

**Sygn. akt VII Pa 8/20**

## **WYROK**

### **W IMIENIU RZECZYPOSPOLITEJ POLSKIEJ**

Dnia 23 lutego 2022 r.

**Sąd Okręgowy Warszawa – Praga w Warszawie VII Wydział Pracy  
i Ubezpieczeń Społecznych**

**Przewodniczący SSO Monika Roslan – Karasińska**

Protokolant: Magdalena Adamska

po rozpoznaniu na rozprawie w dniu 23 lutego 2022 r. w Warszawie

sprawy z powództwa J. S., I. U.

przeciwko Ośrodkowi Pomocy Społecznej Dzielnicy (...) (...) W. w W.

o przywrócenie do pracy i wynagrodzenie za czas pozostawania bez pracy oraz o przywrócenie poprzednich warunków pracy i płacy i wynagrodzenie

na skutek apelacji wniesionej przez pozwanego

od wyroku Sądu Rejonowego dla Warszawy Pragi-Południe w Warszawie  
VI Wydział Pracy i Ubezpieczeń Społecznych z dnia 28 października 2019 r., sygn.  
VI P 19/18

1. oddala apelację,
2. zasądza od Ośrodka Pomocy Społecznej Dzielnicy (...) (...) W. w W. na rzecz powoda J. S. kwotę 180,00 zł (sto osiemdziesiąt złotych) tytułem zwrotu kosztów zastępstwa procesowego za instancję odwoławczą,
3. zasądza od Ośrodka Pomocy Społecznej Dzielnicy (...) (...) W. w W. na rzecz powódki I. U. kwotę 120,00 zł (sto dwadzieścia złotych) tytułem zwrotu kosztów zastępstwa procesowego za instancję odwoławczą.

SSO Monika Roslan – Karasińska

## **UZASADNIENIE**

Sąd Rejonowy dla Warszawy Pragi-Południe w Warszawie VI Wydział Pracy i Ubezpieczeń Społecznych, po rozpoznaniu sprawy z powództwa J. S., I. U. przeciwko Ośrodkowi Pomocy Społecznej Dzielnicy (...) (...) W. w W. o przywrócenie do pracy i wynagrodzenie za czas pozostawania bez pracy oraz o przywrócenie poprzednich warunków pracy i płacy i wynagrodzenie, wyrokiem z dnia 28 października 2019 r.:

- a) przywrócił J. S. do pracy w Ośrodku Pomocy Społecznej Dzielnicy (...) (...) W. w W. na warunkach pracy i płacy obowiązujących przed wręczeniem J. S. wypowiedzenia warunków pracy i płacy z daty 28 grudnia 2017 r.,
- b) zasądził od Ośrodka Pomocy Społecznej Dzielnicy (...) (...) W. w W. na rzecz J. S. kwotę 1.000 zł tytułem wynagrodzenia oraz kwotę 18.000 zł tytułem wynagrodzenia za czas pozostawania bez pracy – pod warunkiem podjęcia przez J. S. pracy w Ośrodku Pomocy Społecznej Dzielnicy (...) (...) W. w W. w terminie 7 dni od dnia uprawomocnienia się punktu 1 niniejszego orzeczenia,

c) oddalił powództwo J. S. w pozostałej części,

d) zasądził od Ośrodka Pomocy Społecznej Dzielnicy (...) (...) W. w W. na rzecz J. S. kwotę 860 zł tytułem zwrotu kosztów procesu, w tym 360 zł tytułem zwrotu kosztów zastępstwa procesowego;

a) przywrócił I. U. poprzednie warunki pracy i płacy w Ośrodku Pomocy Społecznej Dzielnicy (...) (...) W. w W.,

b) zasądził od Ośrodka Pomocy Społecznej Dzielnicy (...) (...) W. w W. na rzecz I. U. kwotę 1.100 zł tytułem wynagrodzenia – pod warunkiem podjęcia przez I. U. pracy w Ośrodku Pomocy Społecznej Dzielnicy (...) (...) W. w W. na poprzednich warunkach w terminie 7 dni od dnia uprawomocnienia się punktu 2 niniejszego orzeczenia,

c) oddalił powództwo I. U. w pozostałej części,

d) zasądził od Ośrodka Pomocy Społecznej Dzielnicy (...) (...) W. w W. na rzecz I. U. kwotę 180 zł tytułem zwrotu kosztów zastępstwa procesowego.

W rozważaniach prawnych Sąd Rejonowy wskazał, że przedmiotem rozpoznania niniejszej sprawy była kwestia zasadności bądź braku zasadności zgłoszonego przez powoda J. S. roszczenia o przywrócenie do pracy w związku z rozwiązaniem umowy o pracę, a także o zasądzenie odszkodowania tytułem wynagrodzenia za czas pozostawania bez pracy. Powód odwołał się także od otrzymanego wypowiedzenia zmieniającego warunki pracy i płacy. Natomiast powódka I. U. odwołała się od otrzymanego wypowiedzenia zmieniającego, wnosząc o przywrócenie poprzednich warunków pracy i płacy, a także o wyrównanie różnicy w wynagrodzeniu.

W pierwszej kolejności Sąd Rejonowy rozważył zasadność roszczeń J. S.. W sprawie bezsporne było, że pozwany w dniu 29 grudnia 2017 r. wręczył powodowi wypowiedzenie warunków pracy i płacy w zakresie stanowiska i wynagrodzenia zasadniczego z okresem wypowiedzenia do dnia 31 marca 2018 r., a także że w trakcie okresu wypowiedzenia zmieniającego powód w dniu 12 marca 2018 r. otrzymał rozwiązanie umowy o pracę bez zachowania okresu wypowiedzenia. Zasadność rozwiązania dyscyplinarnego została zbadana w pierwszej kolejności, gdyż w przypadku uznania, że wręczone powodowi rozwiązanie było zasadne, odpadną przesłanki do badania zasadności wypowiedzenia zmieniającego.

W tym kontekście kwestią sporną pozostawało, czy objęcie powoda szczególną ochroną pracowniczą było czynnością pozorną. Sąd Rejonowy powołując się na szereg orzecznictwa Sądu Najwyższego i własne ustalenia doszedł do wniosku, że uchwałą (...) z dnia 9 stycznia 2018 r. (będąc w trakcie wypowiedzenia zmieniającego) J. S. został objęty szczególną ochroną, jako członek związku niewchodzący w skład Komisji. Na mocy uchwały Komisja uprawniała powoda do reprezentowania organizacji związkowej wobec pracodawcy albo organu lub osoby dokonującej za pracodawcę czynności w sprawach z zakresu prawa pracy na czas trwania kadencji Komisji Związkowej, tj. do 31 marca 2018 r. O szczególnej ochronie członka związku Dyrektor pozwanego został poinformowany przez organizację związkową pismem z dnia 12 stycznia 2018 r. Należy mieć na uwadze, że jeszcze przed oficjalnym przyjęciem do związku zawodowego powód J. S. był zaangażowany w obronę praw pracowniczych. Czynnie uczestniczył w spotkaniach z dyrekcją, a także w Urzędzie Dzielnicy. Z racji nasilającego się konfliktu z dyrektorem ośrodka, a także w obawie przed wyeliminowaniem przedstawicieli pracowniczych z grona pracowników, związki zawodowe podjęły decyzję o upoważnieniu powoda do działania w imieniu związków w trybie natychmiastowym. Powyższego nie można ocenić, jako czynność pozorną. Nie ulega bowiem wątpliwości, że powód już wcześniej czynnie uczestniczył w obronie praw pracowniczych w konflikcie z Dyrektorem Ośrodka. Ponadto w dniu 9 lutego 2018 r. odbyło się spotkanie Dyrekcji Ośrodka z kierownikami, w którym brał udział również powód, wskazując że występuje jako przedstawiciel związków zawodowych. Poza tym odbyły się co najmniej dwa spotkania w Urzędzie Dzielnicy, podczas których powód J. S. jako przedstawiciel związków zawodowych występował względem pracodawcy. Także w dniu 16 lutego 2018 r. decyzją nr (...) Prezydium Zarządu Regionu M. wyraziło zgodę na upoważnienie przez Komisję Zakładową nr (...) J. S. do reprezentowania członków OZ nr (...) wobec pracodawcy w Ośrodku Pomocy Społecznej Dzielnicy (...) w sprawach z zakresu prawa pracy. Upoważnienie obowiązywało w okresie od dnia 16 lutego 2018 r. do 31 marca 2018 r.

Wobec powyższych rozważań Sąd I instancji ustalił, że rozwiązanie umowy o pracę było niezgodne z prawem.

Pomimo powyższych ustaleń, Sąd Rejonowy podjął również rozważania dotyczące zasadności rozwiązania umowy o pracę. Ustaleniu przez Sąd Rejonowy podlegało zatem, czy powód w istocie dopuścił się ciężkiego naruszenia obowiązków pracowniczych, podstawowych obowiązków. Odnosząc się do poszczególnych zarzutów zawartych w oświadczeniu o rozwiązaniu umowy o pracę należy wskazać, co następuje.

W treści oświadczenia o rozwiązaniu umowy o pracę bez wypowiedzenia pozwany podał:

1) publiczne wyrażanie aprobaty dla działań byłego pracownika Ośrodka Pomocy Społecznej Dzielnicy (...) (...) W. R. F., polegających na fałszywych oskarżeniach przełożonego – Z. G. (1) – o działania mobbingowe, niegospodarność kłopoty ze zdrowiem psychicznym – za pośrednictwem portalu F. na profilu publicznym R. F. w okresie od 24 stycznia 2018 r. do 1 marca 2018 r., które to działania mają zdyskredytować przełożonego w oczach opinii publicznej oraz podwładnych i dezorganizują pracę u pracodawcy;

2) publiczne wyrażanie aprobaty dla działań byłego pracownika Ośrodka Pomocy Społecznej Dzielnicy (...) (...) W. R. F., polegających na insynuowaniu przełożonej – Z. G. (1) – korzystania z protekcji T. K., niekompetencję, działania mobbingowe – za pośrednictwem portalu F. na profilu publicznym T. K. pod postem z dnia 24 lutego 2018 r., które to działania mają zdyskredytować przełożonego w oczach opinii publicznej oraz podwładnych i dezorganizują pracę u pracodawcy;

3) podejmowanie działań, również w godzinach pracy, mających na celu zdyskredytowanie przełożonego w oczach podległych pracowników poprzez wykorzystywanie nadrzędności służbowej do nakładania podległym pracownikom do podpisywania pism o rzekomym stosowaniu mobbingu wobec pracowników przez Z. G. (1) oraz rzekomych niesprawiedliwościach dotyczących pracodawcy, które to działania mają zdyskredytować przełożonego w oczach opinii publicznej oraz podwładnych i dezorganizują pracę u pracodawcy;

4) publiczne kwestionowanie poleceń służbowych przełożonego Z. G. (1), publiczne zarzucanie ww. przełożonej braku kompetencji i niegospodarności, ostentacyjne niewykonywanie i opóźnienie wykonania poleceń służbowych, zatajanie informacji dot. pracy Ośrodka przed przełożonymi;

5) utrata zaufania do pracownika z przyczyn opisanych powyżej jak również z powodu braku należytego zaangażowania pracownika w pracę, odpowiedniego do zajmowanego stanowiska kierowniczego.

Pierwsze dwie przyczyny były ze sobą powiązane i dotyczyły tzw. (...) przez powoda na profilu społecznościowym R. F., zamieszczanych przez niego wpisów na temat pracodawcy oraz Dyrektora ośrodka. Zdaniem Sądu Rejonowego powód bezsprzecznie nie publikował żadnych obraźliwych treści w ww. internecie, nie zamieszczał także żadnych komentarzy. Pozwalał sobie wyłącznie na tzw. (...) postów, zamieszczanych przez R. F.. Na uwagę zasługuje także fakt, że w pozwanym ośrodku od dłuższego czasu istniał konflikt pomiędzy pracownikami, a Dyrektorem ośrodka. Konflikt był jawny, pracownicy ośrodka sporządzili wiele skarg na Dyrektora. W celu jego rozwiązania organizowano spotkania, w których uczestniczyli przedstawiciele pracowników, związków zawodowych oraz Dyrektor placówki. Nadto powód był działaczem związkowym, co już z racji pełnionej funkcji uprawniało go do konstruktywnego wypowiadania się na temat pracodawcy. Wobec powyższego zdaniem Sądu, tzw. „(...)” postów w trybie internetowym nie może zostać uznane za ciężkie naruszenie obowiązków pracowniczych. I to podstawowych obowiązków pracowniczych. Dodatkowo pracodawca nie udowodnił w żaden sposób podstaw z art. 52 § 2 k.p.

Jednocześnie w zakresie dotyczącym oceny czynności samego świadka R. F. Sąd I instancji wskazał, że aktualnie w tut. Sądzie Rejonowym dla Warszawy Pragi - Południe w Warszawie VI Wydziale Pracy i Ubezpieczeń Społecznych jest postępowanie z powództwa R. F. przeciwko Ośrodkowi Pomocy Społecznej Dzielnicy (...) (...) W. w W. o przywrócenie do pracy i wynagrodzenie za czas pozostawania bez pracy.

Jako kolejną przyczynę pozwany podał podejmowanie działań, również w godzinach pracy, mających na celu zdyskredytowanie przełożonego w oczach podległych pracowników poprzez wykorzystywanie nadrzędności służbowej do nakłaniania podległych pracowników do podpisywania pism traktujących o rzekomym stosowaniu mobbingu wobec pracowników przez Z. G. (1) oraz rzekomych niesprawiedliwościach dotyczących pracodawcy, które to działania miały zdyskredytować przełożonego w oczach opinii publicznej oraz podwładnych i dezorganizowały pracę u pracodawcy. Powyższa przyczyna okazała się być nieprawdziwa. Przeprowadzone postępowanie dowodowe nie wykazało, aby powód zmuszał kogokolwiek do podpisywania pism i skarg na pracodawcę. Owszem częściowo był inicjatorem sporządzania takich pism, ale okoliczność ta nie powinna budzić wątpliwości. Jako osoba na kierowniczym stanowisku oraz dodatkowo następnie przedstawiciel związku zawodowego pracowników czuł się odpowiedzialny za podległych pracowników. Miał świadomość konfliktu z Dyrektorem ośrodka, wiedział, że pracownicy nie podejmą żadnych działań z obawy przed utratą pracy. Obserwował też dynamicznie zmieniającą się sytuację kadrową w placówce. Od momentu przyjęcia na stanowisko Dyrektora Z. G. (1) z ośrodka odeszła znaczna ilość pracowników. Niektórzy pracownicy przeszli do OPSów w innych Dzielnicach W.. Nasilający się konflikt wymusił na kierownictwie podjęcie kroków, mających na celu rozwiązanie sporu. W tym celu sporządzono skargi i przedstawiono je pracownikom do podpisu. Nikt jednak nie był zmuszany do podpisywania pism. Była to dobrowolna decyzja każdego z pracowników. Powyższa przyczyna również nie uzasadniała rozwiązania umowy o pracę bez wypowiedzenia, była bowiem nieprawdziwa. Dodatkowo zaś pracodawca nie udowodnił w żaden sposób podstaw z art. 52 § 2 k.p.

W dalszej kolejności pracodawca powołał się na publiczne kwestionowanie poleceń służbowych przełożonego Z. G. (1), publiczne zarzucanie ww. przełożonej braku kompetencji i niegospodarności, ostentacyjne niewykonywanie i opóźnienie wykonania poleceń służbowych, zatajanie informacji dot. pracy Ośrodka przed przełożonymi. Rzeczona przyczyna również była nieprawdziwa. Strona pozwana nie zdołała bowiem wykazać, aby powód J. S. publicznie kwestionował polecenia służbowe Z. G. (1), albo zarzucał przełożonej brak kompetencji i niegospodarności. Nie zostało także udowodnione, aby powód ostentacyjnie nie wykonywał, albo opóźniał wykonywanie poleceń służbowych, czy zatajał informacje dot. pracy Ośrodka przed przełożonymi. Wręcz przeciwnie, przesłuchani w sprawie świadkowie potwierdzili, że powód był sumiennym pracownikiem, dobrym merytorycznie. Dobrze się z nim pracowało. Żaden z pracowników nie skarżył się na powoda, jako przełożonego. Jego praca nie powodowała dezorganizacji. Dodatkowo także pracodawca nie udowodnił w żaden sposób podstaw z art. 52 § 2 k.p.

Jednocześnie jednak Sąd I instancji podkreśla, że w istocie powód J. S. nie poinformował Dyrektora ośrodka o zdarzeniu z dnia 31 października 2017 r., kiedy to pracownicy ośrodka znalazły zwłoki w miejscu zamieszkania jednej z podopiecznych ośrodka. J. S., który zajmował wówczas stanowisko kierownika Filii (...), nie widział potrzeby zawiadamiania o powyższym Dyrektora placówki. Uznał, że nie ma powodu dla którego miałby angażować przełożonego w tę sytuację. Do tej pory w ośrodku nie doszło do takiej sytuacji, nigdy wcześniej pracownicy nie musieli zastanawiać się, jak należy postąpić w przypadku znalezienia zwłok. Mając na uwadze wyjątkowość przedmiotowej sytuacji Sąd Rejonowy był zdania, że powód powinien poinformować o zajściu swojego przełożonego. Jednocześnie jednak Sąd podkreśla, że niepoinformowanie o tym nie uzasadnia rozwiązania umowy o pracę bez wypowiedzenia. Pracodawca nie wskazał na żaden konkretny przepis podstawowego obowiązku pracowniczego, który powód by złamał i to w sposób ciężki. Tym bardziej, że upłynął termin z art. 52 § 2 k.p. Wystarczającym byłoby zwrócenie powodowi uwagi i uczulenie go na przyszłość na procedurę w takich sytuacjach. Procedurę, która została formalnie przyjęta już po ww. zdarzeniu. Absolutnie jednak nie było to wystarczające, aby rozwiązać umowę o pracę w trybie dyscyplinarnym.

Jako ostatnią przyczynę dyscyplinarnego zwolnienia powoda pracodawca podał utratę zaufania do pracownika z przyczyn podanych w oświadczeniu, jak również z powodu braku należytego zaangażowania pracownika w pracę, odpowiedniego do zajmowanego stanowiska kierowniczego. W tym miejscu Sąd Rejonowy powołał się na przeważający w doktrynie pogląd, że utrata zaufania może co najwyżej uzasadniać wypowiedzenie umowy o pracę, a nie zwolnienie dyscyplinarne. Utrata zaufania jest kategorią bardzo pojemną, mogąca obejmować zróżnicowane stany faktyczne, a zarazem stwarzającą ryzyko nadużyć. W uzasadnieniu wyroku z dnia 4 lutego 2011 r. Sąd Najwyższy stwierdził, że w dużym uproszczeniu zaufanie jest to stan wyrażający się przekonaniem o możliwości polegania na kimś, czyli inaczej stan poczucia pewności. Utrata zaufania do pracownika może stanowić przyczynę

uzasadniająca wypowiedzenie umowy o pracę, jeżeli znajduje oparcie w przesłankach natury obiektywnej oraz racjonalnej i nie jest wynikiem arbitralnych ocen lub subiektywnych uprzedzeń. Wynika z tego, że nie tyle istotna jest sama utrata zaufania pracodawcy do pracownika, co przyczyny, które ją spowodowały (zob. wyrok SN z 23 grudnia 2004 roku, sygn. akt III PK 68/04). Na utratę zaufania wpływa zazwyczaj wiele zdarzeń. Wobec powyższego Sąd wyjaśnia, że utrata zaufania nie może uzasadniać rozwiązania dyscyplinarnego, a co najwyżej wypowiedzenie umowy o pracę. Niemożliwe byłoby bowiem określenie takiej przyczyny, jako ciężkie naruszenie podstawowych obowiązków pracowniczych - w szczególności z uwagi na miesięczne ograniczenie czasowe w przypadku rozwiązań dyscyplinarnych. Wobec powyższego Sąd I instancji uznał wręczone powodowi rozwiązanie umowy o pracę za niezgodne z prawem i niezasadne.

Sąd Rejonowy w następnej kolejności zbadał zasadność wręczonego w dniu 29 grudnia 2017 r. powodowi J. S. wypowiedzenia warunków pracy i płacy w zakresie stanowiska i wynagrodzenia zasadniczego z okresem wypowiedzenia do dnia 31 marca 2018 r. Strona pozwana, dokonując zmiany stanowiska oraz wynagrodzenia zasadniczego powoda, miała obowiązek dokonania wypowiedzenia zmieniającego, co bezspornie miało miejsce. Rozpoznając niniejszą sprawę Sąd I instancji natomiast badał, czy wypowiedzenie złożone powodowi jest zgodne z prawem, czyli czy spełnione zostały wymogi formalne wynikające z przepisów prawa pracy, a po wtóre, czy jest ono uzasadnione. Sąd uwzględnił bowiem odwołanie pracownika jedynie wówczas, gdy wypowiedzenie jest niezasadne lub narusza przepisy o wypowiedzaniu umowy o pracę stosowanych do wypowiedzenia warunków pracy i płacy.

W piśmie wypowiadającym powodowi J. S. warunki pracy i płacy pozwany podał następujące przyczyny:

- 1) nienależyte wykonywanie kontroli wewnętrznej nad pracownikami Filii (...) skutkującym brakiem przestrzegania porządku i dyscypliny pracy przez pracowników i powodującym obniżoną efektywność pracy działu. Jednocześnie wskazał, że zostały odnotowane przypadki wychodzenia przez pracowników Filii (...) z pracy, bez stosownej adnotacji w zeszycie wyjść;
- 2) nienależytą organizację pracy Filii (...), skutkującą brakiem zapewnienia odpowiedniego przepływu informacji pomiędzy powodem oraz jego podwładnymi, a Dyrektorem Ośrodka Pomocy Społecznej Dzielnicy (...) (...) W.;
- 3) zatajenie przed przełożonymi informacji mogących mieć wpływ na pracę Ośrodka i dobro zakładu pracy, poprzez brak niezwłocznego poinformowania przełożonego o sytuacji jaka miała miejsce w dniu 31 października 2017 r. w domu O. S., pomimo pełnej wiedzy powoda o powstałym w związku z wykonywaną pracą socjalną sporze pomiędzy podległym pracownikiem socjalnym a funkcjonariuszem Policji;
- 4) brak inicjatywy w podejmowaniu działań mających usprawnić pracę kierowanej przez powoda Filii;
- 5) utrata zaufania z powyższych przyczyn, jak również z powodu braku należytego zaangażowania pracownika w pracę, odpowiedniego do zajmowanego wysokiego stanowiska kierowniczego.

Po upływie okresu wypowiedzenia, tj. od dnia 1 kwietnia 2018 r. pracodawca zaproponował nowe stanowisko pracy - Kierownika Zespołu Pomocy Środowiskowej oraz nowe wynagrodzenie zasadnicze za pracę w wysokości 5.040,00 zł brutto.

Powód stał na stanowisku, że wskazane przyczyny wypowiedzenia zmieniającego były nierzeczywiste, a prawdziwą przyczyną wypowiedzenia zmieniającego była chęć ukarania go za przeciwstawienie się działaniom dyskryminującym i mobbingowym pozwanego wobec pracowników. Powód zgłosił także zarzut braku konsultacji związkowej.

Odnośnie zarzutu braku konsultacji związkowej Sąd I instancji wyjaśnił, że zgodnie z art. 38 § 1 k.p. o zamiarze wypowiedzenia pracownikowi umowy o pracę zawartej na czas nieokreślony pracodawca zawiadamia na piśmie reprezentującą pracownika zakładową organizację związkową, podając przyczynę uzasadniającą rozwiązanie umowy. Przepis ma zastosowanie także w przypadku wypowiedzenia zmieniającego. W przedmiotowej sprawie w dniu 7

grudnia 2017 r. Dyrektor pozwanego zwrócił się do organizacji związkowej z zapytaniem, czy m.in. J. S. i I. U. korzystają z obrony zakładowej organizacji związkowej. Pismem z dnia 12 grudnia 2017 r. organizacja związkowa udzieliła odpowiedzi zbiorczej, w której nie wymieniła powodów, jako osoby korzystające z obrony Związków Zawodowych.

Zatem na moment wręczenia powodom wypowiedzenia zmieniającego, nie byli oni zrzeszeni w żadnej organizacji związkowej. Wobec czego pracodawca nie był obowiązany do konsultacji ze związkiem zawodowym zamiaru wręczenia powodom wypowiedzenia zmieniającego.

Po przeprowadzeniu postępowania dowodowego Sąd I instancji zgodził się z twierdzeniami powoda J. S. odnośnie nieprawdziwości przyczyn wypowiedzenia zmieniającego. Z dokonanych w sprawie ustaleń jasno wynika, że od pewnego czasu powód zaangażował się w rozwiązanie konfliktu z Dyrektorem ośrodka. Powód brał udział w spotkaniach, sporządzał projekty, pisma i skargi na Dyrektora ośrodka. Zależało mu na poprawie sytuacji pracowników placówki. W ośrodku bowiem wielu pracowników odeszło z pracy, przenieśli się do innych OPSów. Na początku stycznia 2018 r. powód wstąpił do związków zawodowych, by jeszcze bardziej zaangażować się w rozwiązanie trudnej sytuacji w ośrodku. Zdaniem Sądu w przypadku powoda J. S. prawdziwą przyczyną wypowiedzenia zmieniającego była retorsja za przeciwstawienie się go działaniom Dyrektora wobec pracowników. Z przeprowadzonego postępowania dowodowego wynika, że powód był osobą zaangażowaną w pracę na zajmowanym stanowisku. Zajmując stanowisko Kierownika Filii (...) powód był osobą i pracownikiem cenionym i lubianym. Świadkowie zeznali, że dobrze im się z powodem pracowało, do jego pracy nie było żadnych zastrzeżeń. Nikt nie słyszał, aby były na niego jakiegokolwiek skargi.

W treści wypowiedzenia zmieniającego powodowi zarzucono nienależyte wykonywanie kontroli wewnętrznej nad pracownikami Filii (...) skutkującym brakiem przestrzegania porządku i dyscypliny pracy przez pracowników i powodującym obniżoną efektywność pracy działu. Pozwany wskazał, że zostały odnotowane przypadki wychodzenia przez pracowników Filii (...) z pracy, bez stosownej adnotacji w zeszycie wyjść.

Powyższa przyczyna okazała się być nie tylko nieuzasadniona, ale także nieprawdziwa. Na tę okoliczność strona powodowa przedstawiła wydruk z zeszytu wyjść (k. 13), z którego jasno wynika, że opuszczenie miejsca pracy było każdorazowo odnotowywane przez pracowników w zeszycie wyjść. Strona pozwana nie odniosła się do przedstawionych przez powoda dowodów, nie przedstawiła także żadnych innych dowodów mogących podważyć wiarygodność złożonych wydruków. Przeprowadzone postępowanie nie potwierdziło, aby powód sprawował nienależyte wykonywanie kontroli wewnętrznej nad pracownikami Filii (...), ani aby pracownicy Filii nie przestrzegali porządku i dyscypliny pracy. Żaden z przesłuchanych w sprawie świadków nie potwierdził także, aby powyższe skutkowało obniżoną efektywnością pracy działu. Strona pozwana nie zdołała wykazać prawdziwości powyższej przyczyny.

W dalszej części wypowiedzenia podano nienależytą organizację pracy Filii (...), skutkującą brakiem zapewnienia odpowiedniego przepływu informacji pomiędzy powodem oraz jego podwładnymi, a Dyrektorem Ośrodka Pomocy Społecznej Dzielnicy (...) (...) W..

Zdaniem Sądu Rejonowego powyższa przyczyna nie uzasadniała wręczenia powodowi wypowiedzenia zmieniającego. Przeprowadzone postępowanie dowodowe wykazało, że realizacja zadań Filii (...) przebiegała prawidłowo, a pozwany nie zgłaszał zastrzeżeń do pracy placówki, wręcz przeciwnie, pozwany wskazywał na prawidłowe rozstrzygnięcia postępowań administracyjnych w Filii. Jednocześnie jednak Sąd I instancji podkreślił, że pozwany nie wyjaśnił jakie konkretnie informacje miał na myśli. Z całokształtu zgromadzonego w sprawie materiału dowodowego można jednak wnioskować, że powyższa przyczyna jest powiązana z kolejną, w której zarzucono powodowi zatajenie przed przełożonymi informacji mogących mieć wpływ na pracę Ośrodka i dobro zakładu pracy, poprzez brak niezwłocznego poinformowania przełożonego o sytuacji jaka miała miejsce w dniu 31 października 2017 r. w domu O. S., pomimo pełnej wiedzy powoda o powstałym w związku z wykonywaną pracą socjalną sporze pomiędzy podległym pracownikiem socjalnym a funkcjonariuszem Policji. Co istotne, powód nie był obecny na miejscu zdarzenia w dniu 31

października 2017 r. O ujawnieniu zwłok dowiedział się z rozmowy telefonicznej z jedną z pracownic. Powód wyjaśniał, że nie widział potrzeby zawiadomienia Dyrektora placówki o zajściu, bowiem wydawało mu się oczywiste, że skoro na miejscu jest Policja, to OPS nie ma obowiązku zabezpieczania zwłok. Taką też informację przekazał telefonicznie swojej pracownicy. Udzielając taką odpowiedź uznał sprawę za załatwioną. Strona pozwana nie udowodniła zaś, że dodatkowo powód miał „pełną wiedzę o powstałym w związku z wykonywaną pracą socjalną sporze pomiędzy podległym pracownikiem socjalnym a funkcjonariuszem Policji”. Należy także zwrócić uwagę, że nigdy wcześniej nie było podobnej sytuacji i dopiero po zdarzeniu z dnia 31 października 2017 r. wprowadzono w OPS wytyczne dotyczące postępowania w podobnej sytuacji.

Wobec wyjątkowości zdarzenia i ówczesnym braku obowiązujących w ośrodku procedur Sąd Rejonowy podkreślił, że zastosowanie wobec wieloletniego pracownika kary w postaci wręczenia wypowiedzenia zmieniającego jest zbyt daleko idące. Tym bardziej, że Dyrektor placówki została o wszystkim poinformowana po kilku dniach od zdarzenia. A zaniechanie jej niezwłocznego poinformowania nie skutkowało żadnymi negatywnymi konsekwencjami dla pracodawcy. Poza tym pracodawca nie nałożył na powoda żadnej kary porządkowej.

Kolejną przyczyną wypowiedzenia zmieniającego był brak inicjatywy w podejmowaniu działań mających usprawnić pracę kierowanej przez powoda Filii. Zdaniem Sądu Rejonowego do powyższej przyczyny ciężko jest się odnieść. Dla uzasadnienia prawdziwości powyższej przyczyny pozwany nie przedstawił żadnych dowodów. Także przesłuchani w sprawie świadkowie nie byli pytani na okoliczności związane z jej zasadnością. Wskazana przyczyna okazała się być nie tylko nieprawdziwa, ale i niezasadna.

Jako ostatnią przyczynę pozwany podał utratę zaufania z powyższych przyczyn, jak również z powodu braku należytego zaangażowania pracownika w pracę, odpowiedniego do zajmowanego wysokiego stanowiska kierowniczego. Jak już wcześniej wskazano, utrata zaufania do pracownika może stanowić przyczynę uzasadniającą wypowiedzenie umowy o pracę, jeżeli znajduje oparcie w przesłankach natury obiektywnej oraz racjonalniej i nie jest wynikiem arbitralnych ocen lub subiektywnych uprzedzeń. Nie tyle istotna jest sama utrata zaufania pracodawcy do pracownika, co przyczyny, które ją spowodowały.

W toku postępowania powód podnosił, że nieznanne są mu jakiegokolwiek podstawy do przyjęcia, że jego zachowanie mogło osłabić zaufanie pracodawcy. Strona pozwana nie zdołała natomiast wykazać, aby było inaczej. W ocenie Sądu I instancji przyczyny, na które powoływała się w wypowiedzeniu zmieniającym strona pozwana, nie uzasadniały utraty zaufania do wieloletniego pracownika. Na uwagę zasługuje także fakt, że pozwany, ani ustnie, ani pisemnie, nigdy nie informował powoda o jakichkolwiek uchybieniach w pracy, które mogłyby zagrozić interesom pracodawcy. Nie bez znaczenia pozostaje także konflikt, istniejący pomiędzy pracownikami, a Dyrektorem placówki, w którego rozwiązanie powód aktywnie się zaangażował. Podkreślenia wymaga także, że utrata zaufania nie jest typową przyczyną, uzasadniającą wypowiedzenie zmieniające. Dotyczy bowiem sytuacji, kiedy pracodawca nie wyobraża sobie dalszej współpracy z danym pracownikiem, właśnie z powodu utraty zaufania. Nie wydaje się możliwe, aby pracodawca - który utracił zaufanie do jakiegoś pracownika - chciał, aby taki pracownik nadal pracował na innym stanowisku kierowniczym. Utrata zaufania uzasadnia raczej definitywne wypowiedzenie umowy o pracę, a nie wypowiedzenie zmieniające. Z powyższego wynika, że wręczone powodowi wypowiedzenie zmieniające było wadliwe pod względem prawnym, gdyż zawierało uzasadnienie nieprawdziwe i nierzeczywiste. Tym samym powództwo okazało się usprawiedliwione co do zasady.

W związku z zaistniałą sytuacją faktyczno-prawną, ostatecznie na rozprawie w dniu 10 grudnia 2018 r. pełnomocnik powodów wniósł w imieniu powoda J. S.: o uznanie dokonanego rozwiązania za bezzasadne, przywrócenie do pracy i zasądzenie wynagrodzenia za czas pozostawiania bez pracy w wysokości 3 miesięcznego wynagrodzenia w kwocie 18.000 zł brutto, zaś w zakresie wypowiedzenia zmieniającego o przywrócenie powoda na poprzednich warunkach pracy i płacy i zasądzenie 3.000 zł brutto. W niniejszej sprawie dowiedzione zostało, że powód w momencie zwolnienia dyscyplinarnego podlegał szczególnej ochronie, a mianowicie nie mógł zostać rozwiązany z nim stosunek pracy bez zgody organizacji związkowej. Pozwany pracodawca miał o tym fakcie również świadomość. Powód domagał się przywrócenia do pracy oraz zasądzenia kwoty 18.000,00 zł (za 3 miesiące po 6.000,00 zł) tytułem wynagrodzenia

za czas pozostawienia bez pracy. Powód domagał się przywrócenia poprzednich warunków pracy i płacy i zasądzenia 3.000,00 zł (1.000,00 zł wobec obniżenia o tyle wynagrodzenia razy 3 miesiące). Konsekwencją powyższego było orzeczenie na podstawie ww. przepisów o przywróceniu powoda J. S. do pracy w Ośrodku Pomocy Społecznej Dzielnicy (...) (...) W. w W. na warunkach pracy i płacy obowiązujących przed wręczeniem J. S. wypowiedzenia warunków pracy i płacy z daty 28 grudnia 2017 r. Ponadto Sąd zasądził od Ośrodka Pomocy Społecznej Dzielnicy (...) (...) W. w W. na rzecz J. S. następujące kwoty:

- 1.000 zł – gdyż na podstawie art. 47 k.p. w zw. z art. 42 § 1 k.p. przysługuje kwota za 1 okres, gdy wypowiedzenie zmieniające (jak w niniejszej sprawie) jest trzymiesięczne, zaś powód na ten moment wypowiedzenia nie był jeszcze objęty szczególną ochroną – tytułem wynagrodzenia oraz
- 18.000 zł – na podstawie art. 57 k.p. – tytułem wynagrodzenia za czas pozostawiania bez pracy przez 3 miesiące (zgodnie z żądaniem powództwa). W tym ostatnim zakresie Sąd był bowiem związany żądaniem pozwu i nie mógł orzec ponad jego żądanie.

Wypłata powyższych kwot, na podstawie ww. przepisów, została uzależniona od podjęcia przez J. S. pracy w Ośrodku Pomocy Społecznej Dzielnicy (...) (...) W. w W. w terminie 7 dni od dnia uprawomocnienia się punktu 1 niniejszego orzeczenia. W pozostałej części, w jakiej powództwo powoda J. S. nie zostało uwzględnione, zostało ono oddalone.

Przechodząc do roszczenia powódki I. U. o przywrócenie poprzednich warunków pracy i płacy, Sąd I instancji zważył, że w piśmie wypowiadającym warunki pracy i płacy pozwany podał następujące przyczyny:

- 1) niskie zaangażowanie w pracę na stanowisku kierowniczym, przejawiające się brakiem inicjatywy w podejmowaniu działań zmierzających do rozeznania potrzeb w zakresie pomocy społecznej oraz usprawnienia pracy podległego zespołu;
- 2) nienależyty monitoring pracy socjalnej podległych pracowników;
- 3) zatajenie przed przełożonymi informacji mogących mieć wpływ na pracę Ośrodka i dobro zakładu pracy – poprzez brak niezwłocznego poinformowania Dyrekcji Ośrodka o sytuacji jaka miała miejsce w dniu 31 października 2017 r. w domu O. S., pomimo pełnej wiedzy pracownika o powstałym w związku z wykonywaną pracą socjalną sporze pomiędzy podległym pracownikiem socjalnym a funkcjonariuszem Policji;
- 4) utrata zaufania z powyższych przyczyn, jak również z powodu braku należytego zaangażowania pracownika w pracę, odpowiedniego do zajmowanego wysokiego stanowiska kierowniczego.

Po upływie okresu wypowiedzenia, tj. od dnia 1 kwietnia 2018 r. pracodawca zaproponował nowe stanowisko pracy, jako Starszy specjalista pracy socjalnej, nowe wynagrodzenie zasadnicze za pracę w wysokości 3.970,00 zł brutto, dodatek dla pracownika socjalnego w wysokości 250,00 zł brutto oraz ekwiwalent za używanie odzieży oraz dofinansowanie do biletu miesięcznego zgodnie z zarządzeniami Dyrektora OPS.

Powódka I. U. stała na stanowisku, że wskazane przyczyny wypowiedzenia zmieniającego były nierzeczywiste, a prawdziwą przyczyną wypowiedzenia zmieniającego było niezadowolenie Dyrektora pozwanego z zaangażowania powódki i innych pracowników w postępowanie wyjaśniające w sp. podnoszonych działań dyskryminujących i mobbingowych, a także chęć wywarcia presji w celu przejścia powódki na emeryturę. Powódka zgłosiła także zarzut braku konsultacji związkowej.

Odnośnie zarzutu braku konsultacji związkowej Sąd I instancji wypowiedział się już powyżej, wyjaśniając że pracodawca sprostął ciężącemu na nim obowiązki.

Przechodząc do zasadności przyczyn wypowiedzenia Sąd Rejonowy podniósł, że przeprowadzone w sprawie postępowanie dowodowe potwierdziło, że wskazane w nim przyczyny były nieprawdziwe i nierzeczywiste. Przesłuchani w sprawie świadkowie potwierdzili, że powódka była osobą zaangażowaną w pracę na zajmowanym



stanowisku. Aktywnie uczestniczyła w pracach zespołu nad przygotowaniem nowego modelu rozdzielania pracy socjalnej od postępowań administracyjnych. Wprowadzony model funkcjonuje do chwili obecnej. Pozwany nigdy nie dokonywał kontroli pracy zespołu pod względem merytorycznym, a bieżącą kontrolę sprawował kierownik Filii (...) J. S., który nigdy nie zgłaszał zastrzeżeń do realizowanych zadań. W okresie 25 letniego zatrudnienia w ośrodku, powódka I. U. nigdy nie otrzymała negatywnej oceny od przełożonych. Wobec czego powódce nie można była zarzucić niskiego zaangażowania w pracę na stanowisku kierowniczym, które miałyby przejawiać się brakiem inicjatywy w podejmowaniu działań zmierzających do rozeznania potrzeb w zakresie pomocy społecznej oraz usprawnienia pracy podległego zespołu. Postępowanie sądowe nie wykazało także, aby powódka sprawowała nienależyty monitoring pracy socjalnej podległych pracowników. Do powyższej przyczyny ciężko jest się odnieść. Dla uzasadnienia prawdziwości powyższej przyczyny pozwany nie przedstawił żadnych dowodów. Także przesłuchani w sprawie świadkowie nie byli przesłuchiwani na okoliczności związane z jej zasadnością. Wskazana przyczyna okazała się być nie tylko nieprawdziwa, ale i niezasadna.

Kolejna przyczyna, tj. zatajenie przed przełożonymi informacji mogących mieć wpływ na pracę Ośrodka i dobro zakładu pracy – poprzez brak niezwłocznego poinformowania Dyrekcji Ośrodka o sytuacji jaka miała miejsce w dniu 31 października 2017 r. w domu O. S., pomimo pełnej wiedzy pracownika o powstałym w związku z wykonywaną pracą socjalną sporze pomiędzy podległym pracownikiem socjalnym a funkcjonariuszem Policji, również nie uzasadniała wręczenia powódce wypowiedzenia zmieniającego. W sprawie bezsporne pozostawało, że powódka nie była przełożoną pracownic, które w dniu 31 października 2017 r. znalazły zwłoki w miejscu zamieszkania jednej z podopiecznych. Jedynie przez przypadek została zaangażowana w całą sprawę, ponieważ tylko do niej jedna z tych pracownic posiadała prywatny numer telefonu. Jednocześnie jednak podkreślić należy, że rola powódki skończyła się wraz z poinformowaniem o śmierci kierownika Filii (...) – J. S., który wyjaśnił pracownikom jak mają zachować się w takiej nietypowej sytuacji. Pozwany zarzucał powódce, że nie poinformowała Dyrekcji Ośrodka o powstałym sporze pomiędzy podległym pracownikiem a funkcjonariuszem Policji. Tymczasem strona pozwana nie udowodniła, że dodatkowo powódka miała „pełną wiedzę o powstałym w związku z wykonywaną pracą socjalną sporze pomiędzy podległym pracownikiem socjalnym a funkcjonariuszem Policji”. Tym bardziej, że jak już wcześniej wskazano, pracownicy nie były podległe powódce, a innemu kierownikowi. Poza tym sprawa została zakończona przez kierownika Filii (...), który wyjaśnił, że OPS nie ma obowiązku przeprowadzenia czynności z zabezpieczeniem zwłok, a jedynie zajmie się organizacją pochówku podopiecznego. Jednocześnie jednak Sąd zwraca uwagę, że do zajścia doszło w dniu 31 października 2017 r. (we wtorek), a pozwany uzyskał o nim wiedzę w dniu 9 listopada 2017 r. (następny czwartek), zatem po ok. tygodniu. Nie można uznać, aby było to nadmierne opóźnienie w nabyciu wiedzy na temat zgonu. Zdaniem Sądu Rejonowego, nawet gdyby uznać, że powódka powinna poinformować Dyrektora placówki o powstałym sporze, to naruszenie tego obowiązku uzasadniałoby co najwyżej nałożenie na powódkę kary porządkowej. Takiej sytuacji w przedmiotowej sprawie nie było, po złożeniu przez powódkę wyjaśnień pozwany nie zastosował wobec niej żadnej kary.

Jako ostatnią przyczynę pozwany podał utratę zaufania z powyższych przyczyn, jak również z powodu braku należytego zaangażowania pracownika w pracę, odpowiedniego do zajmowanego wysokiego stanowiska kierowniczego. Kwestię zasadności tak sformułowanej przyczyny wypowiedzenia zmieniającego Sąd Rejonowy wyjaśnił już przy okazji omawiania zasadności wręzonego powodowi J. S. wypowiedzenia zmieniającego. Powyżej przytoczona argumentacja dotycząca J. S. miała zastosowanie także do powódki I. U.. Pracodawca nie zdołał wykazać, aby zachowanie powódki mogło osłabić zaufanie pracodawcy do niej. W szczególności nie można stwierdzić, aby powyżej powołane przyczyny uzasadniały wypowiedzenie zmieniające. Powódka była doświadczonym, kilkudziesięcioletnim pracownikiem. Nigdy nie było w stosunku do jej pracy żadnych zastrzeżeń. Wręcz przeciwnie, przełożeni byli z niej bardzo zadowoleni. Dopiero po przyjściu do pracy nowego Dyrektora – Z. G. (1) (sierpień 2016 r.) zmieniła się sytuacja w ośrodku. Nowa Dyrektorka wprowadzała nowe zasady. Także powódka była wielokrotnie pytana kiedy zamierza przejść na emeryturę. Z powyższego wynika, że wręzone powódce wypowiedzenie zmieniające było wadliwe pod względem prawnym, gdyż zawierało uzasadnienie nieprawdziwe i nierzeczywiste. Tym samym powództwo okazało się usprawiedliwione co do zasady.

W związku z zaistniałą sytuacją faktyczno-prawną, ostatecznie na rozprawie w dniu 10 grudnia 2018 r. pełnomocnik powodów wniósł w imieniu powódki I. U.: o przywrócenie powódki na poprzednie warunki pracy i płacy oraz zasądzenie wynagrodzenia w wysokości 8.800 zł tytułem różnicy wynagrodzenia po zmianie warunków pracy i płacy, gdyż różnica w wypłacanym powódce wynagrodzeniu wynosi 1.100 zł miesięcznie i dotyczy okresu 8 miesięcy. Konsekwencją powyższego było orzeczenie na podstawie ww. przepisów o przywróceniu I. U. poprzednich warunków pracy i płacy w Ośrodku Pomocy Społecznej Dzielnicy (...) (...) W. w W.. Ponadto Sąd I instancji zasądził od Ośrodka Pomocy Społecznej Dzielnicy (...) (...) W. w W. na rzecz I. U. kwotę 1.100 zł tytułem wynagrodzenia. Na podstawie art. 47 k.p. w zw. z art. 42 § 1 k.p. przysługuje bowiem kwota za 1 okres, gdy wypowiedzenie zmieniające (jak w niniejszej sprawie) jest trzymiesięczne. Wypłata tej kwoty, na podstawie ww. przepisów, została uzależniona od podjęcia przez I. U. pracy w Ośrodku Pomocy Społecznej Dzielnicy (...) (...) W. w W. na poprzednich warunkach w terminie 7 dni od dnia uprawomocnienia się punktu 2 niniejszego orzeczenia. W pozostałej części, w jakiej powództwo I. U. nie zostało uwzględnione, zostało ono oddalone.

W kwestii kosztów postępowania Sąd Rejonowy orzekł na podstawie art. 98 k.p.c., art. 100 zdanie drugie k.p.c. oraz rozporządzenia Ministra Sprawiedliwości z dnia 22 października 2015 roku w sprawie opłat za czynności adwokackie (Dz.U. z 2015 roku, poz. 1800).

Sąd I instancji zasądził od pozwanego na rzecz powoda J. S. kwotę 860,00 zł, na którą składała się kwota 180,00 zł tytułem roszczenia zgłoszonego w pierwszej sprawie VI P 19/18 o przywrócenie poprzednich warunków pracy i płacy, kwota 180,00 zł tytułem roszczenia zgłoszonego w drugiej sprawie VI P 175/18 o przywrócenie do pracy w związku z niezgodnym z prawem rozwiązaniem umowy o pracę bez wypowiedzenia – tj. na podstawie § 9 ust. 1 pkt 1 ww. rozporządzenia – oraz kwota 500,00 zł uiszczona przez powoda tytułem opłaty od pozwu w sprawie dot. dyscyplinarnego zwolnienia (k. 46 akt VI P 175/18).

Natomiast na rzecz powódki I. U. Sąd Rejonowy zasądził od pozwanego kwotę 180,00 zł tytułem uwzględnionego roszczenia o przywrócenie poprzednich warunków pracy i płacy na podstawie § 9 ust. 1 pkt 1 ww. rozporządzenia, gdyż powódka wygrała proces co do zasady.

