

## UZASADNIENIE

Powód T. C. 22 lipca 2019 r. wniósł o uznanie wypowiedzenia warunków umowy o pracę za bezskuteczne i zasądzenie od pozwanego kosztów procesu. W uzasadnieniu wskazał, że wypowiedzenie zmieniające było sprzeczne z układem zbiorowym pracy, a wskazana w nim utrata zaufania nie miała obiektywnych podstaw, tym bardziej, że postępowanie karne prowadzone przeciwko niemu nadal jest we wczesnej fazie. Stwierdził, że w istocie wypowiedzenie było elementem mobbingu stosowanego wobec niego przez pracodawcę już od pewnego czasu i narusza zasadę domniemania niewinności.

Pozwana w odpowiedzi na pozew wniosła o oddalenie powództwa i zasądzenie od powoda kosztów procesu podnosząc, że utrata zaufania do powoda była wynikiem toczącego się przeciwko niemu postępowania karnego, którego zarzut miał bezpośredni związek z wykonywaniem obowiązków powoda i miała charakter korupcyjny. Zarzuty były szerzej znane, co uniemożliwiało dalsze zatrudnianie powoda na jednym z najważniejszych stanowisk całej elektrowni – głównego inżyniera.

### **Sąd Rejonowy ustalił następujący stan faktyczny:**

T. C. jest pracownikiem (...) S.A. Oddziału Zespół Elektrowni (...) w N. od 1 lutego 1993 r., początkowo na stanowiskach robotniczych, a od 2005 r. na stanowiskach kierowniczych: Dyżurnego Inżyniera (...), następnie Kierownika (...), Kierownika Wydziału (...) B., od 1 stycznia 2016 r. - Głównego Inżyniera ds. Wytwarzania (...), a od 3 lipca 2017 r. – Głównego Inżyniera Elektrowni (...).

Niesporne, a nadto: umowy i angaże w części B akt osobowych powoda, w tym aneks do umowy o pracę z 29.12.2015 – k. 137 części B akt osobowych powoda, aneks do umowy o pracę z 7.07.2017 – k. 150 części B akt osobowych powoda

Do obowiązków T. C. na stanowisku Głównego Inżyniera Elektrowni należało m.in. podejmowanie jednoosobowo decyzji w przypisanym obszarze działania, samodzielny dobór metod realizacji zadań, nadzór nad podległymi komórkami organizacyjnymi, inicjowanie postępowań zakupowych i nadzór nad realizacją zawartych kontraktów. Reprezentował elektrownię na zewnątrz w zakresie zarządzania ruchem i majątkiem.

Niesporne, a nadto: zakres obowiązków – k. 138 części B akt osobowych powoda, zeznania świadka R. M. (1) – k. 356

Stanowisko Głównego Inżyniera Elektrowni należy do stanowisk dyrektorskich. Jest najważniejsze przy nadzorze ruchu elektrowni i jako takie szczególnie eksponowane, z dużą liczbą podległych pracowników (kilka wydziałów liczących średnio po około 150 osób).

Dowód: zeznania świadka R. M. (1) – k. 356, zeznania świadka J. Ś. – k. 396, zeznania świadka P. L. – k. 415-417.

W kwietniu 2018 r. (oraz uzupełniająco we wrześniu 2018 r.) Prokurator Prokuratury (...) w S., Wydziału I do Spraw Przystępności (...), postawił T. C. zarzuty popełnienia trzech przestępstw:

- 30 grudnia 2015 r. jako Kierownik Wydziału (...) B., będąc uprawnionym do odbioru od wykonawcy J. S. zadania pod nazwą „Wymiana aeratora i montaż mieszacza na oczyszczalni ścieków przemysłowych oraz wykonanie 3 sztuk zbiorników bezodpływowych o pojemności 1m<sup>3</sup> każdy w rejonie zbiorników magazynowych mocznika na terenie elektrowni (...)” poświadczył nieprawdę w protokole zdawczo – odbiorczym, co umożliwiło wykonawcy wystawienie faktury, mimo nie zakończenia wszystkich prac;

