

Sygn. akt VII Pa 17/18

WYROK

W IMIENIU RZECZYPOSPOLITEJ POLSKIEJ

Dnia 20 lutego 2018 r.

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

Przewodniczący: SSO Zbigniew Szczuka (spr.)

Sędziowie: SO Monika Roslan-Karasińska

SO Agnieszka Stachurska

Protokolant: Paulina Filipkowska

po rozpoznaniu na rozprawie w dniu 20 lutego 2018 r. w Warszawie

sprawy z powództwa B. M.

przeciwko (...) Sp. z o.o. z siedzibą w W.

o przywrócenie do pracy

na skutek apelacji wniesionej przez pozwanego

od wyroku Sądu Rejonowego dla Warszawy Pragi-Południe w Warszawie VI Wydział Pracy i Ubezpieczeń Społecznych
z dnia 3 listopada 2017 r., sygn. VI P 125/15

1. apelację oddala;

2. zasądza od (...) Sp. z o.o. z siedzibą w W. na rzecz B. M. kwotę 120,00 zł (sto dwadzieścia złotych) tytułem zwrotu kosztów zastępstwa procesowego za instancję odwoławczą.

SSO Monika Roslan-Karasińska SSO Zbigniew Szczuka SSO Agnieszka Stachurska

UZASADNIENIE

Sąd Rejonowy dla Warszawy Pragi-Południe w Warszawie VI Wydział Pracy i Ubezpieczeń Społecznych wyrokiem z dnia 3 listopada 2017 r. w punkcie 1 przywrócił B. M. do pracy w (...) Sp. z o.o. z siedzibą w W.

na poprzednie warunki pracy i płacy, w punkcie 2 zasądził od pozwanego na rzecz powoda kwotę 60,00 złotych tytułem zwrotu kosztów zastępstwa procesowego oraz w punkcie

3 zasądził od pozwanego na rzecz powoda kwotę 6127,00 złotych tytułem zwrotu opłaty sądowej od pozwu.

Sąd Rejonowy ustalił, że powód B. M. był zatrudniony w (...) Sp. z o.o. z siedzibą w W. na podstawie umowy o pracę na czas nieokreślony w pełnym wymiarze czasu pracy od dnia 1 maja 1977 r. Z dniem 19 lutego 2015 r. powierzono mu stanowisko Kierownika Zespołu Technicznego według grupy stanowisk M3. Jego główne zadania na ostatnio zajmowanym stanowisku obejmowały min.: utrzymywanie sprawności maszyn, urządzeń i instalacji dla zapewnienia ich pełnej dostępności, efektywne zarządzanie podległym zespołem Inżynierów zmiany oraz techników w specjalizacjach mechanika, automatyka, elektryka, hydraulika, nadzorowanie i aktualizacja dokumentacji technicznej, szybkie i skuteczne rozwiązywanie bieżących problemów technicznych oraz analiza

przyczynowo - skutkowa zdarzeń awaryjnych i usterek maszyn, urządzeń i instalacji. Powód był także odpowiedzialny za zapewnienie specjalistycznego serwisu dla skomplikowanych urządzeń, prowadzenie projektów inwestycyjnych o średnim poziomie złożoności realizowanych w obszarze odpowiedzialności. Miał on zapewniać realizację zadań technicznych zgodnie z wymaganiami BHP i standardami GMP, prowadzić rejestrację zleconych zadań w systemie(...), zarządzać listą maszyn i urządzeń aktualnie zainstalowanych, a także wprowadzać w tym systemie części zamienne do maszyn i urządzeń. Do zadań powoda należało także zamawianie, nadzorowanie i odbiór prac serwisów zewnętrznych wykonujących naprawy i prace prewencyjne na podległym obszarze, planowanie kwalifikacji i realizacja szkoleń dla podległego zespołu techników, raportowanie

i analiza kosztów (...) dla swoich obszarów odpowiedzialności, nadzór nad urządzeniami

i dokumentacją oraz spełnieniem wymagań dla użytkowania wymaganych prawem dozorów technicznych urządzeń energetycznych, ciśnieniowych, dźwigowych w podległych obszarach produkcyjnych. Powód otrzymywał wynagrodzenie w wysokości 8988,00 złotych brutto. Powód zgłaszał swojemu przełożonemu R. T. zastrzeżenia dotyczące pracy warsztatu wskazując, że prace spawalnicze, które były często zlecane firmom zewnętrznym, mogłyby wykonywać pracownicy warsztatu, zamiast zlecać je pracownikom firmy zewnętrznej i ponosić z tego tytułu dodatkowe koszty. Relacje powoda z R. T. cechowała szorstka współpraca między przełożonym, a podwładnym. W styczniu 2015 r. audyt wewnętrzny otrzymał dwie anonimowe informacje o podejrzeniach istnienia nadużyć finansowych. Pierwsza odnosiła się do R. T., a druga informacja wskazywała firmę, co do której koszty zleconych prac są zawyżone. Ostatecznie ustalono,

że cena części prac została zawyżona. Pierwsza informacja anonimowa w całości została potwierdzona i doszło do rażącego złamania polityki zakupowej. Zakończyło się

to rozwiązaniem umowy o pracę z M. M. (1). Później w ramach drugiego postępowania została zwolniona grupa 6-8 osób. R. T. został zwolniony w tym samym czasie, ale jego rozwiązanie umowy wyniknęło w związku z inną sprawą, która wcześniej została zapoczątkowana. Pozwana otrzymała od powoda list z załączonym wydrukowanym e-mailem z kwietnia 2014 r., który skierowany został do R. T. a kopia do pana L., którego treść wskazywała na wątpliwości, sugerując,

że wybrano firmę wykonującą wózki drożej. Powód oszacował koszty wykonania kilku elementów, które były znacznie niższe niż te, które zapłacono firmie zewnętrznej. Nadawcą

e-maila był powód. Uznano, że powód ma niepokojącą wiedzę. K. M. - kierownik audytu - wyszedł z inicjatywą spotkania się z powodem w tej sprawie w marcu 2015 r. w celu omówienia jego wątpliwości. W lutym 2015 r. pozwana rozwiązała umowę z Kierownikiem Zespołu Technicznego - M. M. (1) z powodu rażącego złamania polityki zakupowej i niegospodarności pieniędzmi spółki. Powodowi zostało zaproponowane objęcie stanowiska Kierownika Zespołu Technicznego. W dniu 19 lutego 2015 r. powód objął zaproponowane mu stanowisko Kierownika Zespołu Technicznego według grupy stanowisk M3. R. T. brał udział w podjęciu decyzji. Powód niechętnie zgodził się na nowe stanowisko i podpisał dokumenty. Zamówienia na usługi firmy (...) w okresie od listopada 2014 r. do marca 2015 r. były składane przez pracowników L. W.: R. P., M. J., L. Z., R. K., P. B.