***Apelację od wyroku z dnia 28 października 2019 r. złożył pozwany Ośrodek Pomocy Społecznej Dzielnicy (...) (...) W. w W. zaskarżając orzeczenie w części dotyczącej pkt 1 a), b), i d) oraz pkt 2 a), b) i d). Zaskarżonemu rozstrzygnięciu pozwany zarzucił:***

Naruszenie przepisów postępowania cywilnego tj.:

1. art. 299 k.p.c. w związku z art. 233 § 1 k.p.c. i w zw. z art. 227 k.p.c. poprzez jego niezastosowanie, pomimo wniosków dowodowych w tym zakresie zgłoszonych przez obie strony, wezwania przez Sąd i stawienia się strony pozwanej już na pierwszy termin rozprawy celem przesłuchania zgodnie z wezwaniem, a przede wszystkim wobec obowiązku precyzyjnego zbadania przez Sąd I instancji: przyczyn wypowiedzeń zmieniających i rozwiązania umowy o pracę (w tym utraty zaufania i okoliczności z tym związanych); pozorności objęcia powoda ochroną związkową (w tym aktywności powoda względem pracodawcy w zakresie spraw pracowniczych w okresie zatrudnienia); prawdziwości twierdzeń pełnomocnika powodów odnośnie ogółu sprawy, które Sąd Rejonowy bezkrytycznie przyjął jako prawdziwe i przyjął je jako stan faktyczny pomimo, że większość świadków na których zeznaniach Sąd I instancji się oparł od dawna nie była zatrudniona u pozwanego; sytuacji pracowniczej powodów po dokonaniu wypowiedzeń zmieniających i rozwiązania ich umów o pracę, z uwzględnieniem dobrowolnego rozwiązania umowy o pracę i przejścia na emeryturę powódki w trakcie trwania postępowania, jak też momentu podjęcia pracy przez powoda po rozwiązaniu umowy o pracę, której to analizy Sąd I instancji w zupełności zaniechał; zasadności przywrócenia do pracy powodów, tak ze względu na rażące naruszenia przez powoda dobrych obyczajów np. poprzez nagrywanie bez zgody i wiedzy współpracowników przebiegu spotkań w trakcie zatrudnienia (fakt bezsporny), jak też rozpowszechnianie przez powodów fałszywych oskarżeń wobec przełożonego odnośnie niegospodarności, stosowania mobbingu, prześladowania i zastraszania pracowników zarówno w okresie zatrudnienia powodów jak i po jego ustaniu; nienależytej organizacji filii (...) gdzie w kadrze kierowniczej byli powodowie;

2. art. 233 § 1 k.p.c. poprzez wyprowadzenie z materiału dowodowego wniosków sprzecznych z zasadami logicznego rozumowania i zasadami doświadczenia życiowego poprzez uznanie, że tzw. (...) czyli publiczne aprobowanie pomawiających przełożonego (osoby zarządzającej organizacją pracodawcy) publikacji R. F. nie może zostać uznane za ciężkie naruszenie obowiązków pracowniczych;

3. art. 233 § 1 k.p.c. w zw. art. 217 i 227 k.p.c. poprzez bezprawne przerwanie przesłuchania R. F., w sytuacji gdy jego działalność publiczna powinna być przedmiotem szczególnej oceny Sądu I instancji w kontekście przyczyn wyłączonego rozwiązania umowy o pracę powoda, której to analizy Sąd Rejonowy zupełnie zaniechał; uznanie, że z jednej strony Powód powinien był poinformować przełożonego o zajściu z dnia 31 października 2017r., a z drugiej strony skonstatowanie, że nie jest to ciężkie naruszenie obowiązków i przy tym zupełne pominięcie faktu, że była to również przyczyna wypowiedzeń zmieniających, jak też istotny element składowy utraty zaufania względem obu powodów; uznanie, że powód angażował się w rozwiązanie konfliktu z Dyrektorem pozwanego, podczas gdy konflikt został zainicjowany przez powoda, który podburzał i przekazywał fałszywe informacje podległym pracownikom i nie angażował się w rozwiązanie konfliktu, a jedynie angażował się w jego generowanie i eskalację inicjując fałszywe donosy na przełożonego; uznanie, że rozwiązanie umowy o pracę z powodem było retorsją za zaangażowanie się za przeciwstawienie się działaniom Dyrektora wobec pracowników, w sytuacji gdy powód nie powziął jakichkolwiek działań wobec Dyrektora, nie podjął żadnej rozmowy z Dyrektorem odnośnie sytuacji pracowniczej jakiegokolwiek podwładnego; uznanie, że wieloletnie zatrudnienie powodów jest okolicznością łagodzącą w kontekście niepoinformowania przez nich przełożonego o zajściu z dnia 31 października 2017 r., podczas gdy z uwagi na doświadczenie powodów powinni oni mieć świadomość, że tego typu sytuacje (stwierdzenie zgonu w trakcie wykonywania pracy socjalnej, zbędne wezwanie Policji, odmowa pomocy klientowi, awantura z funkcjonariuszami Policji, ucieczka pracownika z miejsca zdarzenia) ze względu na dobro pracodawcy, szczególnie w kontekście jego wiarygodności i ustawowej misji pracownika socjalnego (art. 119 ustawy o pomocy społecznej) powinny być komunikowane przełożonemu bezzwłocznie; wyprowadzenie z materiału dowodowego wniosku, że M. G. i Z. W. przebywały w dniu 31 października 2017 r., w mieszkaniu O. S. przez ok. 15 godzin, podczas gdy nie wynika to z żadnego dowodu.

Naruszenie przepisów prawa materialnego tj.:

1. art. 100 § 1 pkt. 6 w zw. z art. 8 k.p. poprzez ich niezastosowanie skutkujące tym, że Sąd I instancji pomimo posiadania w materiale dowodowym dostarczonym przez powoda dowodu w zakresie nagrywania/utrwalania przebiegu spotkań służbowych przez powoda bez zgody uczestników spotkania nie wziął w ogóle tego faktu pod uwagę podczas wyrokowania, szczególnie w kontekście przywrócenia do pracy jak również pomimo, że Sąd I instancji powołuje się w uzasadnieniu na aktywność powoda w skarżeniu się na przełożonego nie bierze pod uwagę faktu, że jakiegokolwiek zarzuty formułowane przez powoda nie znalazły potwierdzenia w wynikach kontroli wszczętych z jego inspiracji, przy czym podkreślenia wymaga przeprowadzenia u pozwanego 14 kontroli tylko na przestrzeni 2018r., Sąd I instancji nie ocenił zachowania powodów polegającego na zatajeniu zajścia w dniu 31 października 2017r. przed przełożonym pod kątem zgodności takiego zachowania z zasadami współżycia społecznego;

2. art. 100 § 1 pkt. 4 k.p. poprzez jego błędną wykładnię i niewłaściwe zastosowanie poprzez uznanie, że tzw. (...) postów odnoszących się do przełożonego i zakładu pracy, zawierających nieprawdziwa i szkalujące informacje, w publicznie dostępnym medium nie stanowi naruszenia ww. przepisu nakładającego na pracownika obowiązek dbałości o dobro zakładu pracy;

3. art. 83 § 1 k.c. w związku z art. 32 ustawy o związkach zawodowych poprzez jego niezastosowanie i błędne ustalenie, że powód został objęty ochroną związkową w celu występowania w obronie praw pracowników pozwanego, a nie w obawie przed utratą pracy, bowiem wówczas nie doszło do żadnych zwolnień dyscyplinarnych, nie istniały jakiegokolwiek naruszenia praw pracowniczych, jakiegokolwiek zarzuty nie zostały potwierdzone w trakcie szeregu kontroli, a powód nie podjął żadnych działań wobec pracodawcy by takich praw chronić;

4. art. 32 § 1 ustawy o związkach zawodowych poprzez jego błędną wykładnię i niewłaściwe zastosowanie poprzez przyjęcie bezwarunkowo ochrony przed zwolnieniem członka funkcyjnego związku zawodowego, podczas gdy ochrona ta nie jest bezwzględna i nie może uzasadniać naruszania zarówno zasad współżycia społecznego jak też naruszania dóbr osobistych pracodawcy i jego pracowników, niezależnie czy pracownik pochwała i aprobeuje takie naruszenia w trakcie pracy czy w czasie wolnym, ale w przestrzeni publicznej;

5. art. 45 § 2 k.p. poprzez jego niezastosowanie pomimo obiektywnego potwierdzenia w procesie ostrego konfliktu pomiędzy powodami a przełożonym, obiektywnej utraty zaufania przez Dyrektora pozwanej do powodów, jak również powodów do pozwanej co w tym ostatnim przypadku potwierdza szereg działań powodów (donosy do prokuratury, donosy do różnych instytucji, potajemne nagrywanie spotkań, aktywność publiczna mająca na celu usunięcia Dyrektora ze stanowiska), co skutkowało wadliwym rozstrzygnięciem w postaci przywrócenia do pracy, w miejsce ewentualnego odszkodowania w sytuacji uznania powództw co do zasady.

Stawiając powyższe zarzuty, strona skarżąca domagała się zmiany zaskarżonego wyroku poprzez oddalenie powództw w całości lub uchylenie wyroku w części dot. pkt 1 a), b), i d) oraz pkt 2 a), b) i d) i przekazanie spraw do ponownego rozpoznania Sądowi I instancji oraz zasądzenie od powodów kosztów postępowania na rzecz pozwanego za obie instancje, w tym kosztów zastępstwa procesowego wg norm przepisanych.

W uzasadnieniu apelacji pełnomocnik pozwanej wskazał, że dopuszczone przez Sąd I instancji dowody osobowe w istotnej części powinny pozostać nieprzydatne dla rozstrzygnięcia sprawy. Świadkowie B., Z., R., M., B. - Z., R., C. na wiele miesięcy przed datą wypowiedzeń/rozwiązania umowy z powodami nie byli zatrudnieni u pozwanego. Nie mieli żadnej bezpośredniej wiedzy na temat przyczyn rozwiązania umowy. Wszyscy ww. są wieloletnimi współpracownikami powodów. Osoby te pozostają w daleko idącej komitywie, że korespondowali na portalu F. na profilu publicznym Pana F.. Sąd Rejonowy pominął fakt, że powoływany w uzasadnieniu konflikt w OPS był przytaczany jedynie przez wieloletnich współpracowników powodów. Natomiast za wszelkie nieporozumienia w relacji dyrektor - filia (...) odpowiadali powodowie, szczególnie J. S., jako kierownik filia (...). Powód od wielu miesięcy (ale już po odejściu z pracy) i po zakończeniu prac komisji antymobbingowej, która nie stwierdziła mobbingu w OPS prowadzi publiczne działania mające zdyskredytować byłą przełożoną. Udziela nierzetelnych wywiadów do (...), do programu (...), w efekcie Z. G. (1) jest pomawiana i wyszydzana przez ww. mediach. Przechodząc do zarzutów apelacji pełnomocnik pozwanej podkreślił, że ochrona związkowa powoda była pozorna, co potwierdza zeznanie P. K. i stanowisko powoda zawarte w trakcie przesłuchania podczas komisji antymobbingowej, gdzie wprost przyznane zostało, że powód objął się ochroną z obawy przed utratą pracy. Wedle stanowiska strony pozwanej, Sąd I instancji nie rozpatrzył w pełni zarzutu pozorności ochrony związkowej, a postępowanie dowodowe zostało w tym zakresie przeprowadzone w sposób wadliwy. Wniosek o dopuszczenie dowodu z przesłuchania stron został oddalony, a to na pracodawcy spoczywa obowiązek wykazania, że udzielenie ochrony przez związek zawodowy nastąpiło jedynie w celu ochrony przed wypowiedzeniem umowy o pracę, a przywrócenie do pracy narusza prawa pracodawcy i jest niezgodne z zasadami współżycia społecznego lub celem objęcia ochroną związkową. Sąd pozbawił stronę powodową możliwości przedstawienia stanu faktycznego. W niniejszej sprawie J. S. nie prowadził żadnej działalności związkowej. Pozostawał natomiast w konflikcie ze swoim pracodawcą, dążąc do zwolnienia dyrektora Ośrodka, co wynika wprost z protokołu spotkania z Burmistrzem, jak też szeregu donosów na przełożonego, które nie były prawdziwe. Sąd zupełnie pominął przyczyny umorzenia postępowania w sprawie z prywatnego aktu oskarżenia dyrektor pozwanej przeciwko A. K. przewodniczącej związku zawodowego działającego u pozwanej. Odnośnie zajścia z dnia 31 października 2017 r. zdaniem pozwanej Z. W. - konsultant ds. usług opiekuńczych, oraz M. G. - pracownik socjalny, udały się do B. M., podopiecznej Ośrodka Pomocy P. w celu podjęcia decyzji w sprawie zwiększenia usług opiekuńczych z uwagi na jej pogarszający się stan zdrowia. Na miejscu stwierdziły, że B. M. nie żyje. Po wezwaniu pogotowia ratunkowego i przybyciu na miejsce policji, stwierdziły, że jest po godzinie 16.00 i one skończyły pracę, nie zważając na prośby O. S. (urodzonego w (...) r.), który mieszkał wraz ze swoją byłą żoną, że nie jest w stanie samodzielnie zająć się przygotowaniami do pochówku z uwagi na problemy z poruszaniem się i zły stan zdrowia. Nie zareagowały również na uwagi funkcjonariusza policji. M. G. zadzwoniła do I. U. i kierownika J. S., którzy podjęli decyzję, że pracownice OPS nie są zobowiązane do pozostania na miejscu do czasu przybycia przedstawicieli zakładu pogrzebowego. Bezpośredni

przełożeni pracownik wykazali się brakiem empatii i etyki zawodowej. Prokuratura Rejonowa W. P. dnia 6 listopada 2017 r. w trybie art. 19 § 1 k.p.k. wystosowała do pismo do Dyrektora OPS, w którym stwierdzono „poważne uchybienie w działaniu pracowników instytucji samorządowej, tj. pracowników Ośrodka Pomocy Społecznej Dzielnicy P. (...) W. Filia (...), które mogą sprzyjać popełnianiu czynów zabronionych” z oczekiwaniem wyjaśnień po przeprowadzonej kontroli. Do pisma dołączona została notatka sporządzona przez będącą na miejscu zdarzenia policjantkę, z której Dyrektor dowiedziała się o przebiegu całego zajścia. Niezrozumiałym jest, że Sąd Rejonowy przyjął, iż bezpośredni przełożeni ww. pracownik w osobach powodów nie byli zobowiązani do powiadomienia o niniejszym zajściu dyrektora Ośrodka. Nie wiadomo przy tym na jakiej podstawie Sąd I instancji ustalił, że M. G. i Z. W. przebywały w mieszkaniu O. S. przez ok. 15 godzin, skoro weszły do mieszkania po godzinie 14, a wybiegły z niego w pośpiechu ok. 16. Sąd nie wziął pod uwagę specyfiki działalności Ośrodka Pomocy Społecznej. Dokonana przez Sąd Rejonowy ocena przedmiotowej sytuacji jest dla strony pozwanej zaskakująca. Ponadto pełnomocnik pozwanego podniósł, że Sąd Rejonowy nie pozwalał pełnomocnikowi pozwanej w ogóle dojść do głosu. Kiedy pełnomocnik strony pozwanej sygnalizował potrzebę zadawania kolejnych pytań świadkowi R. F., Sąd przerwał przesłuchanie i zwolnił świadka. W kontekście przyczyn rozwiązania umowy o pracę z J. S. Sąd I instancji uznał, że w działaniach polegających na fałszywym oskarżaniu przełożonego nie ma nic nagannego bo powód działał w czasie prywatnym. Sąd Rejonowy zupełnie pominął wysokie stanowisko powoda, jego ogromny wpływ na współpracowników, podziw pracowników dla niego. Ponadto taka publiczna działalność skoro była dokonywana w czasie prywatnym nie może, korzystać z ochrony związkowej bo nie ma związku z ochroną spraw pracowniczych, a jedynie zniesławia i szkaluje przełożonego co ma bezpośrednie przełożenie na sytuację zakładu pracy (apelacja, k. 567 – 577 a.s.).

***W odpowiedzi na apelację*** z dnia 2 marca 2020 r. pełnomocnik powodów wniósł o oddalenie apelacji pozwanej w całości i zasądzenie kosztów procesu wraz z kosztami zastępstwa procesowego według norm przepisanych. W uzasadnieniu apelacji pełnomocnik powodów wskazał, że argumentacja zaprezentowana przez pozwanego, stanowi wyłącznie nieuprawnioną polemikę z prawidłowo poczynionymi przez Sąd Rejonowy ustaleniami faktycznymi i obszerną i szczegółową analizą zebranego w sprawie materiału dowodowego w zaskarżonym apelacją zakresie, dokonaną przez Sąd I instancji w sposób niezwykle logiczny i spójny. Większość rozważań pozwanego, zupełnie nie ma związku ze sprawą, nie odnosi się do przeprowadzonego postępowania dowodowego, ani też do skarżonego wyroku, rozważania na temat rzekomej „komitywy” pracowników i rzekomych konsekwencji z tego wynikających, czy też ocena sytuacji istniejącej w OPS pomiędzy Dyrekcją i pracownikami, przytaczanie nagrań, które nie były dowodem w sprawie. Nota bene sam pozwany przyznaje, iż kwestia nagrań nie stanowi przyczyny rozwiązania umowy o pracę, co w konsekwencji powoduje uznanie tych rozważań za bezprzedmiotowe. Pozwany zarzuca naruszenie przepisów procedury i prawa materialnego, przy czym już w pierwszym zadaniu uzasadnienia, powołuje również błąd w ustaleniach faktycznych, który jednak w żaden sposób w zarzutach nie został wskazany. Apelujący nie wykazał, aby Sąd I instancji naruszył którąkolwiek z reguł towarzyszących zasadzie swobodnej oceny dowodów. Apelujący nie wskazuje, które dowody konkretnie zostały przez Sąd I instancji ocenione w sposób nieprawidłowy, jaki w ocenę Sądu wdarł się błąd logicznego rozumowania czy też błąd odniesienia do zasad doświadczenia życiowego (odpowiedź na apelację z dnia 2 marca 2020 r., k. 589 – 595 a.s.).

***Sąd Okręgowy zważył, co następuje:***

***Apelacja pozwanego jako niezasadna podlegała oddaleniu.***

Zgodnie z zasadą określoną w art. 378 § 1 k.p.c. sąd odwoławczy ma obowiązek ponownego rozpoznania sprawy w granicach apelacji, co oznacza nakaz wzięcia pod uwagę wszystkich podniesionych w apelacji zarzutów i wniosków. Granice apelacji wyznaczają ramy, w których sąd odwoławczy powinien rozpoznać sprawę na skutek jej wniesienia, określają je sformułowane w apelacji zarzuty i wnioski, które implikują zakres zaskarżenia, a w konsekwencji kognicję sądu apelacyjnego (np. postanowienie Sądu Najwyższego z dnia 6 sierpnia 2015 r., V CSK 677/14, nie publik.). Jednocześnie w świetle uchwały 7 sędziów Sądu Najwyższego z dnia 31 stycznia 2008 r. sąd drugiej instancji rozpoznający sprawę na skutek apelacji nie jest związany przedstawionymi w niej zarzutami dotyczącymi naruszenia prawa materialnego, wiąże go natomiast zarzuty dotyczące naruszenia prawa procesowego, w granicach zaskarżenia bierze jednak z urzędu pod uwagę nieważność postępowania (III CZP 49/07, OSNC 2008/6/55). Ponieważ zaś prawna

kwalifikacja stanu faktycznego jest pochodną ustaleń, o prawidłowym zastosowaniu bądź niezastosowaniu prawa materialnego można mówić dopiero wówczas, gdy ustalenia stanowiące podstawę wydania zaskarżonego wyroku pozwalają na ocenę tej kwestii (por. wyrok Sądu Najwyższego z dnia 29 listopada 2002 r. IV CKN 1532/00. Lex nr 78323).

Przechodząc do rozważań nad zasadnością apelacji Sąd Okręgowy wskazuje, iż nie dopatrywał się naruszenia przez Sąd Rejonowy przepisów prawa procesowego poprzez ich niezastosowanie oraz pominięcie wskazanych w apelacji dowodów. Formułując powyższe zarzuty pozwany wskazał przepisy art. 299 k.p.c. w zw. z art. 233 § 1 k.p.c. w zw. z art. 227 k.p.c., zaś z prezentowanej przez niego argumentacji należy wnioskować, że zarzut ten należy wiązać z pominięciem dowodów z przesłuchania stron (a konkretnie strony pozwanej) i w efekcie pominięcia dowodów mających istotne znaczenie dla sprawy. Sąd Okręgowy zważył, że nieprzesłuchanie strony może stanowić naruszenie art. 299 k.p.c. tylko wówczas, gdy mogło ono wpłynąć na wynik sprawy, rozumiany jako wyjaśnienie wszystkich istotnych i spornych okoliczności dotyczących stosunków prawnych pomiędzy stronami sporu, albo gdy dowód z przesłuchania strony był jedynym dowodem, którym dysponował sąd (tak min. SN w wyroku z dnia 18 lutego 2010 r. w sprawie II CSK 369/09, Lex nr 570129). Przepis ten obliguje sąd do zarządzenia dowodu z przesłuchania stron w celu wyjaśnienia faktów istotnych dla rozstrzygnięcia sprawy, dotyczy tylko takich faktów, które w ocenie sądu są istotne, a nie takich, które strony określają jako istotne. Obowiązek przesłuchania stron nie ma charakteru bezwzględnie obowiązującego i aktualizuje się wówczas, gdy sąd uzna, że dotychczasowe wyniki postępowania dowodowego nie świadczą o wyjaśnieniu faktów istotnych dla rozstrzygnięcia. Konieczność przeprowadzenia dowodu z przesłuchania strony należy do zakresu swobodnej decyzji sądu, opartej na analizie zgromadzonego materiału dowodowego w zakresie jego spójności i zupełności. Naruszenie normy z art. 299 k.p.c. może mieć miejsce wtedy, gdy nieprzesłuchanie stron, mimo zgłoszenia takiego wniosku dowodowego przez jedną z nich albo nawet bez takiego wniosku, mogło wpłynąć na wynik sprawy, rozumiany jako wyjaśnienie wszystkich istotnych i spornych okoliczności albo gdy dowód z przesłuchania stron był jedynym dowodem, jakim dysponował sąd. W przedmiotowej sprawie Sąd I instancji na rozprawie w dniu 14 października 2019 r. postanowił pominąć dowód z przesłuchania stron w trybie art. 299 k.p.c. W uzasadnieniu skarżonego wyroku Sąd Rejonowy obszernie odniósł się do tej kwestii wyjaśniając, że pominął dowód z przesłuchania stron uznając, że w sprawie zostało przeprowadzone wyczerpujące postępowanie dowodowe, które w sposób szczegółowy doprowadziło do wyjaśnienia wszystkich spornych kwestii w sprawie. Sąd I instancji zaznaczył przy tym, że po przesłuchaniu w sprawie dwudziestu sześciu świadków pełnomocnicy stron nie wskazywali, aby pozostały w sprawie niewyjaśnione fakty istotne dla rozstrzygnięcia sprawy. Zdaniem Sądu Rejonowego przeprowadzenie dowodu z zeznań stron mogłoby powodować przewlekłość postępowania i byłoby niecelowe.

W świetle powyższego zarzut naruszenia art. 299 k.p.c. okazał się bezzasadny. Wskazać trzeba, że dowód z przesłuchania stron ma charakter subsydiarny, a zatem potrzeba jego przeprowadzenia materializuje się wtedy, gdy pozostały niewyjaśnione fakty istotne dla rozstrzygnięcia sprawy. W judykaturze podkreśla się, że kwestia konieczności przeprowadzenia dowodu z przesłuchania strony należy do zakresu swobodnej decyzji Sądu opartej na analizie zgromadzonego materiału dowodowego w zakresie jego spójności i zupełności. Dowód z przesłuchania strony nie ma charakteru obligatoryjnego, a jego przeprowadzenie konieczne jest wówczas, gdy nie ma możliwości przeprowadzenia innych dowodów, lub gdy brak jest dowodów. W realiach niniejszej sprawy nie był to jedyny dowód w sprawie, zaś Sąd Rejonowy przeprowadził wnikliwe postępowanie dowodowe, przesłuchał świadków na okoliczności istotne dla jej rozstrzygnięcia.

Niezasadne są również zarzuty apelacji pozwanej dotyczące naruszenia art. 233 § 1 k.p.c. poprzez wyprowadzenie z materiału dowodowego wniosków sprzecznych z zasadami logicznego rozumowania i zasadami doświadczenia życiowego. W ocenie Sądu Okręgowego dokonane przez Sąd Rejonowy ustalenia stanu faktycznego oraz ocena dowodów spełniała kryteria swobodnej, a nie dowolnej oceny dowodów. Sąd Rejonowy dokładnie omówił kwestie wiarygodności dowodów w postaci zeznań świadków oraz dokumentów wskazując w jakim zakresie przyznaje im walor wiarygodności, a w jakim nie, ze wskazaniem przyczyn takiej oceny. Sąd Okręgowy podziela dokonane przez Sąd Rejonowy ustalenia i aprobuje argumentację prawną przedstawioną w motywach zaskarżonego wyroku, nie zachodzi

zatem potrzeba ich szczegółowego powtarzania (zob. postanowienie Sądu Najwyższego z dnia 22 kwietnia 1997 r., II UKN 61/97, wyrok Sądu Najwyższego z dnia 12 stycznia 1999r., I PKN 521/98). Choć pozwany wskazywał jakie okoliczności faktyczne zostały w jego ocenie ustalone w sposób nieprawidłowy, to jego argumentacja sprowadzała się w istocie do przedstawienia odmiennej oceny faktów i dowodów oraz zaprzeczeniu okolicznościom wynikającym z materiału dowodowego. Pozwany nie wykazał nieprawidłowości w procesie myślowym Sądu Rejonowego. Apelujący nie wskazał, jakie to zasady logiki czy doświadczenia życiowego naruszył Sąd pierwszej instancji przy ocenie dowodów. W istocie zarzuty pozwanego skupiały się w istocie na kwestionowaniu poczynionych przez ten Sąd ustaleń, które, jak wspomniano powyżej, Sąd Okręgowy uznał za prawidłowe.

W powyższym kontekście niezrozumiałym jest powiązanie przez stronę pozwaną zarzutu wyprowadzenia z materiału dowodowego wniosków sprzecznych z zasadami logicznego rozumowania i zasadami doświadczenia życiowego z uznaniem przez Sąd I instancji, że tzw. „(...)” czyli zdaniem pozwanego publiczne aprobowanie pomawiających przełożonego publikacji R. F. nie może być uznane za ciężkie naruszenie obowiązków pracowniczych. Sąd II instancji zważył, że w istocie zarzut ten dotyczył oceny prawdziwości przyczyny wypowiedzenia dokonanej przez Sąd Rejonowy oraz możliwości uznania jej za ciężkie naruszenie obowiązków pracowniczych. W ocenie Sądu Okręgowego, tzw. „(...)” postów w trybie internetowym nie może zostać uznane za ciężkie naruszenie obowiązków pracowniczych. I to podstawowych obowiązków pracowniczych. Dopiero przekroczenie granic dozwolonej krytyki może stanowić przyczynę uzasadniającą rozwiązanie umowy o pracę bez wypowiedzenia z winy pracownika. Musi być to jednak przekroczenie rażące. Wolność wyrażania opinii gwarantowana na podstawie art. 10 ust. 1 europejskiej konwencji o ochronie praw człowieka i podstawowych wolności, obejmuje zarówno wolność posiadania poglądów, jak i otrzymywania oraz przekazywania informacji czy idei. Jednak art. 10 ust. 2 ww. konwencji wskazuje, że korzystanie z tych wolności może podlegać takim wymogom formalnym, warunkom, ograniczeniom i sankcjom, jakie są przewidziane przez ustawę, a które są niezbędne w społeczeństwie demokratycznym, m.in. z uwagi na ochronę dobrego imienia i praw innych osób. Również Konstytucja Rzeczypospolitej Polskiej w art. 54 ust. 1 zapewnia obywatelom wolność wyrażania poglądów. Jak wynika z powyższych regulacji - wolność wyrażania swoich opinii, w tym i krytyki, nie jest nieograniczona, a w szczególności, gdy będzie chodziło np. o krytykę pracodawcy przez pracownika. W przepisach kodeksu pracy, czy też kodeksu cywilnego, brak jest szczególnego uregulowania dotyczącego formy dozwolonej krytyki pracodawcy, jej granic, czy też sankcji za ich przekroczenie. Pomocne w tej kwestii jest jednak bogate orzecznictwo Sądu Najwyższego. Swobodę wyrażania opinii o pracodawcy będzie ograniczał obowiązek ochrony jego dóbr osobistych. Wprawdzie w przepisach prawa pracy brak jest, wyrażonego wprost, obowiązku szanowania godności i innych dóbr osobistych pracodawcy, jak to ma miejsce wobec pracownika w art. 111 k.p., nie znaczy to jednak, że nie da się ich wywieść z zasad ogólnych, tj. art. 23 i 24 kodeksu cywilnego w zw. z art. 300 kodeksu pracy. Na mocy art. 43 k.c. - przepisy te stosuje się także odpowiednio do pracodawców będących osobami prawnymi. Pozostawanie w stosunku pracy rodzi po stronie pracownika, na podstawie art. 100 par. 2 pkt. 4 i 6 k.p., obowiązek dbania o dobro zakładu pracy oraz przestrzegania zasad współżycia społecznego. Jeżeli pracownik kogoś obraża, to narusza nie tylko cześć obrażanego, lecz także zasady współżycia społecznego. W wypadku pomówienia przełożonego - narusza ponadto obowiązek dbałości o dobro zakładu pracy. Za działanie naruszające ten obowiązek, może być uznane zachowanie pracownika prowadzące w istocie do naruszenia dobrego imienia pracodawcy, a polegające na rozpowszechnianiu nieprawdziwych informacji o jakości świadczonych usług lub wytwarzanych towarów. Przekroczenie przez pracownika granic dozwolonej krytyki w stosunku do przełożonego lub organów pracodawcy, z całą pewnością może zostać potraktowane jako przejaw braku lojalności, i to niezależnie od obowiązków przypisanych do zajmowanego przez pracownika stanowiska. W okolicznościach danej sprawy może to stanowić przyczynę uzasadniającą wypowiedzenie mu umowy o pracę, bądź rozwiązanie tej umowy bez wypowiedzenia z winy pracownika. Wprawdzie pracownik nie może być pozbawiony możliwości otwartego i krytycznego wypowiedzania się w sprawach dotyczących organizacji pracy, takich jak kolejność czynności czy podział zadań (por. wyrok Sądu Najwyższego z dnia 7 września 2000 r.), to jednak uzasadniona krytyka stosunków istniejących w zakładzie pracy powinna mieścić się w ramach porządku prawnego i cechować odpowiednią formą wypowiedzi, nie może ona dezorganizować pracy i uniemożliwiać normalne funkcjonowanie zakładu pracy oraz realizację jego zadań (por. wyrok Sądu Najwyższego z dnia 16 listopada 2006 r., II PK 76/06).

Przede wszystkim Sąd Okręgowy miał na uwadze, że powód nie publikował żadnych obraźliwych treści w internecie, nie zamieszczał także żadnych komentarzy. Pozwalał sobie wyłącznie na tzw. (...) postów, zamieszczanych przez R. F.. Nie miała miejsca również publiczna wypowiedź powoda która ukazywałaby zakład pracy powoda w negatywnym świetle. Wskazać należy, że w ramach prowadzonego przed Sądem I instancji postępowania dowodowego pozwany sprecyzował, które, w jego ocenie, działania powoda polegające na tzw. lajkowaniu postów, zamieszczanych przez R. F. stanowiły działanie na szkodę pracodawcy i uzasadniały rozwiązanie z nim umowy o pracę bez wypowiedzenia. Analizując przedstawione w sprawie dowody wskazać jednak należy, że powód nie udzielał w nich wypowiedzi, działających na niekorzyść pozwanej. W tej kwestii, Sąd Okręgowy przywołał pogląd Sądu Najwyższego wyrażony w wyroku z dnia 18 lipca 2012 r., zgodnie, z którym przekroczenie przez pracownika granic dozwolonej krytyki w stosunku do przełożonego lub organów pracodawcy jest przejawem braku lojalności i to niezależnie od obowiązków przypisanych do zajmowanego przez pracownika stanowiska i w okolicznościach danej sprawy może stanowić przyczynę uzasadniającą wypowiedzenie mu umowy o pracę bądź rozwiązanie tej umowy bez wypowiedzenia z winy pracownika. Nawet uzasadniona krytyka stosunków istniejących w zakładzie pracy powinna bowiem mieścić się w ramach porządku prawnego i cechować odpowiednią formą wypowiedzi, nie dezorganizować pracy i umożliwiać normalne funkcjonowanie zakładu pracy i realizację jego zadań. Jednakże nie każde przekroczenie granic dozwolonej krytyki może stanowić przyczynę uzasadniającą rozwiązanie umowy o pracę bez wypowiedzenia z winy pracownika, gdyż musi to być przekroczenie rażące. W omawianym przypadku jak słusznie ustalił Sąd Rejonowy nie miała miejsce żadna wypowiedź, a wyłącznie tzw. (...) postów, zamieszczanych przez R. F., co w żaden sposób nie dezorganizowało pracy i nie umożliwiło normalnego funkcjonowania zakładu pracy i realizacji jego zadań. W związku z powyższym Sąd Rejonowy dokonał prawidłowej oceny, że tzw. „(...)” postów w trybie internetowym nie może zostać uznane za ciężkie naruszenie obowiązków pracowniczych.

Kolejne zarzuty związane z naruszeniem art. 233 § 1 k.p.c. poprzez wyprowadzenie z materiału dowodowego wniosków sprzecznych z zasadami logicznego rozumowania i zasadami doświadczenia życiowego nie znajdują potwierdzenia. Pozwany wskazywał na uznanie przez Sąd Rejonowy, że z jednej strony powód powinien był poinformować przełożonego o zajściu z dnia 31 października 2017r., a z drugiej strony uznał, że nie jest to ciężkie naruszenie obowiązków i pominął faktu, że była to również przyczyna wypowiedzeń zmieniających, jak też istotny element składowy utraty zaufania względem obu powodów. Sąd Okręgowy miał na uwadze, że ocena, czy naruszenie obowiązku przez pracownika jest ciężkie powinna uwzględniać stopień winy oraz zagrożenie lub naruszenie interesów pracodawcy. Niewątpliwie Sąd Rejonowy wystarczająco uzasadnił swoje motywy rozstrzygnięcia prowadzące do uznania, że mimo iż powód powinien był poinformować przełożonego o zajściu z dnia 31 października 2017r. z uwagi na wyjątkowość zdarzenia, to jednak nie jest to przyczyna uzasadniająca rozwiązanie umowy o pracę bez wypowiedzenia, gdyż w pozwanym nie zdarzały się takie sytuacje i nie istniały wówczas instrukcje dotyczące działań jakie przełożony był obowiązany podjąć w takiej sytuacji jaka miała miejsce w dniu 31 października 2017r. Ponadto jak słusznie zaznaczył Sąd I instancji pracodawca nie wskazał jaki konkretny przepis podstawowych obowiązków pracowniczych został naruszony. Co więcej oświadczenie o rozwiązaniu umowy o pracę bez wypowiedzenia zostało powodowi złożone w dniu 9 marca 2018 r., natomiast powzięcia przez pozwaną w dniu 8 listopada 2017 r. wiadomości o zdarzeniu z dnia 31 października 2017r., a więc po upływie 1 miesiąca, terminu wynikającego z art. 52 § 2 k.p.

Odnosząc się do zarzutu pozwanego związanego z wyprowadzeniem z materiału dowodowego wniosku, że M. G. i Z. W. przebywały w dniu 31 października 2017r. w mieszkaniu O. S. przez ok 15 godzin, to Sąd Okręgowy miał na uwadze, że Sąd Rejonowy w tym zakresie dokonał błędnego ustalenia. Jak słusznie zauważył pozwany z żadnego dowodu nie wynika, aby M. G. i Z. W. przebywały w dniu 31 października 2017r. w mieszkaniu O. S. przez ok 15 godzin. Jednakże mimo błędnego ustalenia w tym zakresie Sąd Okręgowy zważył, że pozostaje ono bez znaczenia dla rozstrzygnięcia sprawy, bowiem czas jaki pracownicy pozwanej M. G. i Z. W. przebywały w dniu 31 października 2017r. w mieszkaniu O. S. nie był okolicznością związaną z oceną prawdziwości przyczyn wskazanych w rozwiązaniu umowy o pracę bez wypowiedzenia w trybie art. 52 § 1 k.p. Pozostałe zarzuty pozwanego związane z naruszeniem art. 233 § 1 k.p.c. zostały skonstruowane w niezrozumiały sposób i stanowiły jedynie polemikę z dokonaną przez Sąd Rejonowy oceną dowodów, dlatego też Sąd II instancji nie był w stanie się do nich odnieść.



Sąd Rejonowy wydał trafne orzeczenie, znajdujące oparcie w zebranych materiale dowodowych obowiązujących przepisach prawa. Sąd Okręgowy podziela argumentację i wywody przedstawione w uzasadnieniu wyroku, co powoduje brak konieczności ich powtórzenia. Przede wszystkim brak jest podstaw do podzielenia twierdzeń skarżącego odnośnie naruszenia przepisu art. 233 k.p.c. Do naruszenia tej normy prawnej może dojść tylko wówczas, gdy skarżący wykaże uchybienie podstawowym regułom służącym ocenie wiarygodności i mocy poszczególnych dowodów, tj. regułom logicznego myślenia, zasadzie doświadczenia życiowego i właściwego kojarzenia faktów. Sąd Okręgowy zważył ponadto, że przepis art. 233 § 1 k.p.c. reguluje jedynie kwestię oceny wiarygodności i mocy (wartości) dowodowej przeprowadzonych w sprawie dowodów, a nie poczynionych ustaleń faktycznych, czy wyprowadzonych z materiału dowodowego wniosków. Uchybienia w tym zakresie winny się skonkretyzować w zarzucie sprzeczności ustaleń faktycznych z materiałem dowodowym. Stosownie do przepisu 233 k.p.c. Sąd ocenia wiarygodność i moc dowodów według własnego przekonania, na podstawie wszechstronnego rozważenia zebranego materiału (§ 1). Stosując zasadę swobodnej oceny dowodów według własnego przekonania, sąd zobowiązany jest jednak przestrzegać zasad logicznego rozumowania, a więc może z zebranego materiału dowodowego wyciągnąć wnioski tylko logicznie uzasadnione. Z kolei wszechstronne rozważenie materiału dowodowego, o którym mówi powołany przepis oznacza uwzględnienie wszystkich dowodów przeprowadzonych w postępowaniu oraz wszelkich okoliczności towarzyszących przeprowadzaniu poszczególnych środków dowodowych, a mających znaczenie dla ich mocy i wiarygodności. W tym zakresie należy brać pod uwagę wyniki całego postępowania. Natomiast strony są obowiązane wskazywać dowody dla stwierdzenia faktów, z których wywodzą skutki prawne. Sąd może dopuścić dowód nie wskazany przez stronę (art. 232 k.p.c.).

Podkreślić należy, że w świetle przedstawionych zasad, postawiony w apelacji zarzut naruszenia przepisu art. 233 § 1 k.p.c. jest bezzasadny bowiem Sąd Rejonowy prawidłowo ustalił stan faktyczny, zgodnie z zasadami logicznego rozumowania i doświadczenia życiowego.

Należy zgodzić się ze stanowiskiem Sądu Apelacyjnego we Wrocławiu wyrażonym w wyroku z dnia 31 lipca 2013 roku, o sygn. I ACa 645/13 zgodnie z którym, „Sąd pierwszej instancji ma obowiązek wyprowadzenia z zebranego w sprawie materiału dowodowego wniosków logicznie prawidłowych. Reguła ta, współokreślająca granice swobodnej oceny dowodów, nie będzie zachowana jedynie wtedy, gdy wnioski wyprowadzone przez Sąd przy ocenie dowodów nie układają się w logiczną całość, zgodną z doświadczeniem życiowym, lecz pozostają ze sobą w sprzeczności, a także wtedy, gdy nie istnieje logiczne powiązanie wniosków z zebranych w sprawie materiałem dowodowym”.

Przykładowy katalog kryteriów oceny wiarygodności i mocy dowodów określił Sąd Najwyższy w postanowieniu z dnia 15 lutego 2000 r., (sygn. akt. III CKN 1049/99). W postanowieniu tym zawarto następujące wytyczne co do oceny dowodów: aspekt doświadczenia życiowego, inne źródła wiedzy, poprawność logiczna oraz prawdopodobieństwo wersji.

Zarzut pozwanego dotyczący naruszenia przez Sąd I instancji art. 233 § 1 k.p.c. w zw. z art. 217 i 227 k.p.c. także jest bezzasadny. Przerwanie przesłuchania świadka R. F. na rozprawie w dniu 11 marca 2019 r. nie było bezprawne, bowiem Sąd I instancji poinformował obecnych na Sali rozpraw o przyczynie zakończenia rozprawy z powodu opóźnienia i konieczności przeprowadzenia kolejnych rozpraw, natomiast przesłuchanie świadka R. F. było kontynuowane na kolejnej rozprawie w dniu 10 czerwca 2019 r.

Formułując zarzuty apelacji w części dotyczącej naruszenia przepisów prawa materialnego skarżący skupił się na trzech okolicznościach tj., że powód był objęty ochroną związkową dla pozoru, a wobec tego rozwiązanie z nim umowy o pracę było zgodne z prawem, że wskazane w wypowiedzeniu przyczyny były rzeczywiste oraz, że orzeczenie o przywróceniu do pracy było niecelowe.

Przede wszystkim brak jest podstaw do podzielenia stanowiska skarżącego, że doszło do naruszenia art. 83 § 1 k.c. w zw. z art. 32 ustawy o związkach zawodowych poprzez jego niezastosowanie oraz błędną wykładnię przez Sąd Rejonowy art. 32 ustawy o związkach zawodowych i jego niewłaściwe zastosowanie. Zdaniem Sądu Okręgowego do słusznych wniosków doszedł Sąd Rejonowy, że pozwany rozwiązał z powodem umowę o pracę bez wypowiedzenia

z naruszeniem art. 32 ustawy o związkach zawodowych. Zgodnie bowiem z treścią art. 32 ust. 1 pkt 1 i 2 ustawy z dnia 23 maj 1991 roku o związkach zawodowych (Dz.U. z 2019 roku, poz. 263) pracodawca bez zgody zarządu zakładowej organizacji związkowej nie może wypowiedzieć ani rozwiązać stosunku pracy z imiennie wskazanym uchwałą zarządu jego członkiem lub z innym pracownikiem będącym członkiem danej zakładowej organizacji związkowej, upoważnionym do reprezentowania tej organizacji wobec pracodawcy albo organu lub osoby dokonującej za pracodawcę czynności w sprawach z zakresu prawa pracy, ani zmienić jednostronnie warunków pracy lub płacy na niekorzyść pracownika, o którym mowa w pkt 1, z wyjątkiem gdy dopuszczają to odrębne przepisy. Zgodnie z ust. 2 ochrona, o której mowa w ust. 1, przysługuje przez okres określony uchwałą zarządu, a po jego upływie - dodatkowo przez czas odpowiadający połowie okresu określonego uchwałą, nie dłużej jednak niż rok po jego upływie. Natomiast zgodnie z art. 83 § 1 k.c. w zw. z art. 300 k.p. nieważne jest oświadczenie woli złożone drugiej stronie za jej zgodą dla pozoru.

Zdaniem Sądu Okręgowego objęcie powoda ochroną związkową nie było pozorne, jak słusznie zauważył Sąd Rejonowy jeszcze przed oficjalnym przyjęciem do związku zawodowego powód J. S. był zaangażowany w obronę praw pracowniczych. Czynn timer uczestniczył w spotkaniach z dyrekcją, a także w Urzędzie Dzielnicy. Z racji nasilającego się konfliktu z dyrektorem ośrodka, a także w obawie przed wyeliminowaniem przedstawicieli pracowniczych z grona pracowników, związki zawodowe podjęły decyzję o upoważnieniu powoda do działania w imieniu związków w trybie natychmiastowym. Powód już wcześniej czynnie uczestniczył w obronie praw pracowniczych w konflikcie z Dyrektorem Ośrodka. Co więcej w dniu 9 lutego 2018 r. odbyło się spotkanie Dyrekcji Ośrodka z kierownikami, w którym brał udział również powód, wskazując że występuje jako przedstawiciel związków zawodowych. Poza tym odbyły się co najmniej dwa spotkania w Urzędzie Dzielnicy, podczas których powód J. S. jako przedstawiciel związków zawodowych występował względem pracodawcy. Niewątpliwie powód pełnił wówczas kilkakrotnie funkcję przedstawiciela związków zawodowych.

Przepis art. 32 ust. 1 ustawy o związkach zawodowych chroni bowiem nie tylko przed wypowiedzeniem, ale i rozwiązaniem stosunku pracy. Ma więc zastosowanie także do sytuacji, gdy wybór do zarządu zakładowej organizacji związku zawodowego następuje po dokonaniu wypowiedzenia, a przed rozwiązaniem umowy o pracę. Rozstrzygnięcie Sądu Rejonowego oparte jest między innymi na ustaleniu, że strona pozwana wypowiedziała powodowi umowę o pracę pismem z 9 marca 2018 r. bez zachowania okresu wypowiedzenia. Uchwałą (...) z dnia 9 stycznia 2018 roku (będąc w trakcie wypowiedzenia zmieniającego) J. S. został objęty szczególną ochroną, jako członek związku niewchodzący w skład Komisji. Na mocy uchwały Komisja uprawniała powoda do reprezentowania organizacji związkowej wobec pracodawcy albo organu lub osoby dokonującej za pracodawcę czynności w sprawach z zakresu prawa pracy na czas trwania kadencji Komisji Związkowej, tj. do 31 marca 2018 r. O szczególnej ochronie członka związku Dyrektor pozwanego został poinformowany przez organizację związkową pismem z dnia 12 stycznia 2018 r. Z kolei w dniu 16 lutego 2018 r. decyzją nr (...) Prezydium Zarządu Regionu M. wyraziło zgodę na upoważnienie przez Komisję Zakładową nr (...) J. S. do reprezentowania członków OZ nr (...) wobec pracodawcy w Ośrodku Pomocy Społecznej Dzielnicy (...) w sprawach z zakresu prawa pracy. Upoważnienie obowiązywało w okresie od dnia 16 lutego 2018 r. do 31 marca 2018 r. Organizacja związkowa pismem z dnia 8 marca 2018 r. poinformowała pozwanego pracodawcę, że zgłasza stanowczy sprzeciw rozwiązaniu stosunku pracy z J. S. bez wypowiedzenia ze względu na szczególną ochronę J. S., jako członka związku. Oznacza to, że powód podlegał szczególnej ochronie jako członek związku niewchodzący w skład Komisji już w dniu rozwiązania stosunków pracy. Sąd Okręgowy rozpatrując niniejszą apelację a próbuje jednak w pełni stanowisko wyrażone przez Sąd Najwyższy w wyroku z dnia 8 marca 2013 r., iż objęcie pracownika ochroną związkową bezpośrednio po podjęciu przez pracodawcę działań zmierzających do wypowiedzenia umowy o pracę, z powołaniem się na przyczynę formalnie niezwiązaną z aktywnością związkową pracownika, nie oznacza samo przez się nadużycia prawa do tej ochrony (I PK 208/12, OSNP 2013 nr 21-22, poz. 252). Związek zawodowy jest dobrowolną i samorządną organizacją ludzi pracy, powołaną do reprezentowania i obrony ich praw, interesów związkowych i socjalnych, przy czym jest niezależny w swojej działalności statutowej od pracodawców, administracji państwowej i samorządu terytorialnego oraz od innych organizacji. Ustawodawca, biorąc po uwagę szczególną rolę związków zawodowych w sektorze pracy, wprowadził zakaz dyskryminacji związkowej oraz gwarancję stałości zatrudnienia funkcyjnych członków związków zawodowych, zawartą w art. 32 ust. 1 pkt 1 ustawy o związkach zawodowych,

która wyraża się zakazem wypowiedzenia lub rozwiązania umowy o pracę z imiennie wskazanym uchwałą zarządu członkiem związku lub innym pracownikiem, upoważnionym do reprezentowania tej organizacji wobec pracodawcy albo organu lub osoby dokonującej za pracodawcę czynności w sprawach z zakresu prawa pracy. Przepis art. 32 ust. 1 pkt 1 ustawy o związkach zawodowych nie zawiera żadnych włączeń spod przewidzianej w nim ochrony. W każdym przypadku powzięcia zamiaru wypowiedzenia (rozwiązania) umowy o pracę pracownikowi objętemu ochroną z art. 32 ust. 1 pkt 1 ustawy o związkach zawodowych pracodawca jest związany stanowiskiem zarządu zakładowej organizacji związkowej w tym zakresie. Decyzja co do dalszego pozostawania w zatrudnieniu działacza związkowego leży więc w gestii zarządu organizacji związkowej, a brak zgody na wypowiedzenie lub rozwiązanie umowy nie pozwala pracodawcy na dokonanie tej czynności wobec działacza związkowego, niezależnie od przyczyny leżącej u podstaw zamiaru pracodawcy. Reasumując nie może więc być żadnych wątpliwości co do tego, że pracodawca rozwiązał z powodów umowę o pracę z naruszeniem art. 32 ust. 1 ustawy o związkach zawodowych.

Kolejny zarzut w apelacji pozwany opisał jako naruszenie art. 100 § 1 pkt. 6 k.p. w zw. z art. 8 k.p. poprzez ich niezastosowanie skutkujące tym, że Sąd I instancji pomimo posiadania w materiale dowodowym dostarczonym przez powoda dowodu w zakresie nagrywania/utrwalania przebiegu spotkań służbowych przez powoda bez zgody uczestników spotkania nie wziął w ogóle tego faktu pod uwagę podczas wyrokowania, i pomimo powołania się przez Sąd I instancji na aktywność powoda w skarżeniu na przełożonego nie zostało wzięte pod uwagę, że jakiegokolwiek zarzuty sformułowane przez niego nie znalazły potwierdzenia w licznych kontrolach, Sąd I instancji nie ocenił zachowania powodów polegającego na zatajeniu zajścia w dniu 31 października 2017r. przed przełożonym pod kątem zgodności takiego zachowania z zasadami współzycia społecznego. Oraz naruszenie art. 100 § 1 pkt. 4 k.p. poprzez jego błędną wykładnię i niewłaściwe zastosowanie poprzez uznanie, że tzw. „(...)” postów odnoszących się do przełożonego i zakładu pracy, zawierających nieprawdziwa i szkalujące informacje, w publicznie dostępnym medium nie stanowi naruszenia ww. przepisu nakładającego na pracownika obowiązek dbałości o dobro zakładu pracy.

Sąd Okręgowy zważył, że w kontekście powyższego zarzutu pozwanemu w istocie chodziło o naruszenie art. 100 § 2 pkt. 4 i 6 który stanowi, że pracownik jest obowiązany w szczególności dbać o dobro zakładu pracy (pkt 4) i przestrzegać w zakładzie pracy zasad współzycia społecznego (pkt 6). Z kolei art. 8 k.p. mówi, że 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.

Zdaniem Sądu Okręgowego kwestia tzw. „(...)” postów została już wyjaśniona podobnie jak okoliczność nie poinformowania pracodawcy o zdarzeniu z dnia 31 października 2017r., zatem nie zachodzi potrzeba ponownego ich omawiania. Natomiast w odniesieniu do pozostałych okoliczności podnoszonych w apelacji przez pozwanego Sąd Okręgowy postanowił odnieść się do nich zbiorczo, ponieważ jak wynika z treści apelacji zdaniem pozwanego powód publicznie sformułował fałszywie oskarżające i szkalujące przełożoną zarzuty oraz nagrywał/utrwał przebieg spotkań służbowych bez zgody uczestników spotkania, co stanowiło naruszenie zasad współzycia społecznego. Sąd Okręgowy nie podzielił wniosków strony pozwanej również w powyższym kontekście, bowiem z akt sprawy nie wynika aby powód publikował pod adresem Z. G. (2) obraźliwe treści w ww. internecie, nie zamieszczał także żadnych komentarzy. Co więcej okoliczność, że powód brał udział w zgłoszeniu działań mobbingowych stosowanych wobec pracowników przez Z. G. (2) oraz był autorem przedmiotowego pisma skierowanego do Prezydenta Miasta (...) W. oraz Okręgowego Inspektora Pracy, nie oznacza, że kierował pod jej adresem osobiście fałszywe oskarżenia, bowiem komisja antymobbingowa nie stwierdziła mobbingu w pozwanym zakładzie pracy. Sąd II instancji miał na uwadze, że pod przedmiotowymi pismami dotyczącymi zgłoszenia mobbingu podpisali się pracownicy komórki podległej J. S., ale także inni kierownicy m. in. I. U.. Powyższe działania ze strony powodów nie powinny być traktowane na równi z formułowaniem fałszywie oskarżających i szkalujących przełożoną zarzutów, tylko dlatego, że komisja antymobbingowa nie stwierdziła mobbingu. Powód J. S. w tym przypadku podobnie jak powódka I. U. oraz inni kierownicy pozwanego podpisani pod ww. pismem dot. stosowania w zakładzie pracy mobbingu reprezentowali pracowników im podległych, jako ich bezpośredni przełożeni, co nie było niczym dziwnym, ponieważ jako bezpośredni przełożeni byli obowiązani reagować na zgłaszane przez pracowników sytuacje które mogły nosić znamiona mobbingu.

Z kolei redagowanie pisma w imieniu pracowników i przekazanie im przedmiotowego pisma do dobrowolnego podpisu nie można traktować na równi z tym, że to powód był inicjatorem konfliktu z Dyrektorem pozwanej Z. G. (2). Na uwagę zasługuje także fakt, że w pozwanym ośrodku od dłuższego czasu istniał konflikt pomiędzy pracownikami, a Dyrektorem ośrodka. Konflikt był jawny, pracownicy ośrodka sporządzili wiele skarg na Dyrektora. W celu jego rozwiązania organizowano spotkania, w których uczestniczyli przedstawiciele pracowników, związków zawodowych oraz Dyrektor placówki. Nadto powód był działaczem związkowym, co już z racji pełnionej funkcji uprawniało go do konstruktywnego wypowiadania się na temat pracodawcy. W ocenie Sądu II instancji powód nie był sprawcą konfliktów w zakładzie pracy. Wiele konfliktów dotyczyło innych osób, m.in. R. F., I. U., S. P.. Z powyższych względów należało postrzegać zachowania powoda jako kierownika Filii (...) i przełożonego wielu pracowników przez pryzmat prawa do krytyki pracodawcy.

Naturalnie pracownik nie jest bezwolny i może krytycznie oraz otwarcie wypowiadać się w sprawach związanych ze stosunkiem pracy, a dotyczących takich zagadnień, jak podział zadań, rozkład czasu pracy czy decyzje podejmowane przez przełożonego (por. wyrok Sądu Najwyższego z dnia 7 września 2000 r., I PKN 11/00, OSNAPiUS 2002 Nr 6, poz. 139). Przekroczenie granic krytyki musi być rażące, zarzuty bezpodstawne, złośliwe i wyrażone w niewłaściwej formie. Za takie zachowanie należy uznać w szczególności znieważenie członka organu pracodawcy i postawienie mu bezpodstawnego zarzutu popełnienia przestępstwa (por. wyroki Sądu Najwyższego z dnia 7 marca 1997 r., I PKN 28/97, OSNAPiUS 1997 Nr 24, poz. 487, z dnia 12 stycznia 2005 r., I PKN 145/04, OSNP 2005 Nr 16, poz. 243), wywieszanie na tablicy ogłoszeń tekstów obraźliwych wobec członków organów pracodawcy (wyrok Sądu Najwyższego z dnia 1 października 1997 r., I PKN 237/97, OSNAPiUS 1998 Nr 14, poz. 420). Dany problem szeroko wyjaśnia Sąd Najwyższy w wyroku z dnia 28 sierpnia 2013 r., I PK 48/13 (LEX nr 1448689), zauważając że specyfika poszczególnych stanów faktycznych ma znaczenie przy ocenie konkretnego zachowania. Jednak uogólniając, należy przyjąć, że pracownik ma prawo do dozwolonej, publicznej krytyki przełożonego (prawo do whistleblowingu, czyli ujawnienia nieprawidłowości w funkcjonowaniu jego zakładu pracy polegających na różnego rodzaju aktach nierzetelności, nieuczciwości z udziałem pracodawcy lub jego przedstawicieli), gdy nie prowadzi to do naruszenia jego obowiązków pracowniczych polegających w szczególności na dbaniu o dobro zakładu pracy i zachowaniu w tajemnicy informacji, których ujawnienie mogłoby narazić pracodawcę na szkodę (obowiązek lojalności; nienaruszania interesów pracodawcy - art. 100 § 1 pkt 4 k.p.), a także na przestrzeganiu zakładowych zasad współżycia społecznego (art. 100 § 2 pkt 6 k.p.; pracownik nie może pochopnie, w sposób uzasadniony tylko względami subiektywnymi, formułować negatywnych opinii wobec pracodawcy lub jego przedstawicieli). Podkreślenia wymaga, że chodzi o obowiązki pracownicze, a więc obowiązki pracownika wobec pracodawcy, a nie wobec osób fizycznych reprezentujących pracodawcę. Dozwolona krytyka musi cechować się rzeczowością, rzetelnością, adekwatnością do konkretnych okoliczności faktycznych oraz odpowiednią formą (por. S. W. Ciupa: Niedozwolona krytyka pracodawcy ze strony pracownika jako przyczyna wypowiedzenia umowy o pracę, *Monitor Prawniczy* 2002 nr 20, s. 925). Podstawową cechą dozwolonej krytyki jest "dobra wiara" pracownika, czyli jego subiektywne przekonanie, że opiera krytykę na faktach zgodnych z prawdą (przy dochowaniu należytej staranności w ich sprawdzeniu) oraz działa w usprawiedliwionym interesie pracodawcy. Z drugiej strony krytyka, powinna uwzględniać zasady ochrony dóbr osobistych (art. 23, 24), gdyż negatywne oceny nie mogą prowadzić wprost do naruszenia dóbr osobistych pracodawcy, a do naruszenia tych dóbr może dojść tylko wyjątkowo w wyniku wypowiedzi wartościującej (ocennej), jeżeli nie znajduje ona oparcia w prawdziwym, ocenianym zdarzeniu (por. wyrok Sądu Najwyższego z dnia 10 listopada 2005 r., V CK 314/05, LEX nr 186727, a także wyrok Sądu Apelacyjnego w Krakowie z dnia 2 marca 1994 r., I ACr 76/94, *Przegląd Sejmowy* 2000 nr 3, s. 117, z glosą S. Kubasa).

Przenosząc powyższe na grunt przedmiotowej sprawy, zachowania powoda wskazywane w treści apelacji oraz w oświadczeniu o rozwiązaniu umowy o pracę bez wypowiedzenia nie realizują dyspozycji art. 52 § 1 pkt 1 k.p., to jest nie noszą cech ciężkiego naruszenia obowiązków pracowniczych i nie usprawiedliwiają rozwiązania umowy o pracę bez wypowiedzenia z winy pracownika. Sąd Rejonowy trafnie zastosował w tej części prawo materialne do ustalonego w sprawie stanu faktycznego.

Zdaniem skarżącego Sąd Rejonowy orzekając o przywróceniu J. S. do pracy w Ośrodku Pomocy Społecznej Dzielnicy (...) (...) W. w W. na warunkach pracy i płacy obowiązujących przed wręczeniem J. S. wypowiedzenia warunków pracy i płacy z daty 28 grudnia 2017 r. oraz o przywróceniu I. U. poprzednich warunków pracy i płacy w Ośrodku Pomocy Społecznej Dzielnicy (...) (...) W. w W. naruszył art. 45 § 2 k.p. poprzez jego niezastosowanie pomimo obiektywnego potwierdzenia w procesie ostrego konfliktu pomiędzy powodami a przełożonym, utraty zaufania przez Dyrektora pozwanej do powodów, jak również powodów do pozwanej.

Zgodnie z art. 45. § 1 k.p. w razie ustalenia, że wypowiedzenie umowy o pracę zawartej na czas nieokreślony jest nieuzasadnione lub narusza przepisy o wypowiedzaniu umów o pracę, sąd pracy - stosownie do żądania pracownika - orzeka o bezskuteczności wypowiedzenia, a jeżeli umowa uległa już rozwiązaniu - o przywróceniu pracownika do pracy na poprzednich warunkach albo o odszkodowaniu. 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 (§ 2).

Orzeczenie o roszczeniu innym niż dochodzone przez pracownika jest wyjątkiem od reguły związania sądu żądaniem pozwu. W rezultacie przepis art. 45 § 2 k.p. należy interpretować ściśle. Jak na to zwraca uwagę Sąd Najwyższy, ocena w tym zakresie powinna zmierzać do wyjaśnienia, na ile w świetle okoliczności konkretnej sprawy restytucja rozwiązanego - w drodze wypowiedzenia umowy - stosunku pracy jest realna i czy reaktywowany w wyniku wyroku sądowego stosunek pracy ma szansę na prawidłowe funkcjonowanie (wyrok SN z dnia 12 maja 2011 r., II PK 276/10, LEX nr 949027).

Do sądu pracy należy ocena, czy w konkretnej sprawie spełnione są przesłanki zastosowania art. 45 § 2 k.p. Sąd pracy jest obowiązany uzasadnić zastosowanie art. 45 § 2 k.p. lub na zarzut pozwanej odmowę jego zastosowania. Sąd nie ma takiego obowiązku jeżeli przy braku wniosku pracodawcy nie stosuje art. 45 § 2 k.p. (wyrok Sądu Najwyższego z dnia 17 lutego 1998 r. I PKN 572/97 OSNP 1999/3/83).

Prawidłowe zastosowanie art. 45 § 2 k.p., polegające na nadaniu zwrotom niedookreślonym użytym w tym przepisie ("niemożliwe" lub "niecelowe") konkretnej treści, zależy od indywidualnych okoliczności faktycznych każdego przypadku (zob. I teza post. SN z 17.10.2001 r., I PKN 157/01, W.. 2002, Nr 6, s. 29). Przy czym - jak podkreśla Sąd Najwyższy - ocena tych okoliczności nie może być oczywiście dowolna, a musi być poprzedzona szczegółowymi ustaleniami dotyczącymi takich czynników, jak rodzaj przyczyny rozwiązania stosunku pracy ("ciężkie" czy "zwykłe" naruszenie obowiązków pracowniczych, przyczyny niezwiązane z osobą pracownika itp.), podstawa orzeczenia o przywróceniu do pracy (bezzasadność zarzutów czy też naruszenie przez pracodawcę wymagań formalnych obowiązujących przy rozwiązywaniu umów o pracę), skutki mogące wyniknąć dla jednej lub drugiej strony z przywrócenia pracownika do pracy lub z zasądzenia na jego rzecz odszkodowania (konieczność ponownego rozwiązania przez pracodawcę stosunku pracy, zwolnienia dobrze pracujących pracowników, możliwość odrodzenia się sytuacji konfliktowej w zakładzie pracy, pozbawienie pracownika okresu zatrudnienia wymaganego do nabycia pewnych uprawnień itp.) (wyrok SN z dnia 18 marca 2008 r., II PK 258/07, LEX nr 846571). Odmowa przywrócenia do pracy ze względu na jego niemożliwość lub niecelowość (art. 45 § 2 k.p.) wymaga odpowiednich ustaleń faktycznych (wyrok SN z dnia 24 marca 1999 r., I PKN 641/98, OSNAPiUS 2000, nr 11, poz. 416). "Niecelowość" wydania orzeczenia o przywróceniu do pracy uzasadniają niewątpliwie okoliczności wiążące się z jednej strony z funkcjonowaniem zakładu pracy, z drugiej - z na tyle nagannym postępowaniem pracownika, że jego powrót do pracy byłby niewskazany (wyr. SN z 10.1.2003 r., I PK 144/02, Pr. Pracy 2003, Nr 12, poz. 32). Zastosowanie art. 45 § 2 k.p. wymaga też uwzględnienia wszystkich okoliczności sprawy, w tym także leżących po stronie pracownika i przemawiających za przywróceniem do pracy (wyrok SN z dnia 10 stycznia 2003 r., I PK 144/02, OSNP 2004, nr 13, poz. 225).

Przykładowo, brak prawidłowej współpracy między pracodawcą a pracownikiem oraz brak zaufania pracodawcy do pracownika nie uzasadniają oceny, że przywrócenie pracownika do pracy byłoby niecelowe (art. 45 § 2 k.p.) jeżeli konfliktowa sytuacja nie została zawiniona wyłącznie przez niego, a przyczyny konfliktu leżą przede wszystkim po stronie pracodawcy (wyr. SN z 21.9.2001 r., I PKN 627/00, OSNP 2003, Nr 17, poz. 413). Przywrócenie do pracy

jest niemożliwe i niecelowe w sytuacji zawinionych przez pracownika: braku porozumienia i współpracy, konfliktu z przełożonym i złej atmosfery w miejscu pracy (zob. I teza wyr. SN z 28.3.2008 r., II PK 240/07, Legalis).

Nie jest także celowe uwzględnienie zgłoszonego przez pracownika roszczenia o przywrócenie do pracy, jeżeli miałoby to prowadzić do powtórzenia się sytuacji, na którą zasadnie powoływał się pracodawca jako na przyczynę wypowiedzenia czy też powodować negatywną reakcję załogi na przywrócenie pracownika do pracy lub zakłócenie prawidłowego toku pracy zakładu pracy (wyrok SN z dnia 29 listopada 2005 r., II PK 101/05, OSNP 2006, nr 19-20, poz. 300, wyrok SN z dnia 17 listopada 1999 r. I PKN 366/99 OSNP 2001/7/220).

W ocenie Sądu Okręgowego, Sąd Rejonowy stwierdzając brak niecelowości i bezzasadności przywrócenia powódki do pracy - wbrew twierdzeniom apelacji - powyższych reguł nie naruszył. Przede wszystkim, wobec braku jakichkolwiek wniosków pozwanych w tym przedmiocie nie był zobligowany do dociekania i ustalania okoliczności pozwalających na stwierdzenie, iż restytucja stosunków pracy powodów jest niemożliwa czy niecelowa. Przepis art. 45 § 2 k.p. w związku z art. 45 k.p. pozwala sądowi pracy nie uwzględnić zgłoszonego w pozwie żądania przywrócenia do pracy i w jego miejsce orzec o odszkodowaniu, lecz tylko wtedy, "jeżeli ustalili", że przywrócenie do pracy byłoby niecelowe. Zwrot "jeżeli ustalili" użyty w wymienionym przepisie wskazuje jednoznacznie, że przyznanie pracownikowi innego roszczenia niż przez niego wybrane, jest wyjątkiem, którego dopuszczalność zależy od ustalenia, że przywrócenie do pracy byłoby niemożliwe lub niecelowe. Tym samym nie wystarcza samo dowodzenie przez pracodawcę prawidłowości dokonanego rozwiązania stosunku pracy, ale konieczne jest wykazanie dodatkowych okoliczności, jakimi są określone w art. 45 § 2 k.p. przesłanki uwzględnienia tego rodzaju wniosku. Bez stosownej inicjatywy strony pozwanej sąd nie powinien sam poszukiwać argumentów za odmową orzeczenia o restytucji stosunku pracy (wyrok Sądu Najwyższego z dnia 5.08.2014 r. I PK 41/14 LEX nr 153726). Materiał sprawy - pomimo przeciwnej sugestii apelacji w tym przedmiocie - nie pozwalał zaś na takie właśnie orzeczenie.

W ocenie Sądu II instancji nie sposób przyjąć, iż zachodziły jakiegokolwiek okoliczności przemawiające za nieprzywróceniem powoda J. S. do pracy.

Zauważyć należy, iż powód był wieloletnim pracownikiem pozwanego, a do jego pracy nie było zastrzeżeń. Powód co prawda pozostawał z pracodawcą w konflikcie, jednakże pozwany w toku sprawy nie udowodnił, aby za zaistniały konflikt na linii pracodawca – pracownik był odpowiedzialny wyłącznie powód. Wręcz przeciwnie, świadkowie m.in. R. F., E. Z., M. G., M. Ł., E. C., E. R., A. P., J. R. zgodnie zeznawali, że dyrektor pozwanego ośrodka (...) podejmowała szereg działań zmierzających do reorganizacji pracy w pozwanym, które w połączeniu z konsekwencjami oraz sankcjami za różnego typu przewinienia budziły sprzeciw nie tylko u powodów, ale także innych pracowników, co prowadziło do konfliktu na linii pracodawca – pracownik w szerokim zakresie obejmującym nie tylko powodów na szczeblu kierowniczym, ale także pozostałych pracowników niższych szczebli zajmujących stanowiska specjalistów. Sąd Okręgowy miał na uwadze, że powód pomimo konfliktu wykonywał swoje obowiązki prawidłowo, nie otrzymywał on kar nagany i kar porządkowych, jego współpraca z podległymi pracownikami była przez nich dobrze oceniana. Wobec tego, po stronie powoda nie zachodziły żadne podstawy pozwalające na stwierdzenie, iż przywrócenie go do pracy jest niemożliwe lub niecelowe.

Zgodnie z poglądem wyrażonym przez Sąd Najwyższy w wyroku z dnia 6 czerwca 2007r. (II PK 318/06) przywrócenie do pracy na poprzednich warunkach w rozumieniu art. 56 § 1 k.p. oznacza przywrócenie do tej samej pracy (na to samo stanowisko), jaka była wykonywana bezpośrednio przed rozwiązaniem stosunku pracy. W przywołanym wyroku Sąd Najwyższy, wyjaśniając charakter prawny orzeczenia o przywróceniu do pracy na poprzednich warunkach uznał, że doprowadza ono do reaktywowania stosunku pracy, jaki istniał przed zakwestionowanym rozwiązaniem umowy o pracę, a zatem restytuuje stosunek pracy o dotychczasowej treści. Przywrócenie do pracy na poprzednich warunkach oznacza, że pracodawca jest obowiązany zatrudnić pracownika na takim samym stanowisku, jakie zajmował on poprzednio, zapewnić mu możliwość wykonywania takiej samej pracy i za wynagrodzeniem takim, jak przed rozwiązaniem, zgodnym z obowiązującym u tego pracodawcy regulaminem lub taryfikatorem wynagrodzeń.

W rozważanym przypadku zasadne i możliwe było przywrócenie powoda oraz do pracy. Powód żądał tego, a Sąd co do zasady orzeka zgodnie z żądaniem. Zasądzenie roszczenia alternatywnego stanowi wyjątek od tej zasady. W szczególności orzeczenie odszkodowania w miejsce przywrócenia do pracy nie może osłabiać zagwarantowanej przepisami wzmoczonej ochrony trwałości stosunku pracy. W przekonaniu Sądu Okręgowego zastosowanie w okolicznościach przedmiotowej sprawy art. 45 § 2 k.p. doprowadziłoby w konsekwencji do osiągnięcia przez pracodawcę, drogą okreśną, zamierzonego celu. Przywołać też należy pogląd wyrażony przez Sąd Najwyższy w wyroku z dnia 18 stycznia 2012r. w sprawie II PK 129/11 (LEX nr 1135995), w którym Sąd ten wskazał, że w razie wadliwego wypowiedzenia umowy o pracę prymat ma roszczenie o przywrócenie do pracy, jeżeli takie roszczenie pracownik zgłosił. Uprawniona jest zdaniem Sądu Najwyższego teza, że gdy w wyniku postępowania dowodowego okaże się, że przyczyna rozwiązania z pracownikiem umowy o pracę była nieuzasadniona, to tylko szczególne przyczyny leżące po stronie pracownika bądź pracodawcy lub w ogóle niezależne od obu stron, mogą spowodować zasądzenie odszkodowania w miejsce przywrócenia do pracy – żądanego przez pracownika. W przedmiotowej sprawie pozwany na takie okoliczności w postępowaniu przed Sądem I instancji ogóle nie wskazywał.

**Postanowieniem wydanym na rozprawie II instancyjnej w dniu 23 lutego 2022 r. Sąd na podstawie art. 235<sup>2</sup> §1 pkt. 3 i 5 k.p.c. pominął wnioski dowodowe pełnomocnika pozwanego** tj. o ponowne przesłuchanie wszystkich świadków przesłuchanych na rozprawie przed Sądem Rejonowym 10 czerwca 2019 r., pominął dowód o przesłuchanie w charakterze strony pełniącej funkcję dyrektora A. L., pominął dowód o przesłuchanie w charakterze świadka Z. G. (1) oraz pominął dowód z przesłuchania stron.

Pełnomocnik wniósł zastrzeżenia do protokołu w trybie art.162 k.p.c., podnosząc, iż Sąd naruszył dyspozycję art. 233 k.p.c. , 299 k.p.c., 382 k.p.c. i 378 k.p.c.

Podkreślić należy, iż zmiana postanowienia dowodowego co do przesłuchania stron i pominięcie tego dowodu nastąpiła po zmianie składu z trzech sędziów zawodowych na jednego sędziego zawodowego (sędziego sprawozdawcę od początku postępowania II instancyjnego). W sprawie zostało przeprowadzone wyczerpujące postępowanie dowodowe przed sądem I instancji, które w sposób szczegółowy doprowadziło do wyjaśnienia wszystkich spornych kwestii w sprawie, przesłuchanych w sprawie zostało dwudziestu sześciu świadków. Dowód z przesłuchania stron ma charakter subsydiarny, a zatem potrzeba jego przeprowadzenia materializuje się wtedy, gdy pozostały niewyjaśnione fakty istotne dla rozstrzygnięcia sprawy, konieczności przeprowadzenia dowodu z przesłuchania strony należy do zakresu swobodnej decyzji Sądu opartej na analizie zgromadzonego materiału dowodowego w zakresie jego spójności i zupełności.

Powoływany rzekomy konflikt pomiędzy powodem J. S. a poprzednią dyrektorem pozwanego Z. G. (1), mający świadczyć zdaniem pełnomocnika pozwanego o niecelowości przywrócenia powodów do pracy, nie zasługiwał na uwzględnienie. Po pierwsze nastąpiła zmiana w osobie dyrektora pozwanego Ośrodka Pomocy Społecznej Dzielnicy P. M. S. W. obecnie pełniącym obowiązki jest A. L.. Rzekomy konflikt pomiędzy powodem J. S. a poprzednią dyrektorem pozwanego Z. G. (1) mający trwać przed zwolnieniem powodów z pracy, w trakcie procesu przed Sądem Rejonowym i aktualnie, jest w ocenie Sądu Okręgowego „wyolbrzymiony” i stanowi przyjętą linię obrony przez stronę pozwaną i jej pełnomocnika.

Po pierwsze wpis na f. zamieszczony w dniu 24 stycznia 2018 r. przez R. F. „towarzyszka Z.,” „słońce Bogiem”, „osobowości paranoidalna” został jedynie (...) przez powoda J. S.. Powód J. S. nie dokonywał takich wpisów. Późniejsze wypowiedzi w telewizji powoda o dyrektorze pozwanego Ośrodka były echem toczącego się procesu. Powód J. S. oraz powódka I. U. nie pozostawali „w przyjacielskich” stosunkach z poprzednią dyrektorem pozwanego ośrodka m.in. z tego powodu, że działali w strukturach związkowych. Nie można z pola widzenia stracić całego kontekstu sytuacji, która doprowadziła do zwolnienia powodów z pracy. W latach 2017 - 2019 sytuacja w pozwanym ośrodku była „napięta”, zwolnionych zostało odpowiednio: 34 pracowników, 38 pracowników i w 2019 r. – 19 pracowników. Wprowadzenie od 2016 r. szeregu zmian organizacyjnych doprowadziło do niepoprawnych relacji poprzedniej dyrektorem pozwanego ośrodka (...) z pracownikami.

W orzecznictwie przyjmuje się, że sytuacja konfliktowa w zakładzie pracy może powodować uznanie przywrócenia do pracy za niecelowe lub niemożliwe (por. wyrok Sądu Najwyższego z 1 grudnia 1999 r., I PKN 422/99, OSNAPiUS 2001 nr 8, poz. 260). Jednakże konflikt musi mieć charakter kwalifikowany, aby mógł być uznany za przesłankę odmowy przywrócenia pracownika do pracy i zasądzenia na jego rzecz jedynie odszkodowania. W orzecznictwie przyjmuje się, że ocena roszczenia pracownika o przywrócenie do pracy z punktu widzenia kryterium „możliwości” i „celowości” jego dalszego zatrudnienia (art. 45 § 2 k.p.) powinna uwzględniać takie okoliczności, jak: rodzaj przyczyny rozwiązania stosunku pracy (np. „ciężkie” lub „zwykłe” naruszenie obowiązków pracowniczych, przyczyny niezwiązane z osobą pracownika), podstawa orzeczenia o przywróceniu do pracy (bezzasadność zarzutów postawionych pracownikowi lub przyczyn wypowiedzenia albo naruszenie przez pracodawcę wymagań formalnych obowiązujących przy rozwiązywaniu umów o pracę), skutki mogące wyniknąć dla jednej lub drugiej strony z przywrócenia pracownika do pracy lub z zasądzenia na jego rzecz odszkodowania (konieczność ponownego rozwiązania przez pracodawcę stosunku pracy, zwolnienia dobrze pracujących pracowników, możliwość odrodzenia się sytuacji konfliktowej w zakładzie pracy, pozbawienie pracownika okresu zatrudnienia wymaganego do nabycia pewnych uprawnień itp.) (por. wyrok Sądu Najwyższego z 10 października 2000 r., I PKN 66/00, OSNAPiUS 2002 nr 10, poz. 235). Podkreślić należy, że brak prawidłowej współpracy między pracodawcą a pracownikiem oraz brak zaufania pracodawcy do pracownika nie uzasadniają oceny, że przywrócenie pracownika do pracy byłoby niecelowe (art. 45 § 2 k.p.), jeżeli konfliktowa sytuacja nie została zawiniona wyłącznie przez niego, a przyczyny konfliktu leżą przede wszystkim po stronie pracodawcy (por. wyrok Sądu Najwyższego z 21 września 2001 r., I PKN 627/00, OSNP 2003 nr 17, poz. 413). W ocenie, czy przywrócenie pracownika do pracy zaostrzyłoby istniejący konflikt i nie sprzyjało współpracy załogi, należy uwzględnić przyczyny, głębię owego konfliktu oraz liczbę jego uczestników (por. wyrok Sądu Najwyższego z 28 lipca 1999 r., I PKN 168/99, OSNAPiUS 2000 nr 21, poz. 784, z glosą H. Szewczyk, OSP 2001 nr 9, poz. 128). Konflikt między pracownikiem żądającym przywrócenia do pracy a jego przełożonym (współpracownikiem) uzasadnia uznanie przywrócenia do pracy za niecelowe (art. 45 § 2 k.p.), jeżeli jest poważny, długotrwały, głęboki, a przede wszystkim zawiniony przez pracownika lub powstały na tle dotyczących go okoliczności (por. wyrok Sądu Najwyższego z 28 lipca 1999 r., I PKN 110/99, OSNAPiUS 2000 nr 21, poz. 780, z glosą H. Szewczyk, OSP 2001 nr 9, poz. 128).

Pokreślić należy, że przesłanki zastosowania art. 45 § 2 k.p. są zwrotami niedookreślonymi, klauzulami generalnymi. Możliwe jest zatem jedynie ogólne wyznaczenie ich treści. Jej konkretyzacja musi nastąpić ad causam. Brak celowości przywrócenia do pracy może wynikać z rozmaitych przyczyn dotyczących pracodawcy lub pracownika albo równocześnie obu tych podmiotów. Również Sąd Najwyższy w dotychczasowym orzecznictwie nie sformułował katalogu okoliczności wskazujących na niemożliwość lub niecelowość uwzględnienia żądania przywrócenia do pracy. Niemniej wielokrotnie wypowiadał się w tej kwestii, oceniając zasadność zastosowania art. 45 § 2 k.p. Niecelowość wydania orzeczenia o przywróceniu pracownika do pracy uzasadniają niewątpliwie okoliczności wiążące się z jednej strony z funkcjonowaniem zakładu pracy, z drugiej zaś - z na tyle nagannym postępowaniem pracownika, że jego powrót do pracy byłby niewskazany. Nie jest to jednak pełny zakres zastosowania art. 45 § 2 k.p. z punktu widzenia pojęcia "niecelowości" przywrócenia do pracy. Nie można bowiem wykluczyć, że również po stronie pracownika będą istniały doniosłe okoliczności, które będą przemawiały na jego rzecz, świadczące właśnie o celowości przywrócenia go do pracy, a w każdym razie niepozwalające ocenić przywrócenia go do pracy za niecelowe.

W ocenie Sądu Okręgowego rzekomy konflikt powodów, w tym w szczególności powoda J. S. z poprzednią dyrektorką pozwanego ośrodka (...) nie miał z całą pewnością charakteru kwalifikowanego konfliktu w miejscu pracy. W ocenie Sądu Okręgowego nie wystąpiły w niniejszej sprawie żadne przesłanki przemawiające za niecelowością przywrócenia powodów do pracy J. S. (rzekomy konflikt z poprzednim przełożonym) oraz I. U. (przejsięcie na emeryturę).

Mając na uwadze powyższe okoliczności Sąd Okręgowy uznał, iż skarżone rozstrzygnięcie Sądu Rejonowego było prawidłowe, gdyż Sąd ten zasadnie i adekwatnie do ustalonego stanu faktycznego wskazał przepisy prawa stanowiące podstawę rozstrzygnięcia. Sąd Okręgowy nie znalazł podstaw do zmiany ani uchylenia skarżonego wyroku. Zarzuty pozwanego podniesione w apelacji stanowiły natomiast jedynie polemikę z prawidłowym rozstrzygnięciem Sądu Rejonowego, a pozwany nie wykazał zasadności prezentowanej linii argumentacyjnej.



Biorąc powyższe pod uwagę Sąd Okręgowy na podstawie art. 385 k.p.c. oddalił apelację pozwanego jako bezzasadną, o czym orzekł w punkcie 1 sentencji wyroku.

O kosztach postępowania Sąd Okręgowy orzekł na podstawie art. 98 k.p.c. i § 9 ust. 1 pkt 1 w związku z § 10 ust. 1 pkt 1 rozporządzenia Ministra Sprawiedliwości z dnia 22 października 2015 roku w sprawie opłat za czynności adwokackie (Dz.U. z 2015 roku, poz. 1800). Sąd II instancji zasądził punkcie 2 wyroku od pozwanego na rzecz powoda J. S. kwotę 180,00 złotych tytułem zwrotu kosztów zastępstwa procesowego za instancję odwoławczą, natomiast w punkcie 3 wyroku od pozwanego na rzecz powódki I. U. 120,00 złotych tytułem zwrotu kosztów zastępstwa procesowego za instancję odwoławczą.

SSO Monika Roslan – Karasińska

11 marca 2022 r.