- w okresie od 15 do 30 grudnia 2015 r. jako Kierownik Wydziału (...) B. przyjął od J. S. najpierw obietnicę, a później korzyść majątkową w postaci dostawy 35m<sup>3</sup> płyt styropianowych o wartości co najmniej 5.610,80 zł na ogrzewanie budowanego przez siebie domu jednorodzinnego, w zamian za nadużywanie udzielonych mu uprawnień i

niedopełnienie ciężących na nim obowiązków przy dokonaniu odbioru prac przy modernizacji budynku pompowni, modernizacji bram i drzwi oraz wymianie aeratora i montażu mieszacza;

- 22 grudnia 2015 r. poświadczyl nieprawdę w protokole odbioru prac przy modernizacji budynku pompowni wody chłodzącej nr 2.

31 grudnia 2019 r. został sporządzony akt oskarżenia, który został złożony w Sądzie Rejonowym Szczecin – Centrum w Szczecinie, gdzie sprawa jest obecnie rozpoznawana (rozpoczęto przesłuchiwanie kilkudziesięciu świadków).

Niesporne, a nadto: akt oskarżenia Prokuratury (...) w S., o sygn. akt RP I Ds. 66.2016 – k. 201-269.

Pracodawca dowiedział się o postawionych T. C. zarzutach karnych w połowie 2018 roku, mając status pokrzywdzonego w postępowaniu karnym. Dowiedział się też, że ustaleń dokonano głównie na podstawie dokumentów i podsłuchu.

Postawienie zarzutów było powszechnie znane załodze przedsiębiorstwa, a także w lokalnym środowisku G. i opisywane w mediach.

Pracodawca uznał, że nie ma zaufania do osoby zajmującej kluczowe dla całej elektrowni stanowisko w sytuacji postawienia jej zarzutów o charakterze korupcyjnym związanych z działaniem zakładu, które okazały się publicznie znane. Pozostawienie go na tym stanowisku będzie godziło w wizerunek spółki i w jej politykę antykorupcyjną.

Dowód: zeznania świadka R. M. (1) – k. 356, zeznania świadka M. K. – k. 357v.-358, zeznania świadka J. Ś. – k. 396, zeznania świadka P. L. – k. 415-417,

Ze względu na postawienie zarzutów karnych T. C. został poproszony o nieuczestniczenie w obchodach Dni (...) 2018 (gdzie według pierwotnego zamiaru miał odebrać dyplom w związku z jubileuszem 25 lat zatrudnienia).

Dowód: zeznania świadka M. K. – k. 357v.-358, zeznania świadka J. J. – k. 358

T. C. nie otrzymał nigdy od pracodawcy zakazu uczestnictwa w posiedzeniach komisji egzaminacyjnej, której był członkiem. W ostatnim okresie Przewodniczący komisji złożył wniosek o odwołanie powoda, ze względu na jego wielokrotne niestawiennictwo na posiedzeniach komisji, na które był zapraszany.

Dowód: zeznania świadka D. G. – k. 354v., zeznania świadka M. D. – k. 356.

Po powzięciu przez pracodawcę informacji o zarzutach karnych T. C. czasowo oddelegowano go na stanowisko Specjalisty ds. Ochrony (...) na okres od 24 lipca do 23 października 2018 r. Ostatniego dnia tego okresu powód złożył wniosek o pozostawienie go na oddelegowaniu na czas do 31 grudnia 2018 r., który został uwzględniony.

Następnie na okres od 7 czerwca do 6 września 2019 r. T. C. został oddelegowany na stanowisko Specjalisty ds. Kontroli Eksploatacji.

Dowód: oddelegowanie z 23.07.2018 r. – k. 160 części B akt osobowych powoda, wniosek powoda z 23.10.2018 r. – k. 165 części B akt osobowych, oddelegowanie z 6.06.2019 r. – k. 172 części B akt osobowych.

Pracodawca w dniach 19 – 26 czerwca 2019 r. skonsultował zamiar wypowiedzenia warunków pracy i płacy T. C. ze Związkiem Zawodowym (...), którego jest członkiem. Związek wyraził opinię negatywną wskazując, że samo prowadzenie postępowania karnego nie świadczy o winie pracownika.

Dowód: zawiadomienie o zamiarze wypowiedzenia warunków umowy o pracę – k. 175 części B akt osobowych powoda, opinia związku zawodowego z 25.06.2019 – k. 176 części B akt osobowych powoda, zeznania świadka R. M. (2) – k. 395

Dnia 3 lipca 2019 r. T. C. otrzymał wypowiedzenie zmieniające warunki pracy i płacy za trzymiesięcznym okresem wypowiedzenia. Zaproponowano umowę o pracę na stanowisku I Obchodowego B. powyżej 100 MW, w ruchu ciągłym w czterobrygadowej organizacji pracy, z wynagrodzeniem zasadniczym 4.640 zł, bez dodatku funkcyjnego. Jako przyczynę wskazano utratę zaufania niezbędnego dla zajmowania stanowiska Głównego Inżyniera wynikającą z postawienia zarzutów popełnienia umyślnych przestępstw związanych z wykonywaniem obowiązków służbowych w sprawie Prokuratury (...) w S. o sygnaturze akt RP I Ds. 66.2016 w postaci poświadczenia nieprawdy w dokumentacji odbiorowej i przyjęcia korzyści majątkowej w zamian za nadużycie uprawnień i niedopełnienie obowiązków.

Dowód: wypowiedzenie warunków pracy i płacy – k. 11.

Zgodnie z § 2 ust. 7 „Porozumienia w sprawie zakończenia sporu zbiorowego” zawartego 9 grudnia 2016 r. pomiędzy pozwanym pracodawcą a związkami zawodowymi prowadzącymi spór zbiorowy Pracodawca ma prawo zmienić warunki pracy i płacy pracownika w przypadku naruszania przez niego obowiązków pracowniczych, po konsultacji ze Związkami Zawodowymi. Przepis jest częścią § 2 dotyczącego etatyżacji zakładu pracy.

Dowód: Porozumienie w sprawie zakończenia sporu zbiorowego z 9 grudnia 2016 r. – k. 92-96.

### **Sąd zważył, co następuje:**

Powództwo okazało się niezasadne. Jego podstawę prawną stanowi przepis art. 42 § 1 kodeksu pracy w związku z art. 45 § 1 k.p.

Zgodnie z art. 42 § 1 k.p. przepisy o wypowiedzeniu umowy o pracę stosuje się odpowiednio do wypowiedzenia wynikających z umowy warunków pracy i płacy. Z kolei na mocy art. 45 § 1 k.p. w razie ustalenia, że wypowiedzenie umowy o pracę zawartej na czas nie określony jest nieuzasadnione lub narusza przepisy o wypowiedzaniu umów o pracę, sąd pracy - stosownie do żądania pracownika - orzeka o bezskuteczności wypowiedzenia, a jeżeli umowa uległa już rozwiązaniu - o przywróceniu pracownika do pracy na poprzednich warunkach albo o odszkodowaniu.

