

Sygn. akt IV Pa 69/17

WYROK W IMIENIU RZECZYPOSPOLITEJ POLSKIEJ

Dnia 3 lipca 2017 r.

Sąd Okręgowy w Olsztynie IV Wydział Pracy i Ubezpieczeń Społecznych

w składzie:

Przewodniczący - Sędzia: SSO Beata Urbańska-Woike

Sędziowie: SSO Beata Łożyńska-Motyka (spr.)

SSO Rafał Jerka

Protokolant: st. sekr. sądowy Zofia Fronckiewicz

po rozpoznaniu na rozprawie w dniu 3 lipca 2017 r. w O.

sprawy z powództwa B. K. (1)

przeciwko Samodzielnemu Publicznemu Zakładowi Opieki Zdrowotnej Ministerstwa Spraw Wewnętrznych i Administracji z (...) - (...) (...) w O.

o przywrócenie do pracy

na skutek apelacji pozwanego

od wyroku Sądu Rejonowego IV Wydziału Pracy i Ubezpieczeń Społecznych w O.

z dnia 23 marca 2017 r., sygn. akt IV P 12/16

I. oddala apelację;

II. zasądza od pozwanego na rzecz powódki kwotę 120 zł (sto dwadzieścia złotych) tytułem zwrotu kosztów procesu za instancję odwoławczą.

SSO Beata Łożyńska-Motyka SSO Beata Urbańska-Woike SSO Rafał Jerka

IV Pa 69/17

UZASADNIENIE

Powódka **B. K. (1)** w pozwie wniesionym przeciwko Samodzielnemu Publicznemu Zakładowi Opieki Zdrowotnej Ministerstwa Spraw Wewnętrznych i Administracji z (...) - (...) (...) w O. domagała się uznania wypowiedzenia umowy o pracę za bezskuteczne, a w przypadku upływu okresu wypowiedzenia - przywrócenia do pracy u pozwanego na dotychczasowe warunki pracy i płacy.

W uzasadnieniu wskazała, że jest zatrudniona u pozwanego od 01.02.1999 r., od 2004 r. pełni funkcję Pełnomocnika Dyrektora ds. (...), a od 2007 r. dodatkowo kierownika Działu (...). Podniosła, że jako przewodnicząca Związku Zawodowego (...) przy SP ZOZ MSW z (...) w O. korzysta ze szczególnej ochrony trwałości stosunku pracy. W dniu 04.01.2016 r. wręczono powódce wypowiedzenie umowy o pracę. Pozwany nie uzyskał zgody zarządu zakładowej organizacji związkowej reprezentującej powódkę na rozwiązanie stosunku pracy i choćby z tej przyczyny dokonane

wypowiedzenie jest niezgodne z prawem i winno zostać uznane za bezskuteczne. Niezależnie od powyższego dokonane wypowiedzenie jest nieuzasadnione i pozorne, a stanowi jedynie element szykany ze strony pozwanego w związku z wystąpieniem przez powódkę z pozwem o zadośćuczynienie za stosowanie mobbingu oraz naruszenie dóbr osobistych. Powódka odniosła się szczegółowo do przyczyn wypowiedzenia.

W odpowiedzi na pozew Samodzielny Publiczny Zakład Opieki Zdrowotnej Ministerstwa Spraw Wewnętrznych i Administracji z (...) - (...) Centrum Onkologii w O. wniósł o oddalenie powództwa. Uzasadniając swoje stanowisko pozwany podniósł, iż wbrew twierdzeniu powódki nie była ona cenionym pracownikiem, lecz w opinii pracowników pozwanego, osobą konfliktową, nietolerującą sprzeciwu, stwarzającą złą i wrogą atmosferę w miejscu pracy, stosującą nacisk dla osiągnięcia własnych celów, używającą słów niecenzuralnych i krzyku przy wydawaniu poleceń. Pozwany podkreślił, że w dniu 22.04.2015 r. zlikwidowano Dział (...) tym samym uległo likwidacji stanowisko pracy powódki. W aktach powódki brak jest dokumentów potwierdzających, by w dniu wypowiedzenia umowy świadczyła pracę na stanowisku Pełnomocnika Dyrektora ds. (...).

Przystępując do obrony rozprawy doktorskiej powódka naruszyła obowiązki pracownicze wykorzystując zwolnienie lekarskie niezgodnie z jego celem, naruszając interes pracodawcy polegający na możliwości korzystania z pracy sprawnego pracownika. ZUS decyzją z dnia 02.02.2016 r. odmówił powódce prawa do zasiłku chorobowego wskazując, że lekarz leczący pismem z dnia 20.01.2016 r. stwierdził, iż odbycie obrony rozprawy doktorskiej świadczy o nieprawidłowym wykorzystaniu zwolnienia lekarskiego od pracy.

Podniesiono także, że powódka nie poinformowała przełożonego o zatrudnieniu w podległości służbowej swojego syna. Wynikiem stwierdzonej nieprawidłowości w obszarze konfliktu interesów było uczestnictwo syna powódki, bez skierowania i wiedzy pracodawcy w szkoleniu Administratora (...). Nadto powódka, jako p.o. dyrektora pozwanego akceptowała fakt, że jej syn wziął udział w projekcie bezpłatnych studiów podyplomowych współfinansowanych ze środków Unii Europejskiej. Wskazane studia były przeznaczone dla osób zatrudnionych na stanowiskach kierowniczych, tymczasem K. K. zatrudniony był na stanowisku specjalisty.

Powódka wysyłała z aparatu służbowego smsy tzw. premium na udział w grach losowych i loteriach, płatne kilkanaście złotych za sms-a, które nie miały żadnego związku z wykonywaniem obowiązków służbowych.

Zachowania, których dopuściła się powódka dyskwalifikują ją jako osobę zajmującą kierownicze stanowisko. W wyniku wskazanych okoliczności powódka utraciła całkowicie zaufanie dyrektora. Zachowania te stanowią rażące i naganne łamanie obowiązków pracowniczych. Powoływanie się przez powódkę na ochronę, jako działacza związkowego stanowi czynienie z prawa użytku, które jest sprzeczne z zasadami współżycia społecznego. Wskazano też, że ochrona związkowa powinna służyć tylko przed ponoszeniem konsekwencji wykonywania funkcji związkowych.

Wyrokiem z dnia 3 marca 2017 r. w sprawie o sygn. akt IV P 12/16, Sąd Rejonowy w Olsztynie IV Wydział Pracy i Ubezpieczeń Społecznych w punkcie I przywrócił powódkę B. K. (1) do pracy w pozwanym Samodzielnym Publicznym Zakładzie Opieki Zdrowotnej Ministerstwa Spraw Wewnętrznych i Administracji z (...) Centrum Onkologii w O. na dotychczasowe warunki pracy i płacy, w punkcie II zasądził od pozwanego na rzecz powódki kwotę 5 921 zł tytułem zwrotu kosztów procesu, w tym 360 zł tytułem zwrotu kosztów zastępstwa prawnego.

Sąd Rejonowy w Olsztynie ustalił, że powódka B. K. (1) była zatrudniona w pozwanym Samodzielnym Publicznym Zakładzie Opieki Zdrowotnej Ministerstwa Spraw Wewnętrznych i Administracji z (...) - (...) Centrum Onkologii w O. od 01.02.1999 r. na czas nieokreślony. Od 10.11.2004 r. powierzono jej pełnienie funkcji Pełnomocnika Dyrektora ds. (...) (pierwotnie specjalisty ds. (...)), a od 01.12.2007 r. otrzymała stanowisko kierownika Działu (...). Jako Kierownik Działu (...) bezpośrednio nadzorowała (...) W związku z powierzeniem jej funkcji p.o. dyrektora placówki od 13.06.2014 r. do 01.12.2014 r., przestała wykonywać obowiązki Pełnomocnika Dyrektora ds. (...) (dalej Pełnomocnik ds. (...)).

W okresie, gdy pełniła obowiązki dyrektora placówki obowiązki pełnomocnika ds. (...) wypełniał K. D.. Po zaprzestaniu sprawowania funkcji p.o. dyrektora, powódka ponownie powróciła do zadań pełnomocnika. W związku z tym opracowywała i sprawdzała dokumentację systemową, przedkładała ją ówczesnym dyrektorom szpitala. Po powrocie

ze zwolnienia lekarskiego w styczniu 2016 r. otrzymała skierowanie na badania lekarskie na stanowisku Pełnomocnika ds. (...). W piśmie z dnia 04.01.2016r. zwalniającym powódkę z obowiązku świadczenia pracy wskazano stanowisko powódki, jako Pełnomocnika ds. (...) stanowisko samodzielne.

Sąd pierwszej instancji ustalił, że z dniem 30.01.2015 r. polecono powódce pełnienie nadzoru nad funkcjonowaniem Wojewódzkiego Ośrodka (...). Ośrodek również został zlikwidowany, jednak część zadań pozostała w strukturach szpitala np. populacyjne programy zdrowotne, zadania dotyczące mammografii i cytologii). Od 2003 r. powódka jest przewodniczącą Związku Zawodowego (...) przy SP ZOZ MSW z (...) w O..

Sąd Rejonowy wskazał, że w dniu 04.01.2016 r. wręczono powódce wypowiedzenie umowy o pracę. Jako przyczyny wskazano:

- zmiany organizacyjne w zakładzie pracy oraz związana z tym likwidacja komórki organizacyjnej, w której była dotychczas zatrudniona, a tym samym likwidacja zajmowanego dotychczas przez powódkę stanowiska pracy - tj. Kierownika Działu(...). Z dniem 22.04.2015 Zlikwidowany został Dział (...) SP ZOZ MSW z (...) O., w którym była dotychczas zatrudniona, a tym samym likwidacji uległo zajmowane dotychczas przez powódkę stanowisko pracy (Kierownika Działu (...)).

Przyczynę rozwiązania umowy o pracę stanowi dodatkowo brak zaufania do powódki oraz prezentowanie przez nią niewłaściwej postawy - noszące cechy naruszenia obowiązków pracowniczych, w zakresie dbałości o dobro lub mienie pracodawcy - polegające na:

- przystąpieniu przez powódkę do obrony rozprawy doktorskiej, w trakcie trwającego zwolnienia lekarskiego; z informacji, jakimi dysponuje Pracodawca - w okresie zwolnienia lekarskiego - przystąpiła do obrony rozprawy doktorskiej.

- podjęciu przez powódkę próby przeniesienia na Szpital kosztów prywatnego szkolenia (kursu) na (...), w którym uczestniczył syn powódki (Pan K. K.); uczestniczył on- bez skierowania i bez wiedzy pracodawcy - w szkoleniu (...). Z powyższego tytułu wystawiona została faktura VAT Nr (...) /A. na kwotę 295,00 zł, w której jako płatnik i nabywca wskazany został SP ZOZ MSW z (...)w O.. Powyższa faktura została przedstawiona Dyrektorowi do akceptacji przez powódkę.

- akceptacji przez powódkę faktu posłużenia się przez osoby zatrudnione w SP ZOZ MSW z (...)w O. (w tym syna powódki), zaświadczeniami o zatrudnieniu, zawierającymi niezgodne ze stanem faktycznym informacje - na potrzeby zgłoszenia rekrutacyjnego do Wyższej Szkoły (...) w G. oraz tolerowanie tak trwającego stanu rzeczy w czasie pełnienia stanowiska kierownika zakładu;

Zgodnie z ustaleniami Sądu pierwszej instancji pracodawca został poinformowany - Wystąpieniem Pokontrolnym (...) -K- (...) (...)z dnia 30.01.2015 r. (data wpływu 06.02.2015 r.) - że w wyniku czynności kontrolnych ustalono, iż trzy osoby zatrudnione w SP ZOZ MSW z (...) w O. są uczestnikami prowadzonych przez Wyższą Szkołę (...) w G. studiów podyplomowych o kierunku Menedżer placówki zdrowia oraz (...) finansami i prawo w służbie zdrowia (finansowanego ze środków publicznych w ramach projektu (...)...)Zgodnie z wymogami określonymi w regulaminie rekrutacji uczestnictwa w projekcie (zał. Nr 6 do umowy szkoleniowej), grupę docelową projektu stanowić powinni pracownicy podmiotów leczniczych należących do kadry zarządzającej, czego potwierdzeniem powinno być m. in. zaświadczenie o zatrudnieniu. Dwie osoby zatrudnione w SP ZOZ MSW z (...)w O. w trakcie rekrutacji prowadzonej przez Wyższą Szkołę (...) w G. (w zgłoszeniu z dnia 22.01.2014r.) posłużyły się wystawionym przez SP ZOZ MSW z (...)w O. zaświadczeniami o zatrudnieniu zawierającymi niezgodne ze stanem faktycznym informacje dotyczące zatrudnienia ww. osób na stanowiskach zastępcy kierownika. Zaświadczenia datowane są na dzień 16 stycznia 2014 r. i podpisane przez ówczesnego Dyrektora SP ZOZ MSW z(...) w O.. Osoby te nie były, zarówno w trakcie rekrutacji, jak i w trakcie kontroli zatrudnione na stanowiskach kierowniczych w SP ZOZ MSW z (...)w O.. Jedną z osób, o których mowa w wystąpieniu pokontrolnym jest syn powódki - K. K.. O powyższym fakcie powódka miała niewątpliwie

wiedzę i akceptowała powyższy stan również w trakcie kontynuowania przez w/w osoby nauki, także pełniąc funkcję kierownika zakładu.

- korzystaniu z telefonu służbowego, w celach innych niż wykonywanie obowiązków służbowych, w okresie niezdolności do pracy;

W okresie długotrwałego zwolnienia lekarskiego korzystała z telefonu służbowego w celach prywatnych, m.in. wysyłając płatne sms - y premium, czym działała na szkodę zakładu pracy.

Opisane powyżej sytuacje dyskwalifikują powódkę, jako osobę zatrudnioną na stanowisku kierowniczym w SP ZOZ MSW z (...)w O.. Jednocześnie - w kontekście zaprezentowanych zarzutów - Pracodawca całkowicie utracił do powódki zaufanie niezbędne do zajmowania tego typu stanowiska pracy.

Sąd Rejonowy ustalił, że pracodawca konsultował z reprezentującą powódkę organizacją związkową zamiar wypowiedzenia jej umowy o pracę, jednak nie otrzymał na tę czynności zgody.

Nadto zgodnie z ustaleniami Sądu Rejonowego zarządzeniem wewnętrznym nr (...) dyrektora SP ZOZ MSW z (...) w O. z dnia 22.04.2015 r. z dniem 22.04.2015 r. zlikwidowano Dział (...). Pozostało w strukturach pozwanego stanowisko Pełnomocnika ds. (...).

Sąd pierwszej instancji ustalił, że w styczniu 2015 r. K. K.syn B. K. (1) wziął udział w szkoleniu (...). Będąc w tamtym okresie zatrudnionym u pozwanego zajmował stanowisko specjalisty ds. (...). Wypełniając formularz zgłoszenia w rubryce: „ Dane firmy „dane do faktury” wpisał pozwany szpital. W związku z odbyciem przedmiotowego szkolenia do zakładu pracy, w lutym 2015 r., wpłynęła faktura za powyższe szkolenie (nr (...) A. z dnia 21.01.2015r .). Trafiła ona w pierwszej kolejności do J. Ł. (w dniu 02.02.2015 r. po jego powrocie z urlopu), który o powyższej fakturze poinformował dyrektora M. S.. Faktura nie została opłacona. W dniu 10.02.2015 r. powódka osobiście dostarczyła do sekretariatu szpitala fakturę korygującą nr (...) do faktury z dnia 21.01.2015 r. nr (...)A., którą przekazał jej syn. Poinformowała jednocześnie, że faktura została już opłacona przez K. K., który omyłkowo w dokumentach zgłoszeniowych wpisał pozwanego, jako podmiot do płatności.

Sąd Rejonowy ustalił, że w styczniu 2014 r. powódka zwróciła się do dyrektora szpitala (...). C. z zapytaniem czy wyraża zgodę na udział w studiach podyplomowych K. K. i Ł. S. Wyższej Szkoły (...) w G.. Dyrektor wyraził zgodę. Po podpisaniu przez dyrektora zaświadczenia o zajmowaniu stanowiska zastępcy kierownika dostarczyła to pismo K. K.. W dniu 16.01.2014 r. Dyrektor J. C.podpisał zaświadczenie o zatrudnieniu K. K.na stanowisku zastępcy kierownika. Zaświadczenie zostało przedłożone do Wyższej Szkoły (...) w G. w związku ze zgłoszeniem się przez K. K. na studia podyplomowe „Menadżer placówki zdrowia oraz (...) finansami i prawo w służbie zdrowia”. W związku z wątpliwościami, co do zasadności tak sformułowanego zaświadczenia Ministerstwo Zdrowia wystąpiło do pozwanego o przedłożenie dokumentacji związanej z zatrudnieniem K. K., celem weryfikacji danych wynikających ze zgłoszenia. W dniu 29.08.2014 r. pozwany wystosował do Ministerstwa Zdrowia Departament Funduszy Europejskich pismo z wyjaśnieniami, do którego dołączono dokumentację związaną z zatrudnieniem K. K.. W wyniku procedury weryfikacji Ministerstwo stwierdziło, że K. K. i Ł. S. nie spełniają kryterium kwalifikowalności uprawniającego do udziału w projekcie. Z wnioskiem o przedłożenie dokumentów celem wyjaśnienia zaistniałej sytuacji wystąpiła także Wyższa Szkoła (...) w G.. Wszelkie stosowne dokumenty zostały przekazane. W tym czasie powódka pełniła obowiązki dyrektora pozwanego.

W zakresie obowiązków podpisanych 31.12.2013 r. K. K. miał wpisane zastępstwo Kierownika komórki podczas jego nieobecności. Również w wykazie zastępstw, jako osoby zastępujące A. G. – kierownika (...)wskazano I. N. i K. K.. K. K.podlegał bezpośrednio A. G.. Komórka, w której pracował nie mieściła się w Dziale (...)

Sąd Rejonowy ustalił nadto, że w posiadaniu powódki znajdował się telefon służbowy. W okresie przebywania przez B. K. (1)na zwolnieniu lekarskim korzystała ona z przedmiotowego telefonu. M.in. wysyłała sms-y związane z pracą doktorską, którą pisała w tamtym okresie. Nie wysyłała sms-ów do gier i loterii. Korzystała z telefonu w okresie

zwolnienia lekarskiego także w związku z pełnieniem funkcji przewodniczącej związku zawodowego. W związku z tym pozwany wystawił w dniu 12.06.2015 r. na rzecz powódki fakturę nr (...), którą ta opłaciła.

U pozwanego od 01.01.2009 r. do 26.04.2015 r. obowiązywało zarządzenie wewnętrzne nr 1 Dyrektora ZOZ z dnia 16.12.2008 r. dotyczące limitów kosztów rozmów telefonicznych z telefonów komórkowych. Zgodnie z zarządzeniem wprowadzono limity miesięcznych kosztów rozmów telefonicznych (dla Kierowników(...)- 200 zł). Koszty powstałe powyżej przyznanego limitu miały być pokrywane przez osobę użytkującą telefon komórkowy, po wystawieniu faktury przez sekcję administracyjno-gospodarczą.

Następnie z dniem podpisania wprowadzono, zarządzenie nr (...) z 27.04.2015 r., Regulamin korzystania ze służbowych telefonów komórkowych, mobilnego przesyłu danych i stacjonarnych połączeń telefonicznych przez (...) ZOZ MSW z (...)w O.. Regulamin przewidywał limity kwotowe połączeń komórkowych. W par. 5 wskazano, iż pracownik zobowiązany jest zwrócić pracodawcy telefon w dniu ustania stosunku pracy oraz na każde żądanie pracodawcy. W razie nie wywiązywania się przez pracowników z obowiązków wskazanych w regulaminie, Sekcja Eksploatacji i Inwestycji, obciąży pracownika wszelkimi kosztami za połączenia niezwiązane z wykonywaniem obowiązków służbowych. Kolejny regulamin w sprawie korzystania ze służbowych telefonów komórkowych, mobilnego przesyłu danych i stacjonarnych połączeń telefonicznych przez (...) ZOZ MSW z (...)w O. wprowadzono z dniem 15.05.2015r. Zawierał on par. 5 o analogicznym brzmieniu, jak przepis dotychczas obowiązującego regulaminu.

W czasie obowiązywania zarządzenia wewnętrznego nr 1 Dyrektora ZOZ z dnia 16.12.2008 r. pracownicy byli obciążani za rozmowy międzynarodowe. Telefony służbowe pozostawały w posiadaniu pracowników także w czasie ich usprawiedliwionej nieobecności w pracy (urlop, zwolnienie lekarskie). Były wykorzystywane do celów prywatnych i służbowych. W przypadku wykonywania tylko połączeń krajowych, jeżeli nie był przekroczony limit połączeń, pracodawca nie weryfikował czy rozmowy miały charakter służbowy czy prywatny. W przypadku przekroczenia limitu pracodawca oczekiwał wyjaśnień.

Z ustaleń Sądu I instancji wynika, że pismem z dnia 18 maja 2015 r. pracodawca zwrócił się do organizacji związkowej o wyrażenie zgody na rozwiązanie z powódką umowy o pracę bez wypowiedzenia, w związku z wykorzystywaniem telefonu służbowego do celów prywatnych (wskazano, że we wskazanym w piśmie okresie powódka wysłała m.in. 21 smsów premium, których koszt jednostkowy wynosił 11,07 zł). Związek zawodowy nie wyraził na powyższe zgody. Pracodawca nie dokonał rozwiązania umowy. W okresie zatrudnienia powódka korzystała z telefonu służbowego od 2008 r., zawsze w ten sam sposób.

Powódka przebywała na zwolnieniu lekarskim od 21.03.2015 r. do 02.01.2016 r. W trakcie zwolnienia leczyła się u psychiatry (od 26.03.2015 r.), a także korzystała z pomocy psychologa B. R. (od stycznia 2015r .). Podczas spotkań z psychologiem informowała, że pisze doktorat. Psycholog stała na stanowisku, że fakt skupienia aktywności powódki na innej działalności niż praca jest bardzo korzystny dla jej powrotu do zdrowia, dlatego zachęcała ją do pracy nad doktoratem.

Sąd Rejonowy ustalił również, że w dniu 01.07.2015 r. B. K. (1) przystąpiła do obrony pracy doktorskiej, która zakończyła się sukcesem. Wkrótce po tym, udała się na wizytę lekarską do lekarza psychiatry, podczas której lekarz nie stwierdził istotnej różnicy pomiędzy tą wizytą a poprzednią. Zwolnienia lekarskie psychiatra wystawiał powódce do 21.08.2015 r. Następnie powódka pojawiła się u dr. T. B. w dniu 10.11.2015 r. celem wypisania leków, albowiem od momentu poprawy stanu zdrowia psychicznego leczenie kontynuuje się przez pół roku i stopniowo zmniejsza dawkę leków. Na wizycie w dniu 06.08.2015 r. powódka miała lepsze samopoczucie, była spokojniejsza, lepiej spała. Lekarz psychiatra powódki określił, iż w okolicach sierpnia 2015r. nastąpiła poprawa stanu zdrowia psychicznego powódki.

W świetle poczynionych ustaleń Sąd Rejonowy uznał, że powództwo zasługiwało na uwzględnienie.

Sąd Rejonowy wskazał, że w dniu 04.01.2016 r. powódka otrzymała wypowiedzenie umowy o pracę, w którym wskazano dwie grupy przyczyn wypowiedzenia umowy: zmiany organizacyjne w zakładzie pracy oraz brak zaufania do

powódki oraz prezentowanie niewłaściwej postawy noszącej cechy naruszenia obowiązków pracowniczych w zakresie dbałości o dobro lub mienie zakładu pracy.

Sąd pierwszej instancji dokonując swych ustaleń w sprawie, oparł się na całym zebrany w sprawie materiale dowodowym. Co do zasady dał wiarę zeznaniom wszystkich słuchanych świadków. Wątpliwości Sądu budziły jedynie zeznania M. P., albowiem zarówno z jej zeznań, jak i dokumentów złożonych przez stronę powodową (k. 354-366), wynika głęboki konflikt, a co najmniej negatywne nastawienie świadka do B. K. (1). Tym samym Sąd z dużą ostrożnością podszedł do zeznań tego świadka i uwzględnił je tylko w takim zakresie, w jakim znajdują potwierdzenie w innych dowodach. Sąd nie uwzględnił zeznań świadka K. K. w części odnoszącej się do domniemania świadka, że został zastępcą kierownika w związku z wystawieniem mu zaświadczenia w związku ze studiami podyplomowymi. Odczucia, jakie miał K. K. w tej kwestii nie miały znaczenia dla oceny zachowania powódki w zarzucanym jej w wypowiedzeniu zakresie. Natomiast, w zakresie zeznań pozostałych świadków, z ich treści wynika, iż odnoszą się do okoliczności bezpośrednio znanych słuchanym osobom oraz ich oceny zaistniałych zdarzeń. Sąd oparł się także na dokumentacji zgromadzonej w sprawie a dotyczącej bezpośrednio wypowiedzenia powódce umowy o pracę. Tym samym Sąd Rejonowy pominął zawiadomienie o popełnieniu przestępstwa przez M. P. (k. 333-337v), notatkę, pisma, ksero uzasadnienia, ksero postanowienia z kart 345-347, 351-353v, 359-359v, 367-386, 412-413v. Dokumenty te i pisma nie są bezpośrednio związane z istotą sprawy oraz nie przyczyniają się do wyjaśnienia zasadności wskazanych w wypowiedzeniu przyczyn.

Sąd Rejonowy wskazał, że zgodnie z art. 45 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 (§ 1). 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). Przepisu § 2 nie stosuje się do pracowników, o których mowa w art. 39 i 177, oraz w przepisach szczególnych dotyczących ochrony pracowników przed wypowiedzeniem lub rozwiązaniem umowy o pracę chyba, że uwzględnienie żądania pracownika przywrócenia do pracy jest niemożliwe z przyczyn określonych w art. 41(1); w takim przypadku sąd pracy orzeka o odszkodowaniu (§ 3).

Sąd Rejonowy podkreślił, że jak wynika z bezspornej okoliczności, powódka była pracownikiem chronionym, albowiem pełniła funkcję przