnej, a nasiliły po tym gdy w okresie upałów zwróciła się do kierownictwa zakładu z wnioskiem o zakup i montaż klimatyzatora do pomieszczenia dla swoich pracowników. Pracownikowi, który przez ponad 30 lat zajmował się działalnością związaną z bezpieczeństwem prowadzenia ruchu pociągów i technicznymi tego aspektami, posiada wykształcenie wyższe kierunkowe w specjalizacji transport i logistyka, pracodawca proponuje stanowisko specjalisty w dziale ds. ekonomicznych. W ocenie powódki strona pozwana zamierzała w ten sposób osłabić pozytywny wizerunek związku zawodowego i zdyskredytować jego działaczy funkcyjnych w oczach pracowników. Pracodawcy zależy na osłabieniu pozycji związku zawodowego gdyż planuje w najbliższym czasie wprowadzić wiele niekorzystnych zmian zarówno w strukturze organizacyjnej, jak też w systemie wynagrodzeń oraz regulaminie funduszu świadczeń socjalnych (k. 2-8).

Powód W. Z. pozwem z 2 listopada 2015 r. (data prezentaty; sygn. akt X P 959/15) skierowanym przeciwko (...) S.A. Zakład (...) we W., wniósł odwołanie od wypowiedzenia warunków pracy i płacy i domagał się uznania wypowiedzenia za bezskuteczne, a w razie upływu terminu wypowiedzenia przywrócenia do pracy na poprzednich warunkach oraz zasądzenia wynagrodzenia – różnicy w jego wysokości pomiędzy dotychczasowym wynagrodzeniem, a wynikającym z wypowiedzenia za cały okres postępowania sądowego.

Uzasadniając swoje żądania powód podniósł, że jest zatrudniony u strony pozwanej od 35 lat, ostatnio od niemal 4 lat jako zawiadowca ds. inżynierii ruchu. Przez znaczną część kariery zawodowej udzielał się społecznie jako aktywny działacz związkowy i z tego tytułu podlega szczególnej ochronie związkowej. Działania strony pozwanej zmierzają do osłabienia jego pozycji jako aktywnego i skutecznego działacza.

W dniu 10 października 2014 r. zostało wdrożone wobec powoda postępowanie wyjaśniające dotyczące niewykonania zaplanowanych w miesiącu wrześniu 2014 r. kontroli posterunków. Powód wskazał, że w tym czasie przebywał w biurze sekcji jako jedyny z trzech zawiadowców ds. inżynierii ruchu i tym samym nie mógł opuścić siedziby sekcji, bo spowodowałoby to dezorganizację pracy tej komórki. Pozostałe osoby przebywały w tym czasie na urlopie lub zwolnieniu lekarskim.

W dniu 20 lutego 2015 r. wdrożono wobec powoda postępowanie wyjaśniające dotyczące podmiany harmonogramu czasu pracy oraz obsadzenia zmiany nocnej na stanowisku dyżurnego ruchu. Harmonogram ten wymagał jednak wymiany, ponieważ ilość dokonanych w nim zmian na skutek absencji chorobowej spowodowała, że stał się on nieczytelny. Natomiast brak wyznaczenia pracownika na dyżur nocny z 17/18 lutego 2015 r. wynikała z faktu przedłożenia zwolnienia lekarskiego przez jednego z pracowników, o czym powód nie został poinformowany ponieważ nie przebywał w tym dniu w pracy. Ponadto w dniu 17 lutego 2015 r., w porze dziennej, na posterunku, na którym brakowało obsady przebywał zastępca sekcji eksploatacji, który również zaniechał podjęcia właściwych działań. Poza tym opracowywanie harmonogramów należy do obowiązków zastępcy naczelnika sekcji, a nie zawiadowcy.

W dniu 26 lutego 2015 r. wdrożono kolejne postępowanie dotyczące naniesienia zmian w harmonogramie czasu pracy. Powód wskazał, że strona pozwana raz zarzuca mu nienanoszenie bieżących zmian w harmonogramie, a innym razem czyni mu z powodu naniesienia zmian zarzut.

W dniu 27 marca 2015 r. strona pozwana zwróciła się do związków zawodowych z prośbą o wyrażenie zgody na wypowiedzenie mu warunków pracy i płacy. Po zapoznaniu się ze stanowiskiem związków zawodowych odstąpiono od wypowiedzenia powodowi warunków zatrudnienia.

Po upływie niemal 6 miesięcy wdrożono kolejne postępowanie wyjaśniające, dotyczące niewykonania polecenia naczelnika sekcji określającego wykonania zmian w regulaminie technicznym stacji W. N. oraz nie naniesienia zamian w harmonogramie pracy co miało skutkować naliczeniem wynagrodzenia pracownikom. Powód wskazał, że od 4 maja 2015 r. zmieniono podległy mu teren do zarządzania i od tego dnia podlegają mu stacje: O., B., B. oraz D.. Nie można więc winić go za nie wykonanie pracy, która nie należała do jego obowiązków.

W dniu 1 października 2015 r. strona pozwana ponownie zwróciła się do związków zawodowych z prośbą o wyrażenie zgody na wypowiedzenie powodowi warunków pracy i płacy, na co nie uzyskała zgody.

W ocenie powoda są to nieprzypadkowe działania strony pozwanej, która w ten sposób zamierza osłabić pozytywny wizerunek związków zawodowych i zdyskredytować jego działaczy funkcyjnych w oczach pracowników. Pracodawcy zależy na osłabieniu pozycji związku zawodowego gdyż planuje w najbliższym czasie wprowadzić wiele niekorzystnych zmian zarówno w strukturze organizacyjnej, jak też w systemie wynagrodzeń oraz regulaminie funduszu świadczeń socjalnych (k. 29-35).

Zarządzeniem przewodniczącego z 23 listopada 2015 r. sprawa o sygn. akt X P 959/15 została połączona ze sprawą o sygn. akt X P 958/15 celem wspólnego prowadzenia i rozpoznania (k. 28).

Postanowieniem z 30 grudnia 2015 r. powodowie zostali zwolnieni częściowo od obowiązku uiszczenia opłaty od pozwów ponad kwotę 2.000,00 zł – każdy z nich (k. 85-86).

Odpowiadając na pozwy, strona pozwana wniosła o ich oddalenie w całości oraz o zasądzenie od powodów kosztów postępowania, w tym kosztów zastępstwa procesowego według norm przepisanych oraz opłaty skarbowej od pełnomocnictwa.

Uzasadniając swoje stanowisko, strona pozwana zarzuciła, że powodowie nawiązując stosunek pracy zobowiązali się do sumiennego i starannego wykonywania pracy, wykonywania poleceń przełożonych, przestrzegania regulaminu i ustalonego w zakładzie pracy porządku, dbania o dobro zakładu pracy oraz terminowego wykonywania spraw związanych z pracą zawodową.

Tymczasem powodowie w zakresie realizacji swoich obowiązków pracowniczych na zajmowanym stanowiskach w 2015 r. dopuścili się szeregu zaniechań naruszając tym samym w sposób rażący obowiązujące ich przepisy oraz powierzone obowiązki.

W przypadku powódki M. O. strona pozwana zarzuciła, że powódka nieterminowo przesłała raport z podejmowanych działań naprawczych związanych z realizacją badania Patrole Satysfakcji Klienta oraz stanie zaawansowania realizacji zadań dot. przyznanych środków finansowych na konkretne zadania estetyzacyjne.

Odnosnie akceptacji poziomu czystości po doczyszczeniu, strona pozwana wskazała, że powódka nie dopilnowała dokonania przed wysłaniem do biura szczegółowej analizy dokumentacji w tej sprawie przez sekcję eksploatacji. Zadaniem powódki było bowiem porównanie uzyskanej dokumentacji z audytów z dokumentacją fotograficzną i wyciągnięcie wniosków.

Ponadto powódka nieprawidłowo organizowała pracę pracowników działu ds. infrastruktury pasażerskiej, w wyniku czego zadania koordynacyjne umów na doczyszczenie nie były w pełni realizowane.

Powódka nie wykonała również poleceń przełożonego. W odpowiedzi na polecenie dyrektora w sprawie przedstawienia harmonogramu przyjęcia działań naprawczych oraz złożenia deklaracji, że ujawnione nieprawidłowości w zakresie oczyszczania nie występują w pozostałych lokalizacjach, nie opracowała i nie

przedstawiła propozycji harmonogramu planowanych działań naprawczych, a także nie złożyła deklaracji, że w pozostałych lokalizacjach nieprawidłowości w zakresie oczyszczania nie występują.

Z uwagi na prowadzone równolegle dwa postępowania wyjaśniające oraz negatywną opinię zwierzchnika, podjęto decyzję o wypowiedzeniu powodowi warunków umowy o pracę.

Nieprawidłowości w realizowaniu obowiązków służbowych potwierdziło również kolejne postępowanie wyjaśniające dotyczące przygotowania z opóźnieniem oraz błędami wniosku na posiedzenie zarządu. Przygotowanie wniosku powodka mogła rozpocząć z dużym wyprzedzeniem, gdyż o terminie realizacji zadań w 2015 r. w ramach programu „E. stacji i przystanków osobowych” wiedziała już w dniu 27 marca 2015 r.

W odniesieniu do powoda W. Z. strona pozwana zarzuciła, że za wrzesień 2015 r. powód nie dokonał kontroli posterunków zgodnie z harmonogramem kontroli, za co został ukarany karą upomnienia.

Powód nie wyznaczył też obsady dyżurnego ruchu na nastawni dysponującej stacji W. P. na dzień 17/18 lutego 2015 r. Powód wymienił bowiem na inny, niezatwierdzony harmonogram pracy na miesiąc luty 2015 r., podpisany przez zastępcę naczelnika, w którym nie obsadził stanowiska dyżurnego ruchu zmiany nocnej, wiedząc o zwolnieniu lekarskim innego pracownika. W ten sposób sprowadził niebezpieczeństwo ruchu kolei, za co otrzymał karę nagany.

Nieprawidłowości w realizowaniu obowiązków przez powoda potwierdziło również kolejne postępowanie wyjaśniające wdrożone 26 lutego 2015 r. w sprawie naniesienia zmian w harmonogramie pracy dla nastawniczych stacji W. P. w miesiącu lutym i dyżurnych stacji S.. W toku tego postępowania stwierdzono, że powód często myli się przy sporządzaniu harmonogramów pracy podległych mu pracowników, stwierdzono brak obsady za pracowników, którzy otrzymali zwolnienie lekarskie i brak nanoszenia na bieżąco poprawek. W wyniku tego powstawały w rzeczywistości dwa harmonogramy oraz pomyłki w naliczaniu wynagrodzeń. Co więcej, w harmonogramach powód nie przestrzegał norm obowiązujących w zakresie zatrudnienia pracowników, np. wyznaczał pracownikom dyżury przez 3 kolejne niedziele.