Powód w ramach odwołania od wypowiedzenia warunków umowy o pracę podniósł zarówno zarzuty dotyczące strony formalnej wypowiedzenia, jak i kwestionował jego zasadność. Zarzut formalny dotyczył naruszenia § 2 ust. 7 „Porozumienia w sprawie zakończenia sporu zbiorowego” zawartego 9 grudnia 2016 r. pomiędzy pozwanym pracodawcą a związkami zawodowymi prowadzącymi z nim spór zbiorowy. Porozumienie takie, jako przewidziane w art. 9 ustawy z dnia 23 maja 1991 r. o rozwiązywaniu sporów zbiorowych (tekst jedn.: Dz. U. z 2020 r. poz. 123), jest „innym opartym na ustawie porozumieniem”, o którym mowa w art. 9 § 1 k.p. Tym samym stanowi źródło prawa pracy i wiąże jego strony. W swojej istocie polega na przyznaniu pracownikom praw (a jednocześnie obciążeniu pracodawcy obowiązkami) przewyższających te wynikające z przepisów powszechnie obowiązujących. W tym wypadku strony porozumienia przewidziały, że pracodawca ma prawo zmienić warunki pracy i płacy pracownika w przypadku naruszania przez niego obowiązków pracowniczych, po konsultacji ze związkami zawodowymi. W ocenie sądu dodatkowym uprawnieniem pracowników wynikającym z tego przepisu jest obowiązek pracodawcy konsultacji zamiaru wypowiedzenia zmieniającego, którego przyczyną jest naruszenie obowiązków służbowych, w każdym przypadku – nawet, gdy nie dotyczy pracownika będącego członkiem związku zawodowego albo objętego ochroną związku. Natomiast z przepisu nie wynika norma wskazana przez powoda, mianowicie, aby możliwość złożenia wypowiedzenia warunków umowy o pracę była ograniczona tylko do naruszenia obowiązków pracowniczych. Po pierwsze w treści przepisu nie użyto zwrotu „tylko w przypadku naruszania przez niego obowiązków pracowniczych”, co wskazuje, że strony unormowały jedną z możliwych przyczyn wypowiedzenia zmieniającego. Po drugie ograniczenie możliwości wypowiedzenia warunków umowy o pracę tylko do naruszenia obowiązków w istocie wyłączyłoby prawo pracodawcy do jakiegokolwiek niekorzystnej zmiany regulaminów lub układu zbiorowego, czy dokonania przekształceń organizacyjnych, które często rodzą konieczność złożenia wypowiedzenia zmieniającego. Z pewnością nie to było intencją stron porozumienia, które w jego preambule wskazały, że mają na uwadze „wyzwania, przed jakimi staje Grupa (...)” i „potrzebę skutecznego przeprowadzenia procesu odmłodzenia załogi”. Obie te przesłanki same przez się wskazują na potrzebę prowadzenia zmian organizacyjnych, a ograniczenie wypowiedzenia zmieniającego do jednej

tylko przyczyny w istocie takie zmiany by wyłączało i zmuszało pracodawcę do składania wypowiedzeń definitywnych, zamiast zmieniających. Z treści § 5 Porozumienia wynika tymczasem, że związki zawodowe chciały ograniczyć zwolnienia definitywne.

W rezultacie sąd uznał, że wypowiedzenie zmieniające złożone powodowi nie naruszało § 2 ust. 7 Porozumienia.

Przed otrzymaniem wypowiedzenia warunków umowy o pracę powód faktycznie przez kilka miesięcy wykonywał pracę na innych stanowiskach, lecz każdorazowo było to wynikiem czasowego oddelegowania: albo na podstawie porozumienia stron albo na mocy art. 42 § 4 k.p. Takie czasowe oddelegowanie do innej pracy zgodnej z kwalifikacjami pracownika nie oznacza jednak trwałej zmiany stanowiska pracy. Formalnie na dzień otrzymania wypowiedzenia zmieniającego powód zajmował nadal stanowisko Głównego Inżyniera Elektrowni i to pod kątem tego stanowiska sąd oceniał zasadność wypowiedzenia.

Powód kwestionował tę zasadność, powołując się na zasadę domniemania niewinności. Przyczyną wypowiedzenia zmieniającego wskazaną przez pozwanego była utrata zaufania. Oczywiście nie każdy przypadek utraty zaufania do pracownika może być jednak uznany za uzasadniający wypowiedzenie. Utrata zaufania musi mieć oparcie w przesłankach natury obiektywnej i racjonalnej. Nie może wynikać z samowoli, czy wyłącznie z subiektywnych uprzedzeń pracodawcy (tak M. P. w Komentarzu do art. 45 Kodeksu pracy, wyd. Fundacja (...) 2004). Utrata zaufania może przy tym wynikać z ogółu okoliczności i mieć szersze podstawy, niż fakty ujęte ogólnie lub przykładowo w oświadczeniu o wypowiedzeniu umowy o pracę (tak wyrok SN z 25 stycznia 2005 r., II PK 171/04, OSNP 2005/19/303). Przesłanka ta uzasadnia wypowiedzenie umowy bezterminowej, jeżeli pracownikowi można postawić zarzut nadużycia zaufania pracodawcy, choćby w sposób niestanowiący naruszenia obowiązków pracowniczych. Jednakże nadużycie zaufania musi wiązać się z takim zachowaniem pracownika, które może być obiektywnie ocenione jako naganne, także wtedy, gdy jest niezawinione, a w konkretnych okolicznościach utrata zaufania jest usprawiedliwiona, w tym znaczeniu, że od pracodawcy nie można wymagać, by nadal darzył pracownika niezbędnym zaufaniem (wyrok SN z 14 października 2004, I PK 697/03, OSNP 2005/11/159 oraz z 7 września 1999 r., I PKN 257/99, OSNP 2001/1/14).

Przesłanką utraty zaufania pozwanego pracodawcy miało być postępowanie karne wszczęte przeciwko powodowi za przestępstwa popełnione na szkodę pracodawcy, a polegające (w dużym skrócie) na poświadczeniu nieprawdy w dokumentach odbioru prac budowlanych i przyjęciu korzyści majątkowych. Na moment złożenia wypowiedzenia zmieniającego postępowanie to było na etapie przygotowawczym (jeszcze przed złożeniem aktu oskarżenia), co skłoniło powoda do powołania się na naczelną zasadę prawa karnego.

Należy jednak zadać pytanie, czy pracodawca w przypadku wszczęcia postępowania karnego wobec jego pracownika może być pozbawiony jakichkolwiek możliwości powzięcia reakcji i zawsze musi oczekiwać na prawomocne zakończenie procesu karnego, który – szczególnie w sprawach wielowątkowych jak ta ujęta w akcie oskarżenia powoda – może potrwać kilka lat. Odpowiedź jest uzależniona od okoliczności sprawy: w szczególności rodzaju popełnionego przestępstwa, stanowiska zajmowanego przez pracownika, czy rodzaju czynności prawnej dokonanej przez pracodawcę. W analizowanym przypadku powód zajmował jedno z najważniejszych stanowisk w całej elektrowni – jednej z najistotniejszych w regionie. Był głównym inżynierem odpowiedzialnym i nadzorującym całokształt spraw związanych z ruchem elektrowni, któremu podlegało kilkaset osób. Jest to stanowisko szczególnie eksponowane. Przestępstwo, o które został oskarżony jest bezpośrednio związane z naruszeniem obowiązków pracowniczych, a pokrzywdzonym był pozwany. Co więcej – fakt postawienia zarzutów karnych był powszechnie znany załodze przedsiębiorstwa oraz lokalnej społeczności, był opisywany w mediach. W takiej sytuacji w ocenie Sądu nie można pozbawić pracodawcy możliwości reagowania w celu ochrony własnego wizerunku i realizacji wewnętrznej polityki antykorupcyjnej i wprowadzania zasad etyki w biznesie.