i J. S. (1). Powód nie wprowadzał żadnego zamówienia na prace firmy (...). Firma (...) pojawiała się na terenie zakładu od 2014 r. i realizowała zlecenia dotyczące wymiany pasów. Cyklicznie wykonywali naprawy, gdy coś się zepsuło. W grudniu 2014 r. firma (...) dokonywała naprawy pasa na linii (...). W marcu 2015 r. procedura wejścia na teren zakładu pozwanej wyglądała następująco: osoba wchodząca do zakładu powinna przed wejściem wylegitymować się, powiedzieć, z jakiej jest firmy i w jakim celu przyjechała. Gdyby firma nie miała ważnych szkoleń, to ochrona nie powinna była ich wpuścić. Bazą danych firm zewnętrznych dysponuje ochrona. Portiernia ma obowiązek sprawdzić z dowodem, czy dany pracownik istnieje na liście i ma aktualne badania. Jeśli chodzi o prace montażowe, to jest obowiązek przestrzegania zasad BHP. Wszystkie firmy

są zgłaszane ochronie. Ochrona może nie wpuścić firmy na teren, jeżeli pracownicy nie mają szkoleń i zaświadczeń. Pracodawca pilnuje, aby pracownicy przestrzegali zasad w strefach czystych. W niektórych strefach zakładu są używane nadal drewniane palety. Paleta musi przejechać przez strefę otwartą produktu. Częściowo to też dotyczy strefy (...). Osoba zlecająca szkoli tych pracowników. Raz na rok pracownicy firmy zewnętrznej przechodzą szkolenia, które są ważne przez rok. Może być tak, że ktoś inny zleca prace firmie zewnętrznej, a ktoś inny ją wprowadza na teren zakładu. Osoba nadzorująca, która stwierdzi nieprawidłowości powinna od razu zwrócić uwagę pracownikom firmy. Zamówienia na rzecz (...) Sp. z o. o. były realizowane przez firmę (...) Sp. z o.o.

na podstawie zleceń zapisywanych w systemie (...). W dniu 3 marca 2015 r. na teren (...) Sp. z o. o. został wpuszczony pracownik firmy (...) Sp. z o.o. M. B. (1) oraz K. C. (1). Powód nie zlecał pracy firmie (...) i nie wprowadził jej pracowników na teren pozwanej. Powód nie został poinformowany przez ochronę, że taka firma weszła na teren zakładu. Powód dowiedział się o obecności pracowników firmy (...), gdy się do niego zgłosili będąc już na terenie zakładu, informując, że mają szkolenia i taki sam pas zmieniali w grudniu 2014 r.. Z powodu niespełnionych oczekiwań, zdecydowano

o ponownej naprawie. Na wymianę pasa musiał wyrazić zgodę kierownik działu (...) – K. C. (2). W dniu 3 marca 2015 r. B. M. oddelegował W. J. do nadzoru nad pracownikami firmy (...). Pas na taśmie (...) był uszkodzony i serwis dokonywał jego wymiany. W dziale produkcji przy wykonywaniu prac należy mieć czepki, aby zasłaniały uszy. W. J. zwracał na to uwagę pracownikom firmy (...), zwracając też uwagę na młotek z drewnianą rączką oraz na ubiór pracowników. Powód sporadycznie przychodził i kontrolował dział, gdzie odbywały się prace. Powód także zwracał uwagę pracownikom firmy (...) na nieprawidłowości np. na wiszącą na wózku kurtkę, która w następstwie została wyniesiona. M. T. podczas audytu zwróciła powodowi uwagę, że pracownicy firmy (...) nie mają osłon na brody. Powód polecił W. J. dostarczenie pracownikom firmy (...) opasek - ochraniacze na brody - i dopilnowanie, aby je założyli. Następnie pracownicy firmy (...) pojawili się w założonych opaskach. U pozwanego występowały wcześniej nieprawidłowości w zakresie przestrzegania Procedury Zarządzania BHP poprzez prowadzenie prac na terenie (...) przez wykonawców zewnętrznych odnośnie elementów drewnianych, brudnych narzędzi, braku ubrań jednorazowych czy braku obuwia roboczego. Jeśli pracownicy nie mieli odpowiedniego obuwia, to zdarzyło się, że byli wypraszani. Elementy drewniane były obecne w zakładzie pozwanej w formie palet, części urządzeń służących do produkcji, wioseł do produkcji chałwy, a także w innych postaciach. Przed powierzeniem powodowi stanowiska Kierownika Zespołu Technicznego nie było sytuacji, aby następstwem nieprawidłowości stwierdzonych w innych audytach były zwolnienia pracownika. Od dnia 18 kwietnia 2014 r. nie było obowiązku posiadania ochrony na obuwie. Pracownicy w buforze czyścili obuwie używając mat podłogowych. Na czas naprawy zamykana jest linia produkcyjna, co miało też miejsce w dniu 3 marca 2015 r.

W celu wymiany pasa konieczne jest wejście na taśmę transportową. Najpierw należało rozciąć starą taśmę, złączyć starą taśmę z nową, przeciągnąć, a następnie zwinąć starą taśmę, natomiast nową zgrzewa się na tym stole. Taśma jest zakładana z nadmiarem. Jeden

z serwisantów stał na części pasa, która została później wyrzucona do śmieci. Pas ma około 1.60 metra szerokości i nie jest możliwe sięgnąć wszędzie, aby wykonać wycinanie. Pasy

są później dezynfekowane i myte. W dniu 3 marca 2015 r. laboratorium mikrobiologiczne

po sprawdzeniu dopuściło pas do produkcji. Podczas przeprowadzonego w dniu 3 marca 2015 r. audytu na (...) linii (...) zaobserwowano niezgodności podczas prac firmy serwisowej. Wymiana I pasa wylewania prowadzona była niezgodnie z obowiązującymi standardami, ponieważ pracownicy serwisu nie mieli założonych osłon na brodę, fartuchy fizeleinowe mieli zapięte na jeden guzik, na teren produkcji wnieśli butelki z wodą mineralną, wiele narzędzi było uszkodzonych, popękanych, drewnianych i znajdowały się one

w uszkodzonych pojemnikach plastikowych. Praca była wykonywana w sposób nieuwzględniający podstawowych standardów jakościowych, narzędzia były nieuporządkowane, a na podłodze wokół obszaru wymiany pasa leżały fragmenty cienkiego drutu. Elementy maszyny i narzędzia były wwieszone na dział w brudnych paletach drewnianych, a puste palety były pozostawione bezpośrednio przy linii produkcyjnej

na sztorc, co stwarzało zagrożenie wypadkiem. Pozostawiono bez nadzoru otwartą rozdzielnię energetyczną (...) na pakowni. Pracownik firmy (...) podczas wymiany pasa był

na transporterze. Szkolenia przed przystąpieniem do wykonywania robót przeprowadza zlecający lub inna osoba upoważniona do wprowadzania wykonawców zewnętrznych na teren (...). Dział BHP przeprowadza szkolenia z zakresu procedury (...) i (...) dla osób, które mają być upoważnione do wydawania zleceń i przeprowadzania szkoleń. Szkolenie jest ważne jeden rok. Przed rozpoczęciem robót Zlecający ma obowiązek uzgodnić zakres, termin i warunki wykonania planowanych prac z kierownikiem odpowiedzialnym

za obszar, a wspólnie z Wykonawcą i Kierownikiem Obszaru lub osobą przez niego wyznaczoną, sprawdzają czy stanowisko zostało przygotowane zgodnie z zaleceniami ujętymi w zezwoleniu na prace oraz zgodnie z wewnętrznymi procedurami. Warunkami wejścia

na zakład i przystąpienia do prac jest dostarczenie kopii dokumentów takich, jak załącznik

nr 1 do procedury prowadzenia prac na terenie (...) przez wykonawców zewnętrznych, przejście szkolenia wewnętrznego zorganizowanego przez Zlecającego,

po sprawdzeniu dokumentów, wprowadzanie przez Zlecającego nazwiska pracowników wykonawcy do bazy i przekazanie aktualnej listy pracowników do Ochrony oraz wydanie identyfikatorów. Bezpośrednio po pierwszym wejściu wykonawca zobowiązany jest zgłosić się do koordynatora wykonawcy w (...). Po audycie z dnia 3 marca 2015 r. pracownicy firmy (...) Sp. z o.o. wykonywali pracę na podstawie zezwolenia na pracę przy montażu, naprawie i zgrzewaniu taśm transportowych z dnia 20 marca 2015 r. Wszelkie szkolenia tych pracowników zostały przeprowadzone w dniu 20 marca 2015 r. Pozwana nie posiadała żadnych dokumentów szkoleniowych pracowników firmy zewnętrznej (...) sprzed 20 marca 2015 r. W okresie dwóch lat, firma (...) wykonywała dla pozwanej 140 zleceń. R. T. wysłał w dniu 15 marca 2015 r. o godzinie 16:41 wiadomość e-mail do A. R. (1). Wiadomość zawierała opinię kierownika jakości M. N., która dotyczyła braku zachowania procedur przy wpuszczeniu ekipy zewnętrznej na teren obiektu. W wiadomości e-mail kierownik jakości opisała, że szczególnie krytyczne było wielokrotne wchodzenie na blat stołu, a następnie na pas w butach bez dodatkowego zabezpieczenia oraz siadanie na blacie/pasie i urządzeniach produkcyjnych mających bezpośredni kontakt z produktem. Wiadomość ta była napisana w odpowiedzi

na wcześniejsze pytanie R. T. o opinię co do zaobserwowanych zachowań pracowników firmy (...), zaś sygnał o nich wynikał z maila z dnia 3 marca 2015 r. skierowanego do R. T. przez M. T.. Pismem z dnia 16 marca 2015 r. pozwana rozwiązała z powodem umowę o pracę zawartą na czas nieokreślony za wypowiedzeniem, którego termin upłynął w dniu 30 czerwca 2015 r. Pozwana jako przyczyny wypowiedzenia umowy podała nieprzestrzeganie przez powoda Regulaminu Pracy (...) Sp. z o. o., a w szczególności paragrafu 7 punktu 1 oraz utratę zaufania. Jako uzasadnienie podanych przyczyn wypowiedzenia pozwana wymieniła przykładowe sytuacje poświadczające stawiane zarzuty. W dniu 3 marca 2015 r. powód wprowadził na teren zakładu produkcyjnego (...) Sp. z o. o. firmę (...), której zadaniem była wymiana taśmy transportowej na stole chłodniczym formowania masy. Na podstawie zebranej opinii Działu Kontroli Jakości oraz audytu (...) i opinii przełożonego na temat oceny sposobu zarządzania pracami zleconymi firmie kontrahenckiej, stwierdzone zostały rażące zaniedbania ze strony powoda w nadzorze tych prac oraz brak należytej staranności w egzekwowaniu zastosowania przez firmę kontrahentką dobrych praktyk jakościowych obowiązujących

w (...) Sp. z o. o. Jako osoba odpowiedzialna za techniczne prowadzenie parku maszynowego na liniach (...) powód nie dopilnował, a tym samym nie zastosował się do polityki jakościowej oraz do obowiązujących w zakładzie zasad GMP. W dalszej części wypowiedzenia pozwana odnosiła się do wprowadzenia przez powoda na teren zakładu do strefy czystej na linię (...) pracowników firmy (...) bez uzyskania od Wykonawcy imiennego wykazu osób, które będą wykonywały prace na terenie (...) Sp. z o. o. oraz bez wymaganych dokumentów, w tym oświadczenia, że pracownicy firmy kontrahenckiej przeszli u swojego pracodawcy wymagane przepisami szkolenia w zakresie BHP i PPOZ dopuszczające pracowników do wykonywania pracy

na danym stanowisku, bez sprawdzenia, czy pracownicy posiadają aktualne badania lekarskie oraz aktualne oświadczenia o wynikach badań na nosicielstwo. W związku z brakiem w/w poświadczeń powód nie odsunął od pracy pracowników Wykonawcy, którzy swoim zachowaniem lub sposobem wykonywania pracy stwarzali bezpośrednie zagrożenie dla produktu. Nie zostały przeprowadzone przez powoda szkolenia, ani nie upewniono się czy firma kontrahentka była wcześniej przeszkolona z zakresu znajomości minimalnych wymagań bezpieczeństwa dla prac wykonywanych na terenie (...) Sp. z o. o. oraz wymagań jakościowych GMP. W efekcie pracownicy firmy (...) nie mieli obowiązujących

w zakładach produkcyjnych osłon na brodę, przebierali się na linii produkcyjnej, spożywali przyniesione ze sobą napoje w strefie produkcyjnej, wchodzili w obuwie na linię transportową oraz mieli ze sobą niewłaściwe narzędzia. Nie przeszkolenie pracowników firmy (...) oraz pozostawienie ich bez bieżącej kontroli sposobu prowadzenia prac przez powoda, w sposób bezpośredni naraziło spółkę na ryzyko zanieczyszczenia produktu ciałem obcym lub innym zanieczyszczeniem mikrobiologicznym. Zgodnie z obowiązującą

w zakładzie procedurą, kontrahenci powinni być objęci nadzorem bieżącym, który nie został w tym czasie zapewniony przez powoda. Ponadto podczas prac remontowych wymiany taśmy transportowej na linii (...) w dniu 3 marca 2015 r. powód obecny był kilka razy w strefie pracy firmy (...) i nie zareagował na niewłaściwe zachowania pracowników oraz brak przestrzegania obowiązujących zasad w (...) Sp. z o. o., co zostało zarejestrowane na monitoringu z tego

dnia. Powód, jako osoba zajmująca stanowisko Kierownika Zespołu Technicznego oraz osoba odpowiedzialna za prace techniczne na linii (...), nie widział nieprawidłowości ze swojej strony po przedstawieniu ich przez przełożonego. W związku z tym pracodawca utracił do powoda zaufanie, jako osoby odpowiedzialnej za przestrzeganie standardów BHP i jakościowych podczas prac remontowych w wyznaczonej strefie produkcyjnej. Pozwana w dniu 4 maja 2015 r. wręczyła R. T. oświadczenie o rozwiązaniu umowy o pracę z powodu nieprzestrzegania zasad i procedur w związku z jego niegospodarnością pieniędzmi spółki. Pozostali pracownicy w osobach R. C., R. K., D. J., D. S. i A. Z. (1) zostali zwolnieni z powodu nieprzestrzegania zasad w firmie i nieetyczne zachowanie, a więc zostali zwolnieni z przyczyn zupełnie innych aniżeli powód. Na stanowisku powoda został zatrudniony inny pracownik. Jeden z kierowników zespołu technicznego w osobie Z. R. posiada umowę na czas określony, który jest zatrudniony na stanowisku ówczesznie zajmowanym przez powoda.

Powyższy stan faktyczny Sąd Rejonowy ustalił na podstawie powołanych dowodów z dokumentów i z nagrania z monitoringu, których autentyczność, jak też prawdziwość zawartych w nich oświadczeń nie była kwestionowana przez żadną ze stron postępowania, co pozwoliło uznać je za rzetelny i w pełni wartościowy materiał dowodowy. Dodatkowo podstawę dokonanych ustaleń faktycznych stanowiły zeznania świadków: M. T., M. N., A. R. (2), W. J., D. J., M. Ż., J. S. (2), S. C., K. M., które zostały uznane za wiarygodne w całości, gdyż nie budziły wątpliwości co do ich wiarygodności oraz były logiczne i wzajemnie się uzupełniały.

Sąd I instancji nie uznał za wiarygodne zeznań świadka A. R. (1), w zakresie, w jakim zeznała, że R. T. przyszedł do niej i poinformował o nieprawidłowościach i przez kilka dni zbierali dowody. R. T. wysłał w dniu 15 marca 2015 r. o godz. 16:41 wiadomość e-mail do A. R. (1), a już kolejnego dnia tj. 16 marca 2015 r. powód otrzymał wypowiedzenie.

Zeznaniom świadka J. J. – dyrektora personalnego pozwanej, Sąd Rejonowy dał wiarę w zakresie, w jakim twierdził, że analizował przyczyny mające stanowić podstawę zwolnienia oraz przeprowadzał rozmowy z przełożonymi powoda S. K. i A. R. (1), aby upewnić się, czy naruszenia jakie miały miejsce, mogą stanowić dostateczną przyczynę wypowiedzenia umowy o pracę. Sąd

I instancji odmówił wiary zeznaniom świadka w zakresie naruszeń dokonanych przez powoda przy nadzorze firmy (...), co miało wynikać z jego obowiązków, gdyż świadek nie wiedział, kto powierzył mu ten nadzór, nie wiedział jak wyglądają procedury i przepisy przeprowadzania napraw. Ponadto w trakcie sprawy ustalono, że firma (...) została wprowadzona na teren przez ochronę, która wpuszcza do firmy pracowników i inne osoby w tym serwisantów, a powód dowiedział się o ich przyjeździe dopiero, kiedy się z nim skontaktowali.

Zeznania B. M. Sąd I instancji ocenił jako wiarygodne, dając im w pełni wiarę, bowiem ich wiarygodność, w świetle pozostałego zgromadzonego materiału dowodowego, nie budziła wątpliwości. W zasadniczej części złożone zeznania znalazły potwierdzenie w dowodach z dokumentów oraz nagraniu z monitoringu, a także w zeznaniach świadków.

Sąd Rejonowy oddalił wniosek pełnomocnika powoda o dopuszczenie dowodu z pkt 1 a i b pisma procesowego z dnia 18 maja 2016 r. oraz dowodu z pkt 6 od d) do j) pisma procesowego z dnia 18 grudnia 2015 r. i pisma z dnia 18 maja 2016 r. Sąd I instancji miał bowiem na uwadze, że przedmiotem niniejszego postępowania nie jest badanie okoliczności przebiegu innych audytów w pozwanej spółce, w związku z czym owe wnioski dowodowe wskazane przez stronę powodową nie zmierzały do wyjaśnienia istoty sprawy.

Pozwany nie wykonał zarządzenia, w którym Sąd I instancji zobowiązał go do dostarczenia dokumentacji związanej z przeszkoleniami BHP innych oświadczeń i badań w okresie od początku 2014 r. Sąd Rejonowy oddalił wniosek dowodowy ze zdjęcia znajdującego się na karcie 277 verte z uwagi na to, że nieznaną jest data zdjęcia oraz nie dotyczy taśmy produkcyjnej na dziale (...).

Sąd Rejonowy zważył, że powództwo zasługiwało na uwzględnienie.

Sąd I instancji dokonując oceny wypowiedzenia wziął pod uwagę, że pozwany nie dopełnił swoich obowiązków określonych przez art. 94 pkt 1, 2, 2a i 4 k.p. Zgodnie z przywołaną normą prawną pracodawca ma obowiązek zaznajamiać pracowników podejmujących pracę z zakresem ich obowiązków, sposobem wykonywania pracy na wyznaczonych stanowiskach i ich podstawowymi uprawnieniami, organizować pracę w sposób zapewniający pełne wykorzystanie czasu pracy, jak również osiąganie przez pracowników, przy wykorzystaniu ich uzdolnień i kwalifikacji, wysokiej wydajności i należytej jakości pracy oraz zapewnić bezpieczne i higieniczne warunki pracy. Pozwany podkreślał, że wypowiedzenie umowy nastąpiło z powodu braku nadzoru. Ze złożonej dokumentacji i zeznań świadków nie wynika, aby osoba odpowiedzialna za firmę zewnętrzną czy zlecenie musi stale nadzorować jej prace. Powód przychodził do działu co jakiś czas i osobiście kontrolował, a także wyznaczył pracownika do nadzoru prac firmy (...) w dniu 3 marca 2015 r. Nagranie z monitoringu potwierdza, że przy wykonywaniu naprawy przez pracowników firmy (...) w dniu 3 marca 2015 r. dochodziło do nieprzestrzegania przez nich procedur poprzez początkowo brak opasek na brodę, wnoszenie odzieży do działu czy też wchodzenie w butach na pas. Zeznający świadkowie m.in. D. J., S. C. i M. Ż. potwierdzili, że pas może być montowany na podłodze wcześniej, jednak przy wysokości 1,2 metra niezbędne jest wejście. Następnie taśma podlega dezynfekcji, myciu i badaniom mikrobiologicznym. Pozwany nie wykazał, że było możliwe wykonywanie tych prac w inny sposób, aby naruszenia po dezynfekcji i dopuszczeniu po badaniach mikrobiologicznych zagrażały jakości produktów. Przepisy wewnętrzne pozwanego regulują wnoszenie materiałów drewnianych i używanie drewna jako elementu narzędzi, które zawarte były choćby w księdze higieny. Pozwany przyznał, że przepisy wewnętrzne nie zmierzają do zakazania, a jedynie do wyeliminowania lub co najmniej ograniczenia elementów drewnianych w obszarze produkcyjnym. Na nagraniu z monitoringu widoczna jest paleta drewniana jako pomost roboczy z uwagi na wodę na podłodze. Świadek A. R. (2), specjalista BHP i jedna z osób przeprowadzających audyt w dniu 3 marca 2015 r. zeznał, że „nieprawidłowości w pracy firm zewnętrznych występują co jakiś czas. Nieprawidłowości trafiały się np. odnośnie elementów drewnianych, brudnych narzędzi, brak ubrań jednorazowych, brak obuwia roboczego. Jeśli pracownicy nie mieli odpowiedniego obuwia, to zdarzyło się, że byli wypraszeni. Jeśli były nieprawidłowości, to od razu kontaktowaliśmy się z osobą, która zlecała tą pracę. Mimo nieprawidłowości nie przerywaliśmy pracy pracowników, chyba że zagrożenie było krytyczne. Jak są krytyczne uwagi, to prosimy o przerwanie pracy.” Powyższe pozwala stwierdzić, że nieprawidłowości dostrzeżone podczas audytu na działale (...) nie były krytyczne i nie zagrażały na tyle jakości produktu, że prace firmy zewnętrznej nie zostały przerwane. Pracownicy firmy (...) weszli na teren zakładu bez wiedzy powoda, a on sam nie został zawiadomiony o ich wejściu. Po uzyskaniu informacji powód oddelegował pracownika do nadzoru, jak również sam również nadzorował i zwracał uwagę na nieprawidłowości. Naprawy odbywają się również w soboty, czyli w dzień, w którym pracownicy na stanowiskach kierowniczych nie pracują i nie nadzorują wtedy pracy firmy zewnętrznej. Zatem zdarzają się sytuacje, w których dokonywane są naprawy bez nadzoru kierownika danego obszaru. Gdyby naruszenia te były tak ciężkie i rzutujące na narażenie żywności na skażenie mikrobiologiczne i łamane były inne procedury, to kontrolerzy audytu z pewnością wstrzymaliby prace. Ostateczną decyzję o wypowiedzeniu podjął dyrektor J. J. na podstawie przedstawionych opinii Kierownika, zgodnie z którymi zagrożenie było duże dla skażenia. W ocenie Sądu Rejonowego przyczyny postawione powodowi częściowo znajdowały pokrycie w audycie, jednak nie była to rzeczywista przyczyna, ponieważ faktycznie decyzję o wypowiedzeniu umowy powodowi podjął R. T., który miał motyw, aby B. M. nie pracował u pozwanego. Świadczy o tym długie zwlekanie z decyzją o wypowiedzeniu umowy przez J. J. - dyrektora personalnego i administracji, który zwracał się do R. T. i A. R. (1) wiele razy z wątpliwościami odnośnie tego, czy wypowiedzenie powodowi umowy o pracę jest uzasadnione. Pozwany przyznał, że w 2014 r. doszło do zanieczyszczenia będącego przyczyną podjętych działań korygujących i prewencyjnych. Jednakże

w postępowaniu powoda nie można dostrzec braku nadzoru oraz naruszenia i narażenia na szkodę. Ponadto powód pełnił ostatnią funkcję od dnia 17 lutego 2015 r. Powód cechował się nienaganną pracą przez 37 lat. Ponadto pozwany nie zauważa, że w dziwnych okolicznościach zaginęły dokumenty dotyczące szkoleń i badań firmy (...) wykonującej prace na rzecz pozwanego przez 2 lata. Ponadto powodowi było proponowane inne stanowisko, którego nie przyjął z uwagi na niedostateczną znajomość języka obcego. Postępowanie dowodowe wykazało, że podane przez pracodawcę przyczyny nie stanowią wystarczającego uzasadnienia dla rozwiązania umowy o pracę z pracownikiem docenianym przez 37 lat pracy. Pozwany nie wykazał, że przywrócenie powoda do pracy jest niecelowe i niemożliwe. Argumentacja powoda zasługuje na uwzględnienie w zakresie, w jakim zmierza do przywrócenia powoda do pracy na dotychczasowych warunkach. Podstawą roszczenia powoda o przywrócenie do pracy był art. 45 § 1 k.p.

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

W kwestii kosztów postępowania Sąd Rejonowy orzekł na podstawie art. 98 i 99 k.p.c. oraz § 11 ust. 1 pkt 1 rozporządzenia Ministra Sprawiedliwości z dnia 28 września 2002 r.

w sprawie opłat za czynności radców prawnych oraz ponoszenia przez Skarb Państwa kosztów pomocy prawnej udzielonej przez radcę prawnego ustanowionego z urzędu, według jego brzmienia na dzień wniesienia pozwu. Zgodnie z powyższymi regulacjami Sąd I instancji zasądził na rzecz powoda od pozwanej spółki kwotę 60,00 złotych tytułem kosztów zastępstwa procesowego oraz kwotę 6127,00 złotych tytułem zwrotu opłaty od pozwu, którą uiszczył powód.

Pozwany w dniu 3 stycznia 2018 r. wywiódł apelację zaskarżając wyrok w całości i wniósł o jego uchylenie na podstawie art. 386 § 2 k.p.c., zniesienie postępowania w zakresie dotkniętym nieważnością i przekazanie sprawy Sądowi I instancji do ponownego rozpoznania, ewentualnie o jego zmianę w całości poprzez oddalenie powództwa w całości

z uwagi na jego bezzasadność i zasądzenie kosztów zastępstwa procesowego za obie instancje według norm przepisanych. Zaskarżonemu wyrokowi pozwany zarzucił naruszenie przepisów:

1. art. 379 pkt 2 k.p.c. poprzez nienależyte umocowanie pełnomocnika w osobie aplikanta adwokackiego M. K. przez radcę prawnego M. B. (2) oraz w konsekwencji naruszenie art. 87 § 1 k.p.c. poprzez dokonywanie czynności procesowych przez osobę niemogącą posiadać statusu pełnomocnika procesowego.

2. art. 233 § 1 k.p.c. poprzez dokonanie dowolnej, a nie swobodnej oceny dowodów, jak również poczynienie ustaleń w stanie faktycznym w zakresie niezajdującym odzwierciedlenia w materiale dowodowym, co dotyczy ustaleń mających wpływ

na treść orzeczenia, tj. że:

- powodowi nie można zarzucić braku nadzoru, naruszenia ani narażenia na szkodę w sytuacji, gdy postępowanie dowodowe potwierdziło jego postawę akceptującą postępowanie niezgodne ze standardami GMP z przyczyn niezaskarżanych na akceptację;

- obowiązek sprawdzania ważności szkoleń spoczywa na ochronie, która nie wpuściłaby na teren zakładu pracowników firmy zewnętrznej bez ważnego szkolenia;

- powód nie został poinformowany o wejściu pracowników firmy (...) na teren pozwanej w dniu 3 marca 2015 r.;

- naruszenia standardów GMP nie mogły spowodować ryzyka zanieczyszczenia mikrobiologicznego czy zanieczyszczenia ciałem obcym;

- pozwana naruszyła obowiązki pracodawcy wynikające z art. 94 pkt 1, 2, 2a i 4 k.p.;

- R. T. faktycznie podjął decyzję w sprawie wręczenia powodowi wypowiedzenia umowy o pracę.

3. art. 231 k.p.c. w związku z art. 233 § 1 k.p.c. poprzez poczynienie domniemania faktycznego co do istnienia nieujawnionego motywu R. T. zmierzającego do pozbawienia powoda pracy bez rozważenia całokształtu materiału dowodowego.

4. art. 328 § 2 k.p.c. poprzez brak wskazania wymaganych elementów uzasadnienia wyroku, w szczególności na jakich dowodach Sąd Rejonowy oparł się dokonując określonych ustaleń faktycznych, co dotyczy:

- dowodów, na jakich Sąd Rejonowy oparł ustalenia co do procedury wejścia na teren pozwanej oraz obowiązku weryfikacji ważności szkoleń przez ochronę;

- dowodów, na jakich Sąd Rejonowy ustalił, że pozwana naruszyła obowiązki z art. 94 pkt 1, 2, 2a i 4 k.p.;

- braku wskazania, jakie ustalenia faktyczne i dowody je potwierdzające służyły Sądowi Rejonowemu do poczynienia domniemania faktycznego co do istnienia motywu u R. T..

5. art. 45 § 1 k.p. poprzez jego niewłaściwe zastosowanie polegające na:

- przywróceniu powoda do pracy z uwagi na brak zasadności przyczyny wypowiedzenia, podczas gdy z materiału dowodowego wynika, że postępowanie dowodowe potwierdziło zasadność części zarzutów;

- przyjęciu, że o pozorności przyczyny wypowiedzenia podanej przez pracodawcę w wypowiedzeniu decydować mogą motywy osoby nieskładającej oświadczenia woli w imieniu pozwanej.

6. art. 45 § 2 k.p. poprzez jego niezastosowanie i w konsekwencji przywrócenie powoda do pracy w sytuacji, gdy materiał postępowania sądowego wskazuje, że pozwana miała podstawy do utraty zaufania w kwestii restrykcyjnego przestrzegania standardów jakościowych GMP, a zatem jego przywrócenie do pracy jest niecelowe.

Pozwany w odpowiedzi na apelację z dnia 30 stycznia 2018 r. wniósł o jej oddalenie i zasądzenie kosztów według obowiązujących przepisów.

Sąd Okręgowy zważył, co następuje:

Apelacja pozwanego jako niezasadna podlegała oddaleniu.

Sąd II instancji na wstępie wskazuje, że pozwany zarzucał wyrokowi Sądu Rejonowego zarówno naruszenie przepisów proceduralnych, jak i materialno-prawnych.

W pierwszej kolejności Sąd Okręgowy zważył, czy zachodziły przesłanki do uchylecia zaskarżonego wyroku.

Zgodnie z art. 379 pkt 2 k.p.c. nieważność postępowania zachodzi, jeżeli strona nie miała zdolności sądowej lub procesowej, organu powołanego do jej reprezentowania lub przedstawiciela ustawowego, albo gdy pełnomocnik strony nie był należycie umocowany.

W myśl art. 87 § 1 k.p.c., pełnomocnikiem może być adwokat lub radca prawny, w sprawach własności przemysłowej także rzecznik patentowy, a w sprawach restrukturyzacji i upadłości także osoba posiadająca licencję doradcy restrukturyzacyjnego, a ponadto osoba sprawująca zarząd majątkiem lub interesami strony oraz osoba pozostająca ze stroną w stałym stosunku zlecenia, jeżeli przedmiot sprawy wchodzi w zakres tego zlecenia, współuczestnik sporu, jak również małżonek, rodzeństwo, zstępni lub wstępni strony oraz osoby pozostające ze stroną w stosunku przysposobienia.

W ocenie Sądu Okręgowego nie naruszono ww. przepisów, a co za tym idzie nie zostały spełnione przesłanki mające wpływ na nieważność postępowania. W niniejszej sprawie powód miał ustanowionego pełnomocnika z wyboru w osobie radcy prawnego M. B. (2). Mecenasa udzielił substytucji adwokatowi A. Z. (2), który

to upoważnił do reprezentowania interesów powoda aplikanta adwokackiego w osobie M. K.. Z treści protokołu rozprawy wynika, że aplikant adwokacki złożył upoważnienie wraz z odpisem dla strony przeciwnej. Ponadto należy wskazać, że radca prawny M. B. (3) reprezentował powoda zarówno w trakcie ostatniej rozprawy, jak i podczas publikacji orzeczenia. Nawet jeżeliby przyjąć, że aplikant adwokacki był nienależycie umocowany, to jego czynności mogły być potwierdzone przez stronę przez niego reprezentowaną. Tymczasem powód w toku całego postępowania sądowego nie zaprzeczył żadnej czynności dokonanej przez aplikanta, co dowodzi, że wszystkie podejmowane przez niego decyzje były zgodne z wolą reprezentowanej strony.

Na podstawie art. 328 § 2 k.p.c., uzasadnienie wyroku powinno zawierać wskazanie podstawy faktycznej rozstrzygnięcia, a mianowicie: ustalenie faktów, które sąd uznał za udowodnione, dowodów, na których się oparł, i przyczyn, dla których innym dowodom odmówił wiarygodności i mocy dowodowej, oraz wyjaśnienie podstawy prawnej wyroku z przytoczeniem przepisów prawa.

Sąd II instancji zważył, że w niniejszej sprawie nie doszło do naruszenia art. 328 § 2 k.p.c. Zgodnie z poglądem wyrażonym przez Sąd Najwyższy, „z ujęcia redakcyjnego art. 328 § 2 k.p.c. wynika, że punktem wyjścia dla przedstawienia w pisemnych motywach wyroku materialnoprawnej koncepcji rozstrzygnięcia sprawy powinny być prawidłowo poczynione ustalenia faktyczne. Ustalenia muszą zaś odpowiadać postulatowi jasności i kategoryczności. W uzasadnieniu wyroku musi znaleźć odzwierciedlenie dokonany wybór dowodów, które stanowiły podstawę zrekonstruowanych faktów (podstawę faktyczną rozstrzygnięcia), a także wybór określonych przepisów, będących jego podstawą prawną, ustalenie w drodze wykładni ich znaczenia oraz zastosowanie norm prawnych w związku z poczynionymi ustaleniami faktycznymi.” (wyrok Sądu Najwyższego z dnia 20 kwietnia 2016 r., sygn. akt II PK 96/15) Treść ustaleń i rozważań dokonanych w niniejszej sprawie przez Sąd Rejonowy pozwoliły na zastosowanie kontroli między instancyjnej. Sąd I instancji wypuklił w sposób prawidłowy zasady kodeksowe, w których zawarte są elementy prawidłowego sporządzenia uzasadnienia wyroku. Zdaniem Sądu Okręgowego w treści uzasadnienia ustalono, jak również oceniono zgromadzony w sprawie materiał dowodowy, wskazano, z jakich pobudek uznano za wiarygodne zeznania osób występujących w procesie, a z jakich odmówiono im waloru wiarygodności oraz podano podstawę prawną, w oparciu o którą dokonano rozstrzygnięcia w niniejszej sprawie. Nie było podstaw do uchylenia zaskarżonego wyroku, ponieważ treść uzasadnienia sporządzonego przez Sąd Rejonowy umożliwiała poddanie kontroli instancyjnej zasadność orzeczenia. Tymczasem odmienna ocena przez pozwanego ustaleń i rozważań dokonanych przez Sąd I instancji nie stanowi przyczyny, dla której należałoby uchylić zaskarżony wyrok.

Jak stanowi art. 233 § 1 k.p.c., sąd ocenia wiarygodność i moc dowodów według własnego przekonania, na podstawie wszechstronnego rozważenia zebranego materiału.

W rozumieniu art. 231 k.p.c., sąd może uznać za ustalone fakty mające istotne znaczenie dla rozstrzygnięcia sprawy, jeżeli wniosek taki można wyprowadzić z innych ustalonych faktów (domniemanie faktyczne).

Sąd Okręgowy pochyłając się nad zarzutami dotyczącymi naruszenia przepisów prawa procesowego, stwierdza, że nie można zarzucić Sądowi I instancji dokonania dowolnej oceny dowodowej. Początkowy brak reakcji powoda na naruszenia dokonywane przez firmę (...) nie świadczył o nieprawidłowym wykonywaniu nadzoru. Powód początkowo nie posiadał żadnej informacji o wkroczeniu firmy do spółki. Po uzyskaniu tejże informacji, powód oddelegował do nadzoru swojego podwładnego W. J.. Natomiast w toku postępowania sądowego również udowodniono, że w regulaminie nie było wskazania dotyczącego o przymusowej całodziennej i stałej kontroli. Sąd II instancji ustalił też, że pracownicy wewnętrznej firmy wykonywali również swoją pracę w soboty, kiedy to powód nie miał fizycznej możliwości nadzorować ich pracy. Powód bieżąco reagował na uchybienia pracowników firmy (...). Na skutek audytu przeprowadzonego przez M. T., powód polecił W. J. dostarczenie pracownikom firmy (...) ochroniacze na brody i dopilnowanie, aby je założyli. Powoływanie się przez

pozwanego na dokumenty w postaci Księgi Jakości i Księgi Higieny jest działaniem nieuprawnionym, ponieważ nie obowiązywały one w dniu 3 marca 2015 r., a więc w dacie, kiedy powód został obwiniony za brak wykonywania nadzoru nad pracownikami zewnętrznej firmy. Ponadto taśma produkcyjna, która była naprawiona, podlega zabezpieczeniu, gdy należy na nią wejść. Natomiast w niniejszej sprawie pracownicy firmy (...) wymieniali całą taśmę, dlatego też nie mieli obowiązku przestrzegania wszystkich procedur. W związku z tym naruszenia standardów GMP nie mogły spowodować ryzyka zanieczyszczenia mikrobiologicznego czy zanieczyszczenia ciałem obcym. W sytuacji wymiany całej taśmy

nie potrzeba jest jej zabezpieczać, ponieważ nie miała ona styczności z produktami żywieniowymi. Również brak ochraniaczy na obuwie nie był sankcjonowany u pozwanego, gdyż od dnia 8 kwietnia 2014 r. był wymóg mat czyszczących. Zgodnie z zeznaniami świadków D. J. i A. R. (2) ochrona nie miała prawa wpuścić firmy zewnętrznej bez ważnych szkoleń. W ocenie Sądu Okręgowego niepowiadomienie powoda

o obecności pracowników firmy zewnętrznej również powodowało, że nie miał on realnej możliwości sprawdzenia ważności szkoleń poszczególnych pracowników. Jednocześnie powód w sposób logiczny sugerował się, że wpuszczeni pracownicy dysponują odpowiednimi dokumentami, skoro mieli je ważne przez rok, a pracownicy ochrony udostępnili im wejście do pozwanego. Zgromadzony materiał dowodowy pozwolił ustalić w sposób prawidłowy,

że sprzątanie, mycie i dezynfekcja miejsca pracy, w którym świadczyli swoje obowiązki pracownicy firmy (...), wystarcza dla zapewnienia ochrony przed zanieczyszczeniami mikrobiologicznymi lub wywołanymi przez ciała obce. Istotnym jest, że w niniejszej sprawie nie wykazano, aby rzekomo naruszenie procedur przez pracowników firmy zewnętrznej powodowało jakiegokolwiek ryzyko skutkujące gorszą jakością wychodzącego produktu. Należy wskazać, że uchybienia zostały usunięte na skutek interwencji podwładnego działającego na polecenie powoda. Zdaniem Sądu II instancji w opisywanej kwestii zasadne są również zeznania specjalisty ds. BHP, który wskazał, że działania firmy zewnętrznej

nie powodowały żadnych zagrożeń. Sąd Okręgowy uznał, że ustalenie, czy R. T. miał motyw ku zwolnieniu powoda z pracy oraz, czy w rzeczywistości to on podjął przedmiotową decyzję nie miało żadnego znaczenia w kontekście rozważenia zasadności dochodzonego roszczenia w pozwie. W niniejszej sprawie należało zważyć, czy przyczyny wypowiedzenia umowy o pracę były zasadne czy też nie. Natomiast kwestia związana z ukrytymi motywami stanowiła jedynie poboczną kwestię sporną, która nie miała żadnego znaczenia w kontekście wyrokowania. Należy też podkreślić, że powód w odpowiedzi

na apelację wskazał o wysokim prawdopodobieństwie działań pozwanego skierowanych w jego osobę. Natomiast Sąd II instancji zważył, że błędnym byłoby poczynienie rozważań na podstawie poczynionych ustaleń w oparciu o niepewne wskazówki pochodzące ze zgromadzonego materiału dowodowego.

Sąd Okręgowy zważył, że apelujący zasadnie wskazuje, że Sąd I instancji nie uzasadnił dlaczego pozwany nie dopełnił swoich obowiązków określonych przez art. 94 pkt 1, 2, 2a i 4 k.p. Jednakże te elementy uzasadnienia wyroku w ocenie Sądu II instancji

są oderwane od przedmiotu sporu w niniejszej sprawie i nie były kwestionowane w toku procesu. Zatem Sąd Okręgowy uznał, że poczynienie tychże rozważań było nietrafne, lecz nie miało wpływu na zasadność wydania rozstrzygnięcia w sprawie.

Przechodząc do naruszeń przepisów prawa materialnego, Sąd Okręgowy zważył, że w świetle art. 45 § 1 i § 2 k.p., w razie ustalenia, że wypowiedzenie umowy o pracę zawartej na czas nieokreślony jest nieuzasadnione lub narusza przepisy o wypowiedzaniu umów o pracę, sąd pracy - stosownie do żądania pracownika - orzeka o bezskuteczności wypowiedzenia, a jeżeli umowa uległa już rozwiązaniu - o przywróceniu pracownika do pracy na poprzednich warunkach albo o odszkodowaniu. Sąd pracy może nie uwzględnić żądania pracownika uznania wypowiedzenia za bezskuteczne lub przywrócenia do pracy, jeżeli ustali, że uwzględnienie takiego żądania jest niemożliwe lub niecelowe; w takim przypadku sąd pracy orzeka o odszkodowaniu.

Sąd I instancji w uzasadnieniu wyroku dokonując rozważań prawnych powołał się

w sposób trafny na wypracowane przez sądy bogate orzecznictwo. Należy wskazać, że już pierwsze zdanie uzasadnienia wypowiedzenia umowy o pracę jest fałszywe, ponieważ powód nie wprowadził na teren zakładu zewnętrznej firmy, gdyż ta czynność należała do ochrony, która kontrolowała kwestię ważności szkoleń. Z uwagi na brak bezpośredniego zagrożenia dla produktu ptasiego mleczka, powód w sposób prawidłowy nie odsunął od pracy pracowników firmy zewnętrznej. W ocenie Sądu Okręgowego drobne naruszenia były odpowiednio

i należy je usuwane. Powód nie miał w swoim zakresie czynności obowiązku przeprowadzać szkolenia pracowników firmy zewnętrznej, gdyż spoczywał on na osobie zlecającej. Dodatkowo w toku postępowania sądowego nie udowodniono, aby pracownicy firmy (...) przebiegali się na linii produkcyjnej czy też spożywali przyniesione ze sobą napoje w strefie produkcyjnej. Natomiast uchybienia pracowników, które były przedmiotem interwencji podwładnego powoda, nie narażały na ryzyko zanieczyszczenia produktu. Powód nie naruszył swoich obowiązków również w kwestii sprawowania nadzoru nad zewnętrzną firmą.

U pozwanej nie było obowiązku wykonywania stałego nadzoru, a zatem dotychczasowo wykonywany nadzór doraźny zlecony przez powoda należało uznać za wystarczający. Jak już wskazano, powód reagował na bieżąco na niewłaściwe zachowania pracowników. Zatem

nie było podstaw, aby zarzucać powodowi brak reagowania na nieprzestrzeganie obowiązujących zasad u pozwanej. W związku z tym logicznym było zachowanie powoda, który nie widział nieprawidłowości w swoim działaniu, a co w konsekwencji nie mogło być przyczyną braku zaufania pozwanego.

Reasumując Sąd Okręgowy zważył, że żadna z przyczyn zamieszczonych w wypowiedzeniu stosunku pracy nie była na tyle uzasadniona, aby była podstawą do rozwiązania z wieloletnim pracownikiem umowy o pracę. Również pozwany w toku postępowania sądowego ani w treści apelacji nie wskazał, aby niemożliwym było przywrócenie powoda do pracy, zatem zdaniem Sądu II instancji nie ma podstaw, aby nie zastosować dyspozycji objętej przepisem art. 45 § 1 k.p. W związku z tym apelacja była niezasadna i podlegała oddaleniu na mocy art. 385 k.p.c.

O kosztach postępowania Sąd orzekł w punkcie 2 wyroku na podstawie art. 98 k.p.c. Sąd zasądził od pozwanego na rzecz powoda kwotę 120,00 złotych tytułem zwrotu kosztów zastępstwa procesowego za instancję odwoławczą na podstawie § 9 ust. 1 pkt 1 w związku

z § 10 ust. 1 pkt 1 rozporządzenia Ministra Sprawiedliwości z dnia 22 października 2015 r.

w sprawie opłat za czynności radców prawnych (Dz. U. z 2015 r., poz. 1804).

SSO Monika Roslan-Karasińska SSO Zbigniew Szczuka SSO Agnieszka Stachurska

Zarządzenie:(...)

(...)