Okoliczności te były powodem wszczęcia procedury wypowiedzenia powodowi warunków pracy i płacy. Jednakże w uwagi na deklarację powoda odnośnie zamiany swojej postawy, decyzja została cofnięta.

Nie przyniosło to jednak spodziewanych efektów albowiem wkrótce wszczęto kolejne postępowanie wyjaśniające w sprawie niewykonywania polecenia naczelnika sekcji dotyczącego sporządzenia regulaminu technicznego stacji W. N. według nowej instrukcji oraz nie naniesienia zmian w harmonogramie stacji B. nastawnia Br-1 i stacji O.. Powód przyznał się do tych naruszeń twierdząc, że nie potrafi sporządzić regulaminu technicznego stacji i nie potrafi czytać schematów.

Z powyższych względów, biorąc pod uwagę braki kadrowe, wieloletni staż pracy, podjęto decyzję o wypowiedzeniu powodowi warunków zatrudnienia.

Od pracowników pełniących funkcje kierownicze należy oczekiwać działania w interesie pracodawcy. Natomiast pracodawca nie mógł akceptować powtarzającego się rażąco nagannego wykonywania obowiązków służbowych.

Natomiast brak zgody związków zawodowych na wypowiedzenie powodowi warunków pracy i płacy na tle przedstawionych okoliczności może zostać potraktowane jako nadużycie prawa, ponieważ organ związkowy nie może ignorować przyczyn wskazanych w wypowiedzeniu i odmawiać dowolnie wyrażenia zgody.

Ponadto powodowie zostali objęci szczególną ochroną w momencie kiedy pracodawca zaczął zarzucać im rażące naruszanie obowiązków pracowniczych (k. 102-116, 190-203).

Pismem z 1 lipca 2016 r. powodka wniosła o zasądzenie od strony pozwanej zwrotu kosztów postępowania sądowego według norm przepisanych (k. 282).

Pismem z 1 lipca 2016 r. powód wniósł o zasądzenie od strony pozwanej zwrotu kosztów postępowania sądowego według norm przepisanych (k. 283).

Na rozprawie 25 stycznia 2017 r. powód oświadczył, że domaga się tylko przywrócenia do pracy.

Sąd Rejonowy ustalił następujący stan faktyczny.

Powódka M. O. jest zatrudniona u strony pozwanej (...) S.A. Zakład (...) we W. od 21 czerwca 1982 r., na podstawie umowy o pracę na czas nieokreślony, w pełnym wymiarze czasu pracy.

W ostatnim okresie, powódka była zatrudniona na następujących stanowiskach:

- od 23 września 2009 r. do 18 lipca 2010 r. zastępcy naczelnika sekcji eksploatacji W. G.,
- od 19 lipca 2010 r. do 30 października 2014 r. naczelnika sekcji eksploatacji W. G.,
- od 1 listopada 2014 r. na stanowisku naczelnika działu ds. infrastruktury pasażerskiej.

Pismem z 28 sierpnia 2015 r. strona pozwana zwróciła się do Międzyzakładowej Komisji (...) Związku Zawodowego (...) we W. z prośbą o wyrażenie zgody na wypowiedzenie powódce warunków umowy o pracę w części dotyczącej stanowiska, miejsca pracy i wynagrodzenia z zachowaniem trzymiesięcznego okresu wypowiedzenia w ten sposób, że zaproponowano jej stanowisko specjalisty w dziale ds. ekonomicznych ze zmianą wynagrodzenia zasadniczego, wynikająca ze stanowiska.

Jako przyczynę wskazano nieprawidłowe organizowanie, koordynowanie i nadzorowanie przez powódkę realizacji zadań działu ds. infrastruktury pasażerskiej, co zostało potwierdzone w toku kolejnych postępowań wyjaśniających (nr: (...) - (...) - (...); (...) - (...) - (...); (...) - (...) - (...); (...) - (...) - (...)).

Pismem z dnia 4 września 2015 r. (...) Komisja (...) Związku Zawodowego (...) we W. nie wyraziła zgody na zmianę powódce warunków umowy o pracę.

W dniu 21 września 2015 r. strona pozwana zaproponowała powódce zawarcie porozumienia w sprawie zmiany warunków umowy o pracę w części dotyczącej stanowiska i wynagrodzenia.

Od dnia 1 października 2015 r. zaproponowano powódce następujące warunki umowy o pracę:

- Miejsce pracy: (...) S.A. Zakład (...) we W. ul. (...), Biuro Zarządu,
- S.: specjalista,
- Wynagrodzenie zasadnicze według 12 kategorii zaszerogowania w szczeblu 33 w kwocie 2.430,00 zł brutto złotych miesięcznie,
- Premia według zasad ustalonych zakładowym regulaminem premiowania,
- Dodatek funkcyjny za kierowanie zespołem według szczebla 01 w kwocie 263,0,0 zł brutto miesięcznie, w związku z kierowaniem zespołem pracowników. Po zaprzestaniu kierowania zespołem pracowników pracownik traci prawo do dodatku funkcyjnego.

Pozostałe warunki umowy o pracę nie ulegają zmianie.

Powódka nie wyraziła zgody na zawarcie porozumienia.

Pismem z dnia 29 września 2015 r. strona pozwana zwróciła się do Związku Zawodowego (...) w W. z prośbą o wyrażenie zgody na wypowiedzenie powódce warunków umowy o pracę w części dotyczącej stanowiska, miejsca pracy

i wynagrodzenia z zachowaniem trzymiesięcznego okresu wypowiedzenia w ten sposób, że zaproponowano powódce stanowisko specjalisty w dziale ds. ekonomicznych ze zmianą wynagrodzenia zasadniczego, wynikającą ze stanowiska.

Jako przyczynę wskazano nieprawidłowe organizowanie, koordynowanie i nadzorowanie przez powódkę realizacji zadań działu ds. infrastruktury pasażerskiej, co zostało potwierdzone w toku kolejnych postępowań wyjaśniających (nr: (...)- (...)- (...); (...)- (...)- (...); (...)- (...)- (...); (...)- (...)- (...).

Pismem z 22 października 2015 r. Związek Zawodowy (...) w W. zaopiniował negatywnie wniosek strony pozwanej i nie wyraził zgody na zmianę powódce warunków umowy o pracę.

Pismem z 26 października 2015 r. wręczonym powódce w dniu 27 października 2015 r. strona pozwana wypowiedziała powódce umowę o pracę w części dotyczącej stanowiska i wynagrodzenia z zachowaniem trzymiesięcznego okresu wypowiedzenia, który upłynął 31 stycznia 2016 r.

Przyczyną wypowiedzenia dotychczasowych warunków umowy o pracę było rażąco nieprawidłowe organizowanie, koordynowanie, kontrolowanie i nadzorowanie przez powódkę realizacji zadań Działu ds. Infrastruktury Pasażerskiej, co zostało stwierdzone w toku przeprowadzonych kolejnych postępowań wyjaśniających, tj.:

1. Postępowanie wyjaśniające nr (...)- (...)- (...) wdrożone decyzją Dyrektora Zakładu (...) we W. z 30.07.2015 r. dotyczące przygotowania z opóźnieniem i obciążonego błędami, wniosku (wraz z załącznikami) na posiedzenie Zarządu (...) S.A. w sprawie uchwały dotyczącej zaciągnięcia zobowiązania na wykonanie przebudowy Infrastruktury poprzez montaż wind platformowych dla obsługi podróżnych na stacjach i przystankach w celu dostosowania do obsługi osób o ograniczonej mobilności dla potrzeb (...) S.A. Stwierdzono, że dokumenty przesłane w tej sprawie do Centrali Spółki w okresie od 17.06.2015 r. do 29.07.2015 r. były obciążone błędami, których poprawianie spowodowało opóźnienia w przygotowaniu dokumentacji i przedłożeniu wniosku na Zarząd. Dokumenty zostały przesłane przez powódkę dopiero 30.07.2015 r. o godz. 11:53, co spowodowało zagrożenie, że rozpatrzenie sporządzonego wniosku mogło nie nastąpić 4.08.2015 r., a dopiero na następnym posiedzeniu Zarządu. Przygotowanie wniosku na Zarząd (...) S.A. powódka powinna rozpocząć z dużym wyprzedzeniem, gdyż o terminie realizacji zadań w 2015 r. w ramach programu „Estetyzacja stacji i przystanków osobowych” otrzymała pismo nr (...)- (...)-4/15 w dniu 27.03.2015 r. Stwierdzono także, że powódka dwukrotnie nie dotrzymała terminu złożenia wniosków w sprawie montażu wind na „platformę inwestycyjną”. Pierwszy termin był wyznaczony do 15.05.2015 r., drugi do 25.05.2015 r. Wnioski zostały umieszczone na platformie dopiero w dniach 02.06.-11.06.2015 r. Powyższe działania stworzyły poważne zagrożenie, że termin realizacji zadania montażu wind platformowych dla obsługi podróżnych planowanych do realizacji w ramach zadania: "Przebudowa infrastruktury obsługi podróżnych na stacjach i przystankach w celu dostosowania do obsługi osób o ograniczonej mobilności dla potrzeb (...) S.A." wyznaczony 30.11.2015 r. nie zostanie dotrzymany. Powyższe zachowanie było rażącym działaniem na niekorzyść Zakładu.

2. Postępowanie wyjaśniające nr (...)- (...)- (...) wdrożone decyzją Dyrektora Zakładu (...) we W. z 30.07.2015 r. dotyczące przyjęcia i akceptacji poziomu czystości po doczyszczaniu w stacjach: Ś., B., W., B., W. M., W. N., W. K.. Stwierdzono że, powódka niedostatecznie nadzorowała realizację Umowy w sprawie usługi doczyszczania. Nie dopilnowała dokonania przed wysłaniem do Biura (...) S.A. szczegółowej analizy dokumentacji w sprawie doczyszczania przesłanej przez Sekcję Eksploatacji: protokołów, kart oceny czystości przed i po doczyszczaniu a także nie dokonała wnikliwej konfrontacji przedstawionych dokumentów z przesłaną dokumentacją fotograficzną. Powódka nieprawidłowo organizowała pracę pracowników D. ds. Infrastruktury Pasażerskiej, w wyniku czego zadania koordynacyjne umów na doczyszczanie nie były w pełni realizowane, ograniczały się wyłącznie do przekazywania do Centrali Spółki, bez właściwej weryfikacji, nadzoru oraz bieżącego, wnikliwego monitoringu skompletowanej dokumentacji. Mając wiedzę o ujawnionych nieprawidłowościach, powódka nie opracowała programu naprawczego w celu ich poprawy lub całkowitej eliminacji, do 30.07.2015 r. tj. do otrzymania pisma Nr (...)- (...)-21/15 z 29.07.2015 r. nie podjęła wystarczających działań naprawczych w celu poprawy stanu infrastruktury jak i stanu poziomu czystości na terenie IZ W., co w rezultacie miało wpływ na negatywną ocenę działalności Zakładu w zakresie realizacji Umowy na utrzymanie czystości na terenie IZ W. przez Biuro (...) S.A. W odpowiedzi na polecenie Dyrektora Zakładu

w sprawie przedstawienia harmonogramu przyjętych działań naprawczych oraz złożenia deklaracji, że ujawnione nieprawidłowości w zakresie oczyszczania nie występują w pozostałych lokalizacjach IZ W., powódka nie opracowała i nie przedstawiła zarówno propozycji harmonogramu planowanych przez D. ds. Infrastruktury Pasażerskiej działań naprawczych w tym zakresie, a także nie złożyła deklaracji, że w pozostałych lokalizacjach nieprawidłowości w zakresie oczyszczania nie występują.

3. Postępowanie wyjaśniające nr (...) - (...) - (...) dotyczące wyników kontroli stanu infrastruktury pasażerskiej oraz poziomu utrzymania czystości przeprowadzonej w dniach 26-27 maja 2015 r. przez audytorów (...) S.A. w stacjach: Ś., W. Ż., W. N., W. M., M., J., M., Z. (pismo nr (...) - (...) - 15/15 z dnia 24.07.2015 r.). Stwierdzono brak dostatecznej kontroli i nadzoru ze strony powódki jako Naczelnika D. ds. Infrastruktury Pasażerskiej w zakresie stanu infrastruktury i utrzymania czystości.

4. Postępowanie wyjaśniające nr (...) - (...) - (...) wdrożone decyzją Zastępcy Dyrektora ds. Eksploatacji Zakładu (...) we W. z 22.06.2015 r. w sprawie nieterminowej odpowiedzi do adresatów wskazanych przez Biuro Infrastruktury Pasażerskiej w piśmie nr (...) - (...) - 1/15 z 24.04.2015 r., udzieloną na przypomnienie (...) w dniu 22.06.2015 r. zamiast w dniu 19.06.2015 r. oraz nieudzieleniem do 22.06.2015 r. odpowiedzi na pismo nr (...) - (...) - 5/15 z dnia 16.06.2015 r. Stwierdzono, że powódka nieterminowo przesłała raport z podejmowanych działań naprawczych związanych z realizacją badania (...) zgodnie z pismem nr (...) - (...) - 1/15 z 24.04.2015 r. Raport został przesłany w dniu 22.06.2015 r. zamiast w dniu 19.06.2015 r. do godz. 12:00, oraz nieterminowo przesłała raport o stanie zaawansowania realizowanych zadań dot. przyznanych środków finansowych na konkretne zadania estetyzacyjne zgodnie z pismem nr (...) - (...) - 5/15 z 16.06.2015 r. Raport został przesłany w dniu 23.06.2015 r. zamiast w dniu 22.06.2015 r. W wyniku tego postępowania wymierzono powódce karę porządkową upomnienia w dniu 30.06.2015 r. zgodnie z art. 108 Kodeksu pracy. Z uwagi jednak na złożoną przez powódkę deklarację realizacji przyjętych zadań w terminie, w dniu 07.07.2015 r. anulowano karę i udzielono powódce pisemnej uwagi służbowej w związku z nieterminową realizacją zleconych zadań w miesiącu czerwcu 2015 r.

W wypowiedzeniu powódce warunków pracy wskazano ponadto, że w związku z powyższym opierając się na dotychczasowych wynikach działalności Działu ds. Infrastruktury Pasażerskiej, którym kieruje powódka, strona pozwana nie widzi możliwości dalszego zatrudnienia powódki na zajmowanym stanowisku, gdyż dotychczasowe doświadczenia świadczą o braku umiejętności właściwego zorganizowania pracy działu, nadzoru nad podległymi pracownikami, egzekwowania przydzielonych im zadań oraz dotrzymywania terminów ich realizacji, skutkiem czego jest niewłaściwe wywiązywanie się Zakładu (...) we W. z nałożonych zadań w zakresie infrastruktury pasażerskiej. Pracownik, któremu powierza się kierownicze stanowisko i stawia określone wymagania, podlega ocenie z punktu widzenia wyznaczonych mu obowiązków i wymagań. Ocena pracy powódki jako naczelnika działu jest niezadowolająca, ponieważ nie potwierdza zakładanej przez pracodawcę przydatności do pełnienia funkcji kierowniczej. Pracodawca ma podstawy, aby oczekiwać, że wypełnianie obowiązków przez pracowników zatrudnionych na stanowiskach kierowniczych będzie na wyższym poziomie w stosunku do personelu szeregowego. Oznacza to, że zajmowanie kierowniczego stanowiska powoduje zwiększone wymagania w ocenie należytego wykonywania obowiązków pracowniczych i zarazem zwiększoną odpowiedzialność za ich nienależyte wykonywanie. Od pracownika pełniącego funkcję kierowniczą należy oczekiwać szczególnego zaangażowania i działania w interesie pracodawcy. Odpowiada on także za brak efektów pracy komórki organizacyjnej, którą kieruje. Brak nadzoru i właściwej kontroli nad pracą podległej jednostki uzasadnia wypowiedzenie dotychczasowych warunków pracy. Pracodawca ma prawo do doboru do zatrudnienia na stanowiskach kierowniczych osób spełniających jego oczekiwania i gwarantujących realizację stawianych celów.

Po upływie okresu wypowiedzenia, tj. od dnia 01 lutego 2016 r. zaproponowano powódce następujące warunki umowy o pracę:

- Miejsce pracy: (...) S.A. Zakład (...) we W. ul. (...), D. ds. (...),

- Stanowisko, specjalista,

- Wynagrodzenie zasadnicze według 12 kategorii zaszeregowania w szczeblu 33 w kwocie 2.430,00 zł brutto złotych miesięcznie,

- Premia według zasad ustalonych zakładowym regulaminem premiowania.

Pozostałe warunki umowy o pracę nie ulegają zmianie.

Powódka nie złożyła oświadczenia o nieprzyjęciu nowych warunków zatrudnienia i kontynuowała zatrudnienie na nowym stanowisku.

Dowody:

Okoliczności bezsporne.

Powód W. Z. jest zatrudniony u strony pozwanej (...) S.A. Zakład (...) we W. od 16 września 1980 r. na podstawie umowy o pracę na czas nieokreślony w pełnym wymiarze czasu pracy.

W ostatnim okresie, powód był zatrudniony na następujących stanowiskach:

- od 1 stycznia 2011 r. do 31 maja 2011 r. dyspozytora działu ds. eksploatacji,
- od 1 czerwca 2011 r. do 31 grudnia 2011 r. zawiadowcy sekcji eksploatacji O.,
- od 1 stycznia 2012 r. zawiadowcy sekcji eksploatacji W..

Pismem z 3 listopada 2014 r. strona pozwana ukarała powoda karą porządkową upomnienia za niedokonanie za miesiąc wrzesień kontroli posterunków zgodnie z harmonogramem kontroli w Sekcji Eksploatacji W. tj. 28.09.2014 r. stacja O., 29.09.2014 r. stacja S., 29.09.2014 r. stacja Ż. oraz 29.09.2014 r. stacja K.. Zarzuciła, że powód nie stosował obowiązujących przepisów w tym zakresie, a w szczególności: Regulaminu Organizacyjnego Zakładu (...) we W. § 37 ust. 1 oraz Programu (...) rozdział V, punkt 5b.3.1.

Pismem z 11 marca 2015 r. strona pozwana ukarała powoda karą porządkową nagany za wymianę harmonogramu pracy na miesiąc luty 2015 r. podpisanego przez zastępcę naczelnika na inny harmonogram nie zatwierdzony przez zwierzchnika. W podmienionym harmonogramie powód nie obsadził stanowiska dyżurnego ruchu zmiany nocnej 17/18.02.2015. O zwolnieniu lekarskim Pana B. powód wiedział, co potwierdza wpisanie przez powoda C przy nazwisku dyżurnego ruchu na dni od 10-18.02.2015 r. Ten fakt świadczy o tym, że powód nie zajął się zapewnieniem obsady posterunku na swoim obszarze działania. Nie stosował obowiązujących przepisów w tym zakresie, a w szczególności: Regulaminu Organizacyjnego Zakładu (...) we W. § 37 ust. 1 pkt 1.

W marcu 2015 r. strona pozwana wdrożyła procedurę wypowiedzenia powodowi warunków pracy i płacy. Jednakże w maju 2015 r. cofnięto decyzję.

Pismem z 29 września 2015 r. strona pozwana zwróciła się do Międzyzakładowej Komisji (...) Związku Zawodowego (...) we W. z prośbą o wyrażenie zgody na wypowiedzenie powodowi warunków umowy o pracę w części dotyczącej stanowiska i wynagrodzenia z zachowaniem trzymiesięcznego okresu wypowiedzenia w ten sposób, że zaproponowano mu stanowisko starszego dyżurnego ruchu w sekcji eksploatacji W. na trzech posterunkach ruchu: D., W., B. ze zmianą wynagrodzenia zasadniczego, wiążącego się ze zmianą stanowiska.

Jako przyczynę wskazano rażąco naganne wykonywanie obowiązków pracowniczych przejawiające się brakiem planowania i organizowania pracy własnej oraz podległych pracowników inżynierii ruchu, uchylaniem się od wypełniania poleceń służbowych dotyczących pracy oraz nie przestrzeganie obowiązujących przepisów, co zostało stwierdzone w toku kolejnych postępowań wyjaśniających (nr: (...) - (...) - 269/14; (...) - (...) - (...); (...) - (...) - (...); (...) - (...) - (...)).

Pismem z 6 października 2015 r. (...) Komisja (...) Związku Zawodowego (...) we W. nie wyraziła zgody na zmianę powodowi warunków umowy o pracę.

Pismem z 8 października 2015 r. strona pozwana zwróciła się do Związku Zawodowego (...) w W. z prośbą o wyrażenie zgody na wypowiedzenie powodowi warunków umowy o pracę w części dotyczącej stanowiska i wynagrodzenia z zachowaniem trzymiesięcznego okresu wypowiedzenia w ten sposób, że zaproponowano mu stanowisko starszego dyżurnego ruchu w sekcji eksploatacji W. na trzech posterunkach ruchu: D., W., B. ze zmianą wynagrodzenia zasadniczego, wiążącego się ze zmianą stanowiska.

Jako przyczynę wskazano rażąco naganne wykonywanie obowiązków pracowniczych przejawiające się brakiem planowania i organizowania pracy własnej oraz podległych pracowników inżynierii ruchu, uchylaniem się od wypełniania poleceń służbowych dotyczących pracy oraz nie przestrzeganie obowiązujących przepisów, co zostało stwierdzone w toku kolejnych postępowań wyjaśniających (nr: (...) - (...) - 269/14; (...) - (...) - (...); (...) - (...) - (...); (...) - (...) - (...)).

Pismem z 20 października 2015 r. Związek Zawodowy (...) w W. zaopiniował negatywnie wniosek strony pozwanej i nie wyraził zgody na zmianę powodowi warunków umowy o pracę.

Pismem z 27 października 2015 r. wręczonym powodowi tego samego dnia strona pozwana wypowiedziała powodowi umowę o pracę w części dotyczącej stanowiska i wynagrodzenia z zachowaniem trzymiesięcznego okresu wypowiedzenia, który upłynął 31 stycznia 2016 r.

Przyczyną wypowiedzenia dotychczasowych warunków umowy o pracę było rażąco naganne wykonywanie przez powoda obowiązków pracowniczych przejawiające się brakiem planowania i organizowania pracy własnej oraz podległych pracowników inżynierii ruchu, uchylaniem się od wypełniania poleceń służbowych dotyczących pracy oraz nie przestrzeganie obowiązujących przepisów, co zostało stwierdzone w toku, przeprowadzanych kolejno niżej wymienionych postępowań wyjaśniających:

1. Postępowanie wyjaśniające nr (...) - 269/14 r. wdrożone przez Decyzję Dyrektora Zakładu z 10.10.2014 r. w sprawie niewykonania zaplanowanych kontroli posterunków ruchu w miesiącu wrześniu zgodnie z harmonogramem kontroli Sekcji Eksploatacji W.. Stwierdzono, że powód nie dokonał za miesiąc wrzesień kontroli posterunków zgodnie z harmonogramem kontroli w Sekcji Eksploatacji W. tj. 28.09.2014 r. stacja O., 29.09.2014 r. stacja S., 29.09.2014 r. stacja Ż. oraz 29.09.2014 r. stacja K..
2. Postępowanie wyjaśniające nr (...) - 30/15 r. wdrożone Decyzją Dyrektora Zakładu z 20.02.2015 r. w sprawie niewyznaczenia obsady dyżurnego ruchu dysponującego na nastawni dysponującej stacji W. P. na dzień 17/18.02.2015 r. Stwierdzono, że powód nie zapewnił obsady posterunku w dniach 17/18.02.2015 r. Wymienił harmonogram pracy na miesiąc luty 2015 r. podpisany przez zastępcę naczelnika na inny harmonogram niezatwierdzony przez zwierzchnika. W podmienionym harmonogramie nie obsadził stanowiska dyżurnego ruchu zmiany nocnej 17/18.02.2015 r. wiedząc o zwolnieniu lekarskim innego pracownika.
3. Postępowanie wyjaśniające nr (...) - 32/15 r. wdrożone Decyzją Dyrektora Zakładu z 26.02.2015 r. w sprawie naniesienia zmian w harmonogramie pracy dla nastawniczych stacji W. P. w miesiącu lutym i dyżurnych ruchu stacji S..
4. Postępowanie wyjaśniające nr (...) - 164/15 wdrożone Decyzją Dyrektora Zakładu z 11.09.2015 r. w sprawie niewykonania polecenia naczelnika Sekcji określającym wykonanie Regulaminu (...) Stacji W. N. według nowej instrukcji lr-3 oraz nianiesienia zmian w harmonogramach stacji B. nastawni Br-1 i stacji O.. Stwierdzono, że powód nie wykonał polecenia nr 30/15 z 04.05.2015 r. naczelnika Sekcji Eksploatacji W. dotyczącego sporządzenia Regulaminu (...) Stacji W. N. według nowej instrukcji lr-3 oraz nie naniósł zmian w harmonogramach stacji B.

nastawni Br-1 i stacji O. co spowodowało, że do systemu PK zostały wprowadzone nieprawdziwe dane, w wyniku czego pracownikom sekcji nie wypłacono wynagrodzenia za przepracowane godziny.

W wypowiedzeniu powodowi warunków pracy wskazano ponadto, że nie zważając na złożoną deklarację wobec Dyrektora Zakładu w dniu 14.05.2015 r., powód nie zmienił swojej postawy w zakresie wypełniania swoich podstawowych obowiązków pracowniczych. Pomimo udzielonych dwóch kar porządkowych za naruszenie podstawowych obowiązków pracowniczych w dalszym ciągu w sposób rażąco naganny wykonuje obowiązki służbowe wynikające z pełnienia funkcji zawiadowcy ds. inżynierii ruchu w Sekcji Eksploatacji W.. Świadczą o tym prowadzone kolejne postępowania wyjaśniające. Powyższe działania dezorganizują pracę Sekcji Eksploatacji W. i zmuszają Kierownictwo Sekcji do kontrolowania w sposób ciągły działań, a także wyznaczania innych pracowników do wykonywania zadań za powoda. Od pracownika pełniącego funkcję kierowniczą, a taką jest funkcja zawiadowcy należy oczekiwać działania w interesie pracodawcy. Dyrektor Zakładu nie może więc akceptować powtarzającego się, rażąco nagannego wykonywania przez powoda obowiązków służbowych. Pracownikom zatrudnionym na stanowiskach kierowniczych stawiane są bowiem wyższe wymagania niż pozostałym pracownikom. W szczególności pracownicy ci powinni wykazywać się dużą inicjatywą i operatywnością w realizacji zadań zakładu pracy, a ich zachowanie powinno być oceniane wg ostrzejszych kryteriów. Powinni dawać także przykład należytej wykonywanej pracy i właściwej postawy.

Po upływie okresu wypowiedzenia, tj. od 1 lutego 2016 r. strona pozwana zaproponowała powodowi następujące warunki umowy o pracę:

- Miejsce pracy: (...) S.A. Zakład (...) we W. ul. (...), Sekcja Eksploatacji W., D., W., B.,

- S.: starszy dyżurny ruchu,

- Wynagrodzenie zasadnicze według 11 kategorii zaszeregowania w szczeblu 24 w kwocie 2.125,00 zł brutto miesięcznie,

- Premia według zasad ustalonych zakładowym regulaminem premiowania.

Pozostałe warunki umowy o pracę nie ulegają zmianie.

Powód nie złożył oświadczenia o nieprzyjęciu nowych warunków zatrudnienia. Nie wykonywał jednak pracy na nowym stanowisku z uwagi na skierowanie do pracy związkowej w pełnym zakresie.

Dowody:

Okoliczności bezsporne.

Od 20 maja 2015 r. do 31 stycznia 2019 r. powodowie zostali objęci przez Międzyzakładową Komisję (...) Związku Zawodowego (...) we W., szczególną ochroną związkową.

Okoliczność ta była znana stronie pozwanej w momencie wypowiedzenia powodom warunków pracy i płacy.

Dowody:

Okoliczności bezsporne.

Zgodnie z porozumieniem z 11 stycznia 2005 r. w sprawie wzajemnych zobowiązań stron Zakładowego Układu Zbiorowego Pracy dla pracowników (...) S.A., pracodawca nie może bez zgody zarządu zakładowej organizacji związkowej wypowiedzieć, rozwiązać stosunku pracy ani jednostronnie zmienić warunków pracy i płacy na niekorzyść pracownika, o którym mowa w art. 32 ustawy z 23 maja 1991 r. o związkach zawodowych oraz z pracownikiem, o którym mowa w § 5 ust. 3 niniejszego porozumienia (§ 28 ust. 3 porozumienia).

Dowody:

Porozumienie z 11.01.2005 r. – karta 60-v. 65.

W ramach restrukturyzacji w listopadzie 2014 r., strona pozwana utworzyła dział ds. infrastruktury pasażerskiej, który miał zajmować się nadzorem nad utrzymaniem czystości na podległych mu sekcjach eksploatacji, estetyzacją na peronach na terenie kolejowym. Stanowisko naczelnika działu zostało powierzone na zasadzie porozumienia stron powódce. Zastępca dyrektora ds. eksploatacji J. M. od samego początku był jednak temu przeciwny ponieważ stanowisko to miało charakter techniczny, z wymaganymi uprawnieniami budowlanymi. Powódka nie miała natomiast wykształcenia technicznego.

Jeżeli wykonanie zadania należało do kompetencji działu infrastruktury pasażerskiej, to dział ten bez względu na to czy posiadał kompetentne do tego osoby, czy też nie, miał wykonać powierzone mu zadanie.

W dziale powódki docelowo miało pracować 5 osób. Stan ten został osiągnięty dopiero ok. września 2015 r. W międzyczasie powódka wielokrotnie informowała dyrektora, że brakuje jej ludzi do pracy, że w biurze nie ma nikogo kompetentnego do wykonania zadań powierzonych działowi. Pracownicy zatrudnieni w dziale zajmowali się wcześniej zupełnie innymi zadaniami, nie mieli doświadczenia ani niezbędnej wiedzy. Powódka miała bardzo małą pomoc ze strony pracodawcy przy organizacji działu.

Pod koniec marca 2015 r. zostało zlecone działowi powódki przygotowanie wniosku inwestycyjnego w sprawie modernizacji infrastruktury pasażerskiej na dworcach: W. N., W. N., W. B., O.. Pieniądze na ten projekt zostały zamówione przez inny dział, który zajmował się tym wcześniej. Żeby wykonać zadanie trzeba było uzyskać zgodę zarządu, przeprowadzić procedurę przetargową. Powódka musiała zamówić kosztorys u wykonawcy, którego nikt wcześniej nie zlecił, co było konieczne do sporządzenia wniosku.

We wrześniu do przetargu na montaż nie zgłosił się żaden wykonawca. Strona pozwana mogła zrealizować zadanie z wolnej ręki. Okazało się jednak, że ostateczny kosztorys był wyższy od pierwotnego o 1.200.000,00 zł. Dlatego powódka napisała wniosek o podjęcie przez zarząd uchwały zmieniając kwotę na przebudowę wraz z przedłużeniem terminu realizacji do końca maja 2016 r. Został on podpisany przez dyrektora i przekazany do zarządu. Warunkiem wykorzystania środków inwestycyjnych było wykonanie tego zadania do końca listopada 2015 r. J. M. osobiście włączył się w realizację zadania zlecając jego dokończenie działowi nawierzchni. Ostatecznie jednak zadanie nie zostało zrealizowane.

Powódka informowała o wszystkim swojego przełożonego J. M.. Wiedział o tym również dyrektor A. K.. Co tydzień odbywały się spotkania, na których pracownicy składali sprawozdania na jakim etapie jest dana sprawa. Wszystkie dokumenty wymagały podpisu dyrektora.

W sprawie była prowadzona procedura wyjaśniająca nr (...).

Powódka miała udzielać terminowo odpowiedzi na pisma do centrali, która wyznaczała cele i zadania do realizacji. Od dnia 22 czerwca 2015 r., co dwa tygodnie do czasu rozliczenia prac związanych z estetyzacją infrastruktury, powódka miała przedstawiać centrali raport ze stanu realizacji zadań. W raportach miała być między innymi przedstawiona dokumentacja fotograficzna.

Na pismo z 16 czerwca 2015 r. powódka udzieliła odpowiedzi w dniu 23 czerwca 2015 r., podczas gdy termin udzielenia odpowiedzi upłynął w dniu 22 czerwca 2015 r.

Powódka nie wysłała raportu w terminie, gdyż nie otrzymała zdjęć od naczelników sekcji i musiała sama jechać je zrobić. Przesunięcie terminu było uzgadnianie przez nią telefonicznie z centralą.

W każdy piątek do godz. 12:00 powódka miała przysyłać do centrali cotygodniowe raporty o podejmowanych działaniach naprawczych związanych z realizacją badania (...).

Na pismo z dnia 24 kwietnia 2015 r. powódka udzieliła odpowiedzi 22 czerwca 2015 r., podczas gdy termin udzielenia odpowiedzi był zakreślony do 19 czerwca 2015 r., do godz. 12:00.

W dniach 18/19 czerwca 2015 r. (czwartek/piątek) powódka uczestniczyła w komisji odbioru infrastruktury pasażerskiej na stacji O.. Uzgodniła telefonicznie z Panią S. zajmującą się sprawozdaniami, że odpowiedzi udzieli w dniu kiedy będzie w pracy, tj. 22 czerwca 2015 r. Powódka informowała dyrektora zakładu, że uzgodniła telefonicznie z centralą, że raport prześle 22 czerwca 2015 r.

Dyrektor nie otrzymał z centrali żadnej skargi na powódkę, że raporty zostały przesłane z opóźnieniem. Dyrektor wdrożył w tej sprawie procedurę ukarania powódki karą upomnienia, jednak ostatecznie uchylił nałożoną karę.

W sprawie była prowadzona procedura wyjaśniająca nr (...).

Powódka miała pod nadzorem 129 stacji, na których miała między innymi nadzorować ich czystość.

Z dniem 1 kwietnia 2015 r. usługi czyszczenia przejął nowy usługobiorca. W kwietniu miał on wykonać zadanie doczyszczania stacji. Bezpośrednio odpowiedzialny za utrzymanie czystości był gospodarz terenu, czyli naczelnik sekcji, których było 4. Byli oni bezpośrednio odpowiedzialni za przekazanie terenu w kwietniu nowemu usługobiorcy oraz jego odebranie po doczyszczeniu. Po wykonaniu doczyszczania, powódka otrzymała informacje od G. B. (1), że wszystkie stacje zostały doczyszczane, sporządzono protokoły odbioru, które były bez uwag lub z uwagami. Tam gdzie były uwagi usługobiorca w ciągu tygodnia/dwóch miał usunąć niedociągnięcia.

Pod koniec maja 2015 r. centrala przeprowadziła kontrolę niektórych stacji i zakwestionowała czystość na niektórych z nich. Raport w tej sprawie trafił do powódki pod koniec lipca 2015 r.

Wniosek, że prace doczyszczające zostały przeprowadzone w sposób właściwy, powódka oparła na przedstawionych jej raportach. Powódka z uwagi na braki osobowe, jak również brak możliwości skorzystania z samochodu służbowego, nie miała możliwości, dokonać osobistego objazdu obiektów i naoczego stwierdzenia wyników doczyszczania.

Z naczelnikami sekcji zostały przeprowadzone ostre rozmowy dyscyplinujące.

Sposób doczyszczania był dokumentowany elektronicznie. W tym celu używane były tablety ze specjalnym oprogramowaniem. Takie tablety posiali pracownicy poszczególnych sekcji oraz G. B. (1), która miała tablet zbiorczy. Audytorzy, których było 7, wpisywali dane do tabletu na specjalnym portalu czystości, natomiast G. B. (1) sporządzała zestawienia zbiorcze. Bezpośrednio odpowiedzialni za sprawy czystości byli audytorzy. Powódka nie ingerowała w kompetencji G. B. (1) do momentu, kiedy nie zgłaszała jej problemów, gdyż uważała, że prowadzi je właściwie. Gdy G. B. (1) miała jakieś problemy, to zgłaszała je powódce.

Powódka starała się o otrzymanie takiego tabletu, żeby też mogła nadzorować kwestie czystości. Nie otrzymała go jednak, gdyż dla niej jako osoby nadzorującej nie przewidziano oprogramowania.

Przeprowadzona przez centralę w maju 2015 r. kontrola wykazała nieprawidłowości w utrzymaniu czystości na niektórych stacjach.

W sprawie były prowadzone procedury wyjaśniające nr (...) i (...).

J. M. informował powódkę, że jedynym wyjściem będzie jej rezygnacja ze stanowiska. Powódka nie chciała jednak zrezygnować ze stanowiska.

Dowody:

Zeznania świadka J. M. złożone na rozprawie 10.08.2016 r.,

Zeznania świadka T. T. złożone na rozprawie 10.08.2016 r.,

Zeznania świadka P. S. złożone na rozprawie 12.10.2016 r.,

Zeznania powódki M. O. złożone na rozprawie 25.01.2017 r.,

Pisma z centrali strony pozwanej z 24.04.2015 r., 16.06.2015 r., 27.03.2015 r., 24.07.2015 r. – karta 153-155, 162-172, 181, 189,

Dokumentacja z postępowań wyjaśniających – karta 156-158, 175-178,

Pismo dyrektora zakładu z 04.08.2015 r. – karta 173,

Pismo powódki z 05.08.2015 r., 17.08.2015 r. – karta 174, 183,

Opinia z-cy dyrektora zakładu z 11.08.2015 r. – karta 179,

Pismo z-cy dyrektora z 10.08.2015 r., 18.05.2015 r. – karta 180, 184,

Kosztorys – karta 182,

Wniosek inwestycyjny – karta 185-188,

Zawiadowcy poporządkowane są określone stacje, posterunki ruchu, którymi się opiekują. Ponadto zwiadowca kieruje i organizuje pracę dyżurnych ruchu, nastawniczych, zwrotniczych.

Strona pozwana corocznie sporządza plan poprawy bezpieczeństwa ruchu kolejowego. W planie są między innymi zakładane odpowiednie ilości kontroli. Na podstawie tego planu jest sporządzany w każdej sekcji eksploatacji comiesięczny harmonogram kontroli. Ilość kontroli musi być odpowiednia z planem. Muszą być wykonywane kontrole dzienne, nocne, przy zmianie dyżurów pracowników posterunków technicznych, w dni wolne od pracy. Kontrola polega na sprawdzeniu w jaki sposób prowadzony jest ruch pociągów przez dyżurnych ruchu w danym momencie, kontroli dokumentacji techniczno-ruchowej.

W dniach 28-29 września 2014 r. powód W. Z. nie dokonał kontroli posterunków na stacjach: O., S., Ż. oraz K. zgodnie z harmonogramem kontroli, gdyż przez cały miesiąc wrzesień 2014 r. był jedynym zwiadowcą inżynierii ruchu. Pozostali zwiadowcy byli na urlopie wypoczynkowym lub zwolnieniu chorobowym. Powód nie miał możliwości, dokonania tych kontroli. Powód informował naczelnika O. O., że wykonanie tego zadania jest zagrożone. W tym czasie zwiadowcy nie mieli jeszcze samochodu służbowego, poza przydzielonym samochodem z kierowcą.

W sprawie było prowadzone postępowanie wyjaśniające (...).

Za sporządzanie harmonogramów czasu pracy pracowników sekcji inżynierii odpowiedzialny jest naczelnik sekcji. Harmonogramy pracy dyżurnych ruchu sporządzane są przez zwiadowców, a następnie kontrolowane i zatwierdzane przez ich przełożonego.

W czasie kiedy jeden zwiadowca idzie na urlop albo na zwolnienie lekarskie, zastępuje go inny zwiadowca, który zajmuje się stacjami nieobecnego zwiadowcy. Na wniosku urlop wypoczynkowy wskazuje się zastępcę. Natomiast w przypadku choroby, zastępca jest wyznaczany ustnie przez przełożonego O. O..

Do dnia 16 lutego 2015 r. jeden z pracowników nastawni stacji W. P. był na zwolnieniu lekarskim. Kilka dni wcześniej w rozmowie telefonicznej poinformował on powoda, że w dniu 17 lutego 2015 r. idzie do lekarza i wówczas określi czy będzie dalej kontynuował zwolnienie czy wróci do pracy. Powód układając harmonogram pracy nie mając zwolnienia

lekarskiego tego pracownika, uznał, że będzie on na zmianie z 17/18 lutego 2015 r. Powód zamierzał wpis zmienić, gdyby okazało się, że pracownik ten będzie jednak na dalszym zwolnieniu lekarskim, o czym miał go on poinformować wcześniej.

W dniu 17 lutego 2015 r. pracownik zgłosił do działu kadr swoją dalszą nieobecność. Informacja ta nie została jednak przekazana żadnemu zawiadowcy. Natomiast powód tego dnia był nie obecny w pracy, gdyż odbierał godziny nadliczbowe. Dopiero wieczorem 17 lutego 2015 r. powód został telefonicznie poinformowany, że nie ma obsady tego posterunku.

Niewyznaczenie zmiany może doprowadzić do wstrzymania ruchu kolejowego na danym posterunku, ponieważ pracownik, który nie otrzyma zmiany nie może wykonywać swoich czynności powyżej 12 godzin, ze względu na bezpieczeństwo. W dniach 17/18 lutego nie doszło do wstrzymania ruchu, gdyż wezwano na posterunek innego pracownika, przez co obsada posterunku ostatecznie została zapewniona.

Powód wymienił harmonogram pracy za luty 2015 r., gdyż ilość dokonanych poprawek powodowała, że stał się on nieczytelny. Kiedy powód dokonywał zamiany harmonogramu naczelnik O. O. był akurat na urlopie.

W sprawie było prowadzone postępowanie wyjaśniające (...) - (...).

W trakcie jednej z kontroli posterunku w lutym 2015 r. powód na prośbę dyżurnego ruchu dokonał zmian w harmonogramie pracy na stacji W. P. oraz S., ale nie naniósł jednak tych zmian później na harmonogramie pracy znajdującym się w biurze.

W sprawie było prowadzone postępowanie wyjaśniające (...) - (...).

Na przełomie 2014/2015 r. nastąpiło łącznie sekcji i przeszeregowania posterunków ruchu. Od maja 2015 r. stacje: B., B., O. i D. były przepisane powodowi. Powód nie był nigdy zawiadowcą na węzle (...), dlatego początkowo zapoznawał się z nowym terenem.

W maju 2015 r. naczelnik zlecił mu aktualizacji regulaminu na stacji W. N., która nie wchodziła z zakres kompetencji powoda i nie było to jego priorytetem. Procedura jest długotrwała i skomplikowana.

Powód nigdy nie został przeszkolony ze sporządzenia harmonogramów i regulaminów. Sporządzał jej od 2012 r. na początku z pomocą kolegów.

W sprawie było prowadzone postępowanie wyjaśniające (...) - (...).

Dowody:

Zeznania świadka J. S. złożone na rozprawie 10.08.2016 r.,

Zeznania świadka O. O. złożone na rozprawie 12.08.2016 r.,

Zeznania powoda W. Z. złożone na rozprawie 25.01.2017 r.,

Dokumentacja z postępowań wyjaśniających – karta 232-233, 235-236, 238-239, 252-254.

Stanowisko powódki jak również dział infrastruktury pasażerskiej został zlikwidowany. Aktualnie istnieje stanowisko wieloosobowe ds. infrastruktury pasażerskiej. Osobą kierująca zespołem został G. B. (2).

Dowody:

Zeznania świadka J. M. złożone na rozprawie 10.08.2016 r.,

Zeznania świadka T. T. złożone na rozprawie 10.08.2016 r.

Zeznania powódki M. O. złożone na rozprawie w dniu 25.01.2017 r.,

Stanowisko powoda istnieje nadal i cały czas jest nieobsadzone.

Dowody:

Zeznania powoda W. Z. złożone na rozprawie 25.01.2017 r.

W lutym 2015 r. centrala wytypowała powódkę do podjęcia studiów podyplomowych. Dyrektor zakładu nie zgodził się jednak, nie wyjaśniając przyczyn.

W maju 2015 r., powódka została wyznaczona przez komórkę związkową do zadań społecznych, między innymi w komisji socjalnej. Równocześnie związek zawodowy organizował zawody sportowe w jednym z ośrodków w Polsce. Powódka w ramach urlopu wypoczynkowego miała jechać na te zawody sportowe. Dyrektor nie udzielił jednak urlopu powódce mówiąc, że zadania nie są zrealizowane.

Po wypowiedzeniu warunków pracy i płacy już 2 listopada 2015 r. powódka została pozbawiona stanowiska pracy. Naczelnik działu ds. ekonomicznych, do którego miała zostać skierowana poinformował powódkę, że nie ma dla niej pracy.

Od stycznia 2015 r. na własną prośbę powódka, otrzymała pracę w dziale ds. zaplecza technicznego mechanizacji.

Dowody:

Zeznania powódki M. O. złożone na rozprawie w dniu 25.01.2017 r.

Pomiędzy powodem a O. O. istniał konflikt odnośnie rozdziału zadań.

Do jesieni 2014 r. powód nie pełnił żadnej funkcji związkowej. Podczas wyborów w 2014 r. został wybrany na członka prezydium związku zawodowego Dyżurnych (...). Od tego momentu zaczęto wytykać powodowi pomyłki, które zdarzają się każdemu pracownikowi.

Dowody:

Zeznania powoda W. Z. złożone na rozprawie 25.01.2017 r.

Hipotetyczne wynagrodzenie powódki za okres od 1 lutego 2016 r. do 31 stycznia 2017 r. stanowiące różnicę pomiędzy wynagrodzeniem na stanowisku naczelnika działu, a specjalisty wynosiło 51.812,55 zł brutto.

W związku z wypowiedzeniem zmieniającym, w okresie od 1 lutego 2016 r. do 31 stycznia 2017 r. powodowi nie zostało obniżone wynagrodzenie, gdyż został on oddelegowany na stałe do pełnienia funkcji przewodniczącego Związku Zawodowego (...).

Dowody:

Okoliczności bezsporne.

Średnie miesięczne wynagrodzenie powódki z ostatnich 12 miesięcy wynosiło 8.467,89 zł brutto.

Średnie miesięczne wynagrodzenie powoda z trzech miesięcy wynosiło 5.453,75 zł brutto.

Dowody:

Zaświadczenia – karta 70, 72.

Sąd Rejonowy zważył co następuje.

Powództwa zasługiwały na uwzględnienie.

Podstawą prawną roszczeń powodów o przywrócenie do pracy na dotychczasowych warunkach zatrudnienia, stanowił art. 45 § 1 k.p. w zw. z art. 42 § 1 k.p.

Zgodnie z art. 42 § 3 k.p. w razie odmowy przyjęcia przez pracownika zaproponowanych warunków pracy lub płacy, umowa o pracę rozwiązuje się z upływem okresu dokonanego wypowiedzenia. Jeżeli pracownik przed upływem połowy okresu wypowiedzenia nie złoży oświadczenia o odmowie przyjęcia zaproponowanych warunków, uważa się, że wyraził zgodę na te warunki (...).

Przeprowadzone w niniejszej sprawie postępowanie miało na celu ustalenie, czy strona pozwana dokonując wypowiedzenia warunków umowy o pracę powodów, uczyniła to w sposób prawidłowy, a więc czy wypowiedzenie to spełniało wymogi formalne (np. konsultacji lub zgody związkowej, formy pisemnej, podania przyczyny wypowiedzenia), i czy podana przyczyna była rzeczywista i prawdziwa.

Należy zaznaczyć, że zgodnie z art. 30 § 4 k.p. w zw. z art. 42 § 1 k.p., pracodawca ma obowiązek wskazać w sposób konkretny, jasny i zrozumiały rzeczywistą przyczynę wypowiedzenia warunków umowy o pracę, a tym samym przedstawić uzasadnienie swojej decyzji, z którym pracownik będzie mógł podjąć ewentualną polemikę na drodze sądowej. Zgodnie z wykładnią Sądu Najwyższego, zawartą między innymi 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”.

Powodowie nie odmówili przyjęcia nowych warunków zatrudnienia, w związku z czym ich stosunek pracy nie został rozwiązany, lecz z upływem okresu wypowiedzenia uległ modyfikacji.

Odwołując się od wypowiedzeń zmieniających warunki łączących ich ze stroną pozwaną umów o pracę, powodowie zarzucili w pierwszej kolejności naruszenie przez stronę pozwaną wymogów formalnych dokonania wypowiedzeń. Sąd Rejonowy w pełni podzielił stanowiska obojga powodów w tym zakresie.

W niniejszej sprawie bezsporne było, że zarówno powódka, jak i powód podlegali szczególnej ochronie związkowej. Bezspornie również zaproponowane przez pozwaną warunki pracy stanowiły zmianę na niekorzyść pracowników, w związku z zaproponowaniem niższego wynagrodzenia za pracę w tym samym wymiarze czasu, na niższym stanowisku. Zgodnie zatem z § 28 ust. 3, obowiązującego u strony pozwanej porozumienia z 11 stycznia 2005 r. w sprawie wzajemnych zobowiązań stron Zakładowego Układu Zbiorowego Pracy dla pracowników (...) S.A., jak również zgodnie z art. 32 ust. 1 pkt 2 ustawy z 23 maja 1991 r. o związkach zawodowych (t.j. Dz. U. z 2015 r., poz. 1881), aby skutecznie wypowiedzieć powodom warunki zatrudnienia, strona pozwana musiała uzyskać wcześniejszą zgodę związków zawodowych. Strona pozwana zwróciła się do związków zawodowych o wyrażenie takiej zgody, jednak bezspornie jej nie uzyskała.

Tym samym, jednostronne wypowiedzenie powodom warunków pracy i płacy na ich niekorzyść (niższa ranga stanowiska pracy, obniżone wynagrodzenie) bez zgody związków zawodowych naruszyło wymogi formalne i przesądziło o wadliwości dokonanej czynności prawnej, co w konsekwencji uzasadniało roszczenia powodów o przywrócenie na dotychczasowych warunkach zatrudnienia (sprzed wypowiedzenia warunków pracy i płacy).

W toku postępowania strona pozwana podnosiła wprawdzie, że powodowie w sposób rażący dopuścili się naruszenie swoich obowiązków pracowniczych i ich przywrócenie do pracy byłyby sprzeczne z zasadami współzycia społecznego. Sąd nie podziela jednak powyższego stanowiska, albowiem nie zostało ono dowiedzione przez stronę pozwaną w toku przeprowadzonego postępowania dowodowego.

Zgodnie z art. 8 k.p. nie można czynić ze swego prawa użytku, który byłby sprzeczny ze społeczno-gospodarczym przeznaczeniem tego prawa lub zasadami współzycia społecznego. Takie działanie lub zaniechanie uprawnionego nie jest uważane za wykonywanie prawa i nie korzysta z ochrony. Przepis art. 8 k.p. określa granice wykonywania praw podmiotowych przez pracownika i pracodawcę i stwarza stronom stosunku pracy możliwość efektywnej obrony swoich praw w sytuacji gdy działanie podjęte przez drugą (uprawnioną) stronę, wprawdzie mieści się w ramach prawa podmiotowego, jednak sposób jego realizacji jest sprzeczny z zasadami współzycia społecznego lub społeczno-gospodarczym przeznaczeniem prawa.

Konstrukcja nadużycia prawa włącza do procesu stosowania norm prawa reguły pozaprawne. Klauzula zasad współzycia społecznego ma głównie konotacje natury etycznej i obyczajowej, odwołuje się do powszechnie uznawanych wartości i umożliwia uniknięcie sytuacji, w których stosowanie prawa doprowadziłoby do skutków niemożliwych do zaakceptowania z uwagi na cel regulacji lub normy moralne. Z kolei zasady współzycia społecznego, mające jeszcze mniej dookreślony charakter, należy łączyć z ekonomicznym aspektem konkretnego uprawnienia i szeroko pojętym interesem społecznym (por. W. Sanetra w Kodeks pracy. Komentarz pod red. J. Iwulskiego i W. Sanetry, Lexis Nexis, Warszawa 2011, komentarz do art. 8). Zasady te nie są ujęte w sztywne ramy - charakteryzuje je indywidualizacja ocen, które zależą od okoliczności danej sprawy, przy czym zachowanie stron w podobnych sytuacjach może być z punktu widzenia tych zasad oceniane odmiennie. Odesłanie do klauzul generalnych ma zapewnić elastyczność w stosowaniu prawa. Rozkład ciężaru dowodu w sprawach, w których jedna ze stron podnosi zarzut sprzeczności działania drugiej (uprawnionej do działania) strony z zasadami współzycia społecznego kształtuje się w taki sposób, że strona uprawniona zobowiązana jest do udowodnienia, że podjęte przez nią działania mieściły się w ramach prawa podmiotowego (art. 6 k.c. w zw. z art. 300 k.p.), natomiast druga strona stosunku pracy zobowiązana jest do udowodnienia, że nieprawidłowa - z naruszeniem zasad współzycia społecznego - realizacja tego prawa narusza jej uzasadniony interes (wyrok SN z 30 stycznia 1976 r., I PRN 52/75, OSP 1977/3/47).

Analiza orzecznictwa sądowego pozwala na pewne doprecyzowanie zakresu stosowania konstrukcji nadużycia prawa w praktyce. Sąd Najwyższy stwierdził m.in., że ustalenie, iż uzasadnione wypowiedzenie umowy o pracę pozostaje w sprzeczności z zasadami współzycia społecznego, nie powinno ograniczać się do oceny sytuacji rodzinnej i materialnej pracownika, z pominięciem usprawiedliwionego interesu pracodawcy (wyrok SN z dnia 9 lipca 1998 r., I PKN 240/98, OSNAPiUS 1999, nr 16, poz. 508). W razie zmniejszenia zatrudnienia wybór zwalnianego pracownika może być sprzeczny z zasadami współzycia społecznego wtedy, gdy jego sytuacja osobista jest znacznie gorsza niż pozostałych pracowników (wyrok SN z 19 grudnia 1996 r., I PKN 46/96, OSNP 1997/15/273). Ocena zasadności wypowiedzenia umowy o pracę powinna być dokonana z uwzględnieniem słuszych interesów zakładu pracy oraz przymiotów pracownika związanych ze stosunkiem pracy, zaś inne okoliczności dotyczące pracownika, niezwiązane ze stosunkiem pracy, mogą w wyjątkowych wypadkach stanowić podstawę uznania na zasadzie art. 8 k.p., że wypowiedzenie jest sprzeczne z zasadami współzycia społecznego (uchwała pełnego składu Izby Pracy i Ubezpieczeń Społecznych z dnia 27 czerwca 1985 r., III PZP 10/85, OSNCP 1985, nr 11, poz. 164).

Z przytoczonego stanowiska doktryny i orzecznictwa wynika niewątpliwie, iż stosowanie klauzuli zasad współzycia społecznego powinno ograniczać się jedynie do wyjątkowych przypadków, a ciężar dowodu, iż taki wyjątkowy przypadek nastąpił spoczywa na osobie wywodzącej z tego tytułu skutki prawne. Na gruncie niniejszej sprawy to powódka była zatem obowiązana wykazać, że wypowiedzenie jej stosunku pracy przez stronę pozwaną było niezgodne z zasadami sprawiedliwości, etyką i dobrymi obyczajami.

W ocenie Sądu Rejonowego okoliczności przywołane i wykazane w toku postępowania przez powódkę uzasadniały przyjęcie, że zwolnienie jej z pracy nie było sprzeczne z zasadami współzycia społecznego.

Jak wskazał Sąd Najwyższy w wyroku z 3.08.2016 r. (I PK 227/15), funkcją ustanowionego w art. 32 ust. 1 ustawy z 1991 r. o związkach zawodowych zakazu rozwiązywania umów o pracę ze wskazanymi w tym przepisie kategoriami pracowników jest zapewnienie związkowi zawodowemu rzeczywistej niezależności od pracodawcy oraz stworzenie realnych możliwości aktywnego działania na rzecz i w interesie pracowników, co zazwyczaj stawia ich reprezentanta w pozycji konfrontacyjnej w stosunku do pracodawcy. Pracownicy ci są bowiem bezpośrednio narażeni na konflikty

z pracodawcą, a w konsekwencji na działania zmierzające do ograniczenia ich aktywności w obronie interesów i praw pracowniczych, w tym na niebezpieczeństwo utraty zatrudnienia ze względu na ich działalność związkową. Dlatego aktywność związkowa stanowi kryterium uzasadniające szerszy zakres ochrony trwałości stosunku pracy podmiotów określonych w art. 32 ust. 1 ustawy z 1991 r. o związkach zawodowych. Sąd Najwyższy podkreślił, że przepis art. 32 ust. 1 ustawy z 1991 r. o związkach zawodowych ma jednoznaczną treść i nie ogranicza przewidzianej w nim ochrony tylko do zachowań objętych działalnością związkową. W konsekwencji tego, w każdym przypadku zamiaru wypowiedzenia (rozwiązania) umowy o pracę lub pogorszenia wynikających z niej warunków pracy i płacy pracownikowi wymienionemu w art. 32 ust. 1 ustawy z 1991 r. o związkach zawodowych pracodawca związany jest stanowiskiem zarządu zakładowej organizacji związkowej w tym zakresie. Oznacza to, że po pierwsze - decyzja co do dalszego pozostawania w zatrudnieniu działacza związkowego leży w gestii zarządu organizacji związkowej, po drugie - niewyrażenie zgody, o której stanowi powołany przepis, nie pozwala pracodawcy na wypowiedzenie lub rozwiązanie stosunku pracy z działaczem związkowym, niezależnie od przyczyny leżącej u podstaw zamiaru pracodawcy, wreszcie po trzecie - skutkiem działania pracodawcy niezgodnego z art. 32 ust. 1 jest, co do zasady, uwzględnienie żądania pracownika przywrócenia do pracy. Sąd wskazał również, że skoro hipotezą normy art. 8 k.p. objęte są przypadki nadużycia a nie obrazy prawa, to regulacja ta nie dotyczy sytuacji, gdy określony podmiot narusza przepisy prawa materialnego. Konstrukcja ta obejmuje właśnie przypadki, w których zachowanie określonego podmiotu spełnia formalnie wszystkie wymagania przewidziane przepisem prawa, natomiast z innych - pozaprawnych - względów (np. społecznych czy moralnych) zachowanie to nie zasługuje na ochronę prawną.

W wyroku z dnia 4.02.2015 r. (III PK 68/14) Sąd Najwyższy wskazał zaś, że co do zasady, oddalenie - na podstawie art. 8 k.p. - roszczenia o przywrócenie do pracy pracownika podlegającego szczególnej ochronie przed rozwiązaniem z nim stosunku pracy, gdy rozwiązanie to w sposób oczywisty narusza prawo, a konkretnie art. 32 ust. 1 ustawy z 1991 r. o związkach zawodowych, może mieć miejsce tylko wyjątkowo, w okolicznościach szczególnie rażącego naruszenia obowiązków pracowniczych lub obowiązujących przepisów prawa.

W niniejszej sprawie Sąd Rejonowy nie miał wątpliwości, że ani w przypadku powódki, ani powoda, nie doszło z ich strony do „szczególnie rażącego naruszenia obowiązków pracowniczych lub obowiązujących przepisów prawa”, które uzasadniałoby dokonanie wypowiedzenia zmieniającego warunki pracy na niekorzyść pomimo braku zgody zakładowej organizacji związkowej.

<p>W przypadku zarzutu przygotowania przez powódkę z opóźnieniem i błędami wniosku w sprawie uchwały dotyczącej przebudowy infrastruktury, nie można w ocenie Sądu uznać, że doszło do opisanych przez stronę pozwaną okoliczności z powodu rażącego naruszenia obowiązków przez powódkę. Jak wykazało postępowanie dowodowe, zadanie to zostało powierzone powódce w marcu 2015 r., po około 4-5 miesiącach</p>			
--	--	--	--

po utworzeniu nowego działu ds. infrastruktury pasażerskiej, którego powódka została naczelnikiem. Było to pierwsze tego typu zadanie powódki, natomiast pracodawca ze swojej strony nie zrobił niczego, aby skutecznie wspomóc ją w tym zadaniu. Jak wynika chociażby z zeznań J. M., do wykonania zadania związanego z przebudową infrastruktury w zasadzie wymagane byłoby wykształcenie techniczne, najlepiej dodatkowo z uprawnieniami budowlanymi. Powódka takiego przygotowania nie miała. Poza tym z zeznań powódki wynika, że po przekazaniu jej tego zadania w marcu 2015 r., nie było one dostatecznie przygotowane do właściwej realizacji. Trzeba było wykonać przede wszystkim kosztorys projektu, który nie został do tego czasu sporządzony, a był to jeden z wymogów sporządzenia prawidłowego wniosku. Powódka o wszystkich trudnościach i przeszkodach na bieżąco informowała swoich przełożonych.

Ponadto, pomimo nie rozstrzygniętego przetargu we wrześniu 2015 r. (nie przystąpił do niego żaden oferent), powódka starała się jeszcze zrealizować zadanie z wolnej ręki. Ponieważ okazało się

jednak, że ostateczny kosztorys był wyższy od pierwotnego o 1.200.000,00 zł w związku z czym powódka musiała napisać wniosek o podjęcie przez zarząd uchwały zmieniając kwotę na przebudowę wraz z przedłużeniem terminu realizacji do końca maja 2016 r. Został on podpisany przez dyrektora i przekazany do zarządu.

Odnosząc się do zarzutu dotyczącego doczyszczania stwierdzić należy, że zadanie to było realizowane w kwietniu 2015 r., a bezpośrednio odpowiedzialnymi za jego wykonanie byli gospodarze terenu, czyli naczelnicy sekcji. Po doczyszczaniu powódka otrzymała informacje, od G. B. (1), że wszystkie stacje zostały doczyszczane, i że sporządzono protokoły odbioru. Tam gdzie w protokole były uwagi usługobiorca w ciągu tygodnia/dwóch miał usunąć niedociągnięcia. Natomiast powódka dokonała oceny realizacji zadania na podstawie przedstawionych jej protokołów. Natomiast powódka nie może być odpowiedzialna np. za to, że naczelnik sekcji zaakceptował doczyszczanie poprzez zamalowanie graffiti innym kolorem, niż kolor ściany budynku. Kwestia właściwego sposobu

doczyszczona ściana, na której umieszczono graffiti, jest ocenna i może być różnie traktowana w zależności od indywidualnego poczucia estetyki. Sposób doczyszczania, który zdaniem osób wykonujących później kontrolę był nieestetyczny, według osoby odbierającej doczyszczanie mógł mieścić się w granicach estetyki.

Odnosząc się do zarzutu dotyczącego utrzymania czystości po doczyszczaniu należy wskazać, że powódka miała pod nadzorem 129 stacji. Kwestie czystości były załatwiane drogą elektroniczną. W tym celu używane były tablety ze specjalnym oprogramowaniem. Takie tablety posiadali pracownicy poszczególnych sekcji oraz G. B. (1), która miała tablet zbiorczy. Audytorzy, których było 7 wpisywali dane do tabletu na specjalnym portalu czystości, natomiast G. B. (1) sporządzała zestawienia zbiorcze. Bezpośrednio odpowiedzialni za sprawę czystości byli audytorzy. Powódka nie ingerowała w kompetencje G. B. (1) do momentu, kiedy nie zgłaszała jej problemów, gdyż uważała, że prowadzi je właściwie. Natomiast powódka pomimo starań, nie otrzymała tabletu z oprogramowaniem, dzięki

któremu mogłaby nadzorować kwestie czystości, pomimo że obowiązkiem pracodawcy jest wyposażenie pracownika w odpowiednie narzędzia pracy.

Odnosząc się do zarzutu śnie udzielenia nieterminowych odpowiedzi, należy wskazać, że choć opóźnienie faktycznie miało miejsce, to jednak jak wynika z zeznań powódki w obu przypadkach uzgodniła to telefonicznie z centralą spółki w W. i nikt z przełożonych z centrali nie stawiał jej z tego powodu jakichkolwiek zarzutów. Zarzuty co do nieterminowości zostały jej postawione tylko i wyłącznie przez dyrektora zakładu we W.. Ponadto przekroczenia terminów były nieznaczące.

W przypadku powoda W. Z. bezspornym było, że pod koniec września 2015 r. nie dokonał on kontroli wyznaczonych posterunków ruchu. Ze zgromadzonego materiału dowodowego wynika jednak, że było to spowodowane okolicznością, iż w tym czasie powód był jedynym zawiadowcą, gdyż dwaj pozostali przebywali na urlopie wypoczynkowym lub zwolnieniu lekarskim, przez co nie miał on faktycznie takiej

możliwości, tym bardziej, że nie mógł skorzystać w tym czasie z samochodu służbowego.

Jeżeli chodzi o wyznaczenie dyżurnego ruchu na stacji W. P. na dzień 17/18 lutego 2015 r. i zmian w harmonogramach na stacjach W. P., W. S., to jak wynika z uznanych za wiarygodne zeznań powoda, przy konstruowaniu harmonogramu został uwzględniony pracownik, który miał zwolnienie lekarskie do 16 lutego 2015 r. Natomiast w przypadku, gdyby pracownik miał mieć dalsze zwolnienie lekarskie, powód miał zaktualizować harmonogram. W dniu 17 lutego 2015 r. powód był jednak nieobecny w pracy, a pracownik, który przebywał na zwolnieniu lekarskim, o swojej dalszej nieobecności poinformował dział kadr, co nie zostało jednak przekazane powodowi. O fakcie tym powód został powiadomiony telefonicznie dopiero wieczorem. Zarzucanie powodowi nieobsadzenia dyżurnego ruchu na stacji W. P. z 17/18 lutego 2015 r. nie jest zdaniem Sądu uzasadnione, gdyż powód pierwotnie dyżurnego obsadził. Dopiero dalszy zbieg okoliczności, za który powód nie ponosi odpowiedzialności, spowodował, że osoba

wyznaczona na ten dyżur nie mogła świadczyć pracy.

Odnosząc się do kolejnego zarzutu wskazać również trzeba, że powód wymienił harmonogram pracy z lutego 2015 r., gdyż ilość dokonanych poprawek powodowała, że stał się on nieczytelny. Harmonogramy podlegały zatwierdzeniu przez naczelnika O. O. i pierwotny harmonogram został przez niego zatwierdzony.

Harmonogram wymieniony przez powoda nie został zatwierdzony z uwagi na okoliczność, że w tym czasie naczelnik był akurat na urlopie.

Jeżeli chodzi o zmiany w harmonogramach pracy na luty 2015 r. dla nastawniczych stacji W. P. i dyżurnych ruchu stacji W. S., to jak wynika z zeznań powoda, dokonał on ich zmiany na stacjach, nie naniósł ich tylko później na harmonogramy znajdujących się w biurze. Stanowi to naruszenie obowiązków, nie można go jednak uznać za szczególnie rażące.

Bezsporne było również, że powód nie zaktualizował regulaminu technicznego stacji W. N.. Jak wynika jednak z jego zeznań, po zmianach organizacyjnych i przeniesieniu go na węzeł (...), stacja ta nie podlegała mu jako zawiadowcy. W tym czasie miał on bardzo

liczne inne obowiązki, związane chociażby z zapoznaniem się z węzłem (...), na którym wcześniej nie pracował. Poza tym, nigdy nie został w żaden sposób przeszkolony przez stronę pozwaną odnośnie sporządzania regulaminów technicznych. Sporządzał jej od 2012 r., kiedy został zawiadowcą z pomocą kolegów.

Podsumowując, część wysuniętych wobec powodów zarzutów w ogóle się nie potwierdziła, o ile zaś można byłoby mówić o jakichś uchybieniach w pracy powodów, to jednak w ocenie Sądu, w żadnym przypadku nie można uznać, by miały one charakter drastycznie nagannego zachowania, które mogłoby ewentualnie uzasadniać wypowiedzenie im warunków pracy i płacy pomimo braku zgody organizacji związkowej. Powodowie w swoich wyjaśnieniach szczegółowo ustosunkowali się do zarzutów, wyjaśnili sytuację, w jakiej wykonywali obowiązki zawodowe i przyczyny zarzucanych im uchybień, strona pozwana nie przedstawiła zaś materiału dowodowego, który uzasadniałby podważenie przedstawionych przez powodów wyjaśnień. Powołani przez stronę

pozwana świadkowie w zasadzie wyłącznie powtórzyli zarzuty zawarte w dokumentacji z postępowań wyjaśniających, nie byli w stanie przedstawić szczegółów poszczególnych spraw, zasłaniaли się niepamięcią, a w części sami potwierdzili wyjaśnienia powodów dotyczące obciążenia pracą i niezapewnienia im właściwych warunków przez pracodawcę.

Dlatego uwzględniając powództwo w pkt I i IV sentencji wyroku, Sąd przywrócił powodów do pracy na dotychczasowych stanowiskach. Strona pozwana w toku postępowania nie wykazała bowiem aby przywrócenie powodów do pracy na dotychczasowych warunkach było niemożliwe lub niecelowe. W przypadku powoda jego stanowisko pracy cały czas istnienie i jest nieobsadzone. Natomiast jeżeli chodzi o stanowiska pracy powódki to doszło wprawdzie do zmian organizacyjnych i zostało ono zlikwidowane, jednak dotychczasowe obowiązki są nadal wykonywane przez wieloosobowy zespół. Podkreślenia wymaga, że w wyroku z dnia 20.01.2016 r. (II PK 312/14), wydanym na gruncie stanu faktycznego, w którym doszło – jak w przypadku powódki -

<p>do likwidacji stanowiska pracy działacza związkowego – Sąd Najwyższy wskazał m.in, że (...) w każdym przypadku zamiaru wypowiedzenia (rozwiązania) umowy o pracę lub pogorszenia wynikających z niej warunków pracy i płacy pracownikowi określonego w art. 32 ust. 1 ustawy o związkach zawodowych pracodawca związany jest stanowiskiem zarządu zakładowej organizacji związkowej w tym zakresie. Oznacza to, że po pierwsze - decyzja co do dalszego pozostawania w zatrudnieniu działacza związkowego leży w gestii zarządu organizacji związkowej, po drugie - niewyrażenie zgody, o której stanowi powołany przepis, nie pozwala pracodawcy na wypowiedzenie lub rozwiązanie stosunku pracy z działaczem związkowym, niezależnie od przyczyny leżącej u podstaw zamiaru pracodawcy, wreszcie po trzecie - skutkiem działania pracodawcy niezgodnego z art. 32 ust. 1 jest co do zasady uwzględnienie żądania pracownika przywrócenia do pracy.</p>		
---	--	--

W pkt II sentencji wyroku, Sąd na podstawie art. 47 k.p. zasądził na rzecz powódki kwotę z tytułu różnicy w wynagrodzeniu, której nie otrzymała pracując na stanowisku specjalisty, a którą otrzymałaby jako naczelnik działu. Kwota ta ostatecznie nie była sporna pomiędzy stronami.

O ustawowych odsetkach rozstrzygnięto na podstawie art. 481 § 1 k.c. w zw. z art. 300 k.p. Pracownik może domagać się odsetek za zwłokę, jeżeli pracodawca opóźnia się ze spełnieniem świadczenia. Wynagrodzenie za pracę za poszczególne miesiące było wymagalne 10-go dnia następnego miesiąca. Zatem strona pozwana pozostawała w zwłoce w jego wypłacie od dnia następnego czyli od 11-go kolejnego miesiąca.

Stan faktyczny w niniejszej sprawie w dużej mierze był bezsporny. Natomiast okoliczności sporne Sąd ustalił głównie w oparciu o osobowe źródła dowodowe, posiłkując się jak i dowodami z dokumentów niekwestionowanych przez strony i niebudzących żadnych wątpliwości, w szczególności akt osobowych powodów, które zostały sporządzone w przewidzianej formie, a ich autentyczność, nie została skutecznie zakwestionowana przez strony w toku postępowania.

Oceny zeznań świadków oraz powodów, Sąd dokonał w kontekście całego zebranego w sprawie materiału dowodowego.

Sąd pominął dowód z zeznania świadka P. C., albowiem nie posiadał on żadnej istotnej wiedzy na temat pracy powódki. Nie był on przełożonym powodów, nie pracował z razem nimi i nie miał wglądu w ich pracę. Jedyne informacje jakie posiadał pochodziły z zasłyszanych pogłosek.

Sąd uznał za wiarygodne zeznania świadka P. S., jednakże okazały się one przydatne dla ustaleń faktycznych w niewielkim zakresie. Świadek nie był przełożonym powodów, pracował w innym dziale, nie uczestniczył w żadnym postępowaniu wyjaśniającym.

Zeznania świadków: J. M., J. S., T. T. oraz O. O., w ocenie Sądu, były wiarygodne w zakresie w jakim korespondowały z pozostałym wiarygodnym materiałem dowodowym w sprawie. Świadkowie pomimo, że byli przełożonymi powodów (poza T. T.) i w dużej mierze uczestniczyli w zdarzeniach będących podstawą wypowiedzenia powodom warunków zatrudnienia, w trakcie zeznań częściowo zasłaniaли się niepamięcią (w szczególności O. O.). Potwierdzili pewne fakty zarzucane powodom, nie byli jednak w stanie odnieść się do nich w konkretny i rzeczowy sposób. W zasadzie powielili dokonane w postępowaniach wyjaśniających wnioski, które w ocenie Sądu były zbyt jednostronne i mało obiektywne. Nie odnieśli się do wyjaśnień powodów, choć okoliczności przemawiające na korzyść powodów były podnoszone nie tylko w procesie, ale już wcześniej – przez zakładową organizację związkową.

Przy ocenie zeznań świadków, Sąd wziął oczywiście pod uwagę fakt, że są oni pracownikami strony pozwanej. Jest to jednak typowa sytuacja w sprawach pracowniczych, gdzie świadkami są obecni, bądź byli pracownicy, jednej ze stron.

Sąd dał wiarę zeznaniom powodów, uznając je za spontaniczne, logiczne i szczerze. Powodowie otwarcie i szczegółowo opisali przebieg zdarzeń, co do których stawiane były im zarzuty. Potrafili przyznać zaistnienie określonych faktów, nawet jeżeli były one na ich niekorzyść. Ich zeznania były spójne i korespondowały z pozostałym wiarygodnym materiałem dowodowym w sprawie.

O rygorze natychmiastowej wykonalności w pkt III sentencji wyroku orzeczono na podstawie art. 477² § 1 k.p.c., zgodnie z którym zasądzając należność pracownika w sprawach z zakresu prawa pracy, sąd z urzędu nada wyrokowi przy jego wydaniu rygor natychmiastowej wykonalności w części nie przekraczającej pełnego jednomiesięcznego wynagrodzenia pracownika. Z zaświadczenia przedstawionego przez stronę pozwaną wynika, że w przypadku powódki wynosiło ono 8.467,89 zł brutto.

W punkcie V sentencji wyroku nieuiszczonymi kosztami sądowymi Sąd na podstawie art. 113 ust. 1 w zw. z art. 100 ust. 1, art. 96 ust. 1 pkt 4, art. 35 pkt 1 ustawy z 28 lipca 2005 r. o kosztach sądowych w sprawach cywilnych (Dz. U. Nr 167, poz. 1398 ze zm.) obciążył Skarb Państwa.

Na skutek pomyłki Sąd Rejonowy nie zasądził na rzecz powodów od strony pozwanej należnych im kwot po 2000 zł z tytułu zwrotu poniesionych kosztów opłaty sądowej od pozwów.

Mając powyższe na uwadze, Sąd orzekł jak w sentencji wyroku.