Ta reakcja powinna mieć adekwatną formę. A w tym przypadku miała: pozwany nie sięgnął po rozwiązanie umowy o pracę bez wypowiedzenia w trybie art. 52 § 1 k.p. i nie powołał się wprost na przestępstwo. Nie złożył także wypowiedzenia definitywnego – nie zwolnił powoda. Propozycja objęcia stanowiska pracy o kilka szczebli niższego,

o charakterze niekierowniczym, ale wciąż samodzielnego i odpowiadającego kwalifikacjom powoda, po to by osoba na której ciąży poważne i znane publicznie zarzuty karne nie zajmowała eksponowanej posady, stanowiła właściwą formę odpowiedzi na postępowanie karne. Tym bardziej, że pracodawca dowiedział się, że prokurator swoich ustaleń dokonał na podstawie „silnych” dowodów z dokumentów i podsłuchu.

W okolicznościach tej sprawy należało więc uznać, że utrata zaufania pracodawcy do powoda zajmującego stanowisko Głównego Inżyniera Elektrowni miała swoje obiektywne podstawy.

Podobny tok rozumowania został przedstawiony w trafnym wyroku Sądu Najwyższego z 22 stycznia 2008 r. (I PK 197/07), zgodnie z którym zasadność przyczyny wypowiedzenia umowy o pracę, polegającej na utracie zaufania pracodawcy w związku z wszczęciem wobec pracownika postępowania karnego, powinna być oceniana na podstawie okoliczności znanych w dacie dokonania wypowiedzenia, zaś zdarzenie późniejsze, w tym umorzenie postępowania karnego lub uniewinnienie zwolnionego pracownika, nie przesądzają o niezasadności wypowiedzenia. W uzasadnieniu tego orzeczenia wskazano, że nie można wymagać od pracodawcy, aby mimo prowadzenia wobec pracownika postępowania karnego i to związanego z jego obowiązkami pracowniczymi, dalej obdarzał go zaufaniem, jakie jest wszak konieczne w procesie pracy, zwłaszcza wobec osób zajmujących stanowiska kierownicze, mających dostęp do tajemnic przedsiębiorstwa.

W obliczu tak postawionych wniosków trudno było uznać, że wypowiedzenie zmieniające było elementem mobbingu stosowanego wobec powoda, tym bardziej, że nie potwierdziły się jego zarzuty. Okazało się bowiem, że nie otrzymał zakazu uczestnictwa w pracach komisji egzaminacyjnej, a jedynie złożono wniosek o jego odwołanie ze składu komisji wobec licznych przypadków niestawiennictwa, które sam powód potwierdził. Z kolei prośba o brak uczestnictwa w obchodach Dnia (...) 2018 r. miała związek z dopiero co postawionymi i znanymi publicznie zarzutami karnymi i trudno ją uznać za nękanie. Żaden świadek nie potwierdził, aby powód miał być prześladowany w związku z własnymi poglądami politycznymi. Wreszcie kwestia rodzaju reakcji pracodawcy na zarzuty karne postawione innym osobom zawsze ma charakter indywidualny – widziany przez pryzmat rodzaju wykonywanej pracy, przebiegu kariery, charakteru zarzutów i zamiarów wobec pracownika na przyszłość. Powód nie może skutecznie powołać się na to, że nie wszyscy objęci zarzutami stracili swoje stanowisko, skoro nikt z oskarżonych nie zajmował tak eksponowanej i ważnej posady, jak jego własna.

W rezultacie Sąd uznał wypowiedzenie warunków umowy o pracę powoda za zgodne z prawem i uzasadnione.

Rozstrzygnięcie w przedmiocie kosztów procesu oparto na treści art. 98 § 1 i 3 k.p.c. Koszty te ograniczyły się do 180 zł tytułem zastępstwa procesowego powoda przez radcę prawnego. Ich wysokość wynika z § 9 ust. 1 pkt 1 rozporządzenia Ministra Sprawiedliwości z dnia 22 października 2015 roku w sprawie opłat za czynności radców prawnych.

## ZARZĄDZENIE

1. (...)

2. (...)

3. (...)

4. (...)

5. (...)

31 maja 2021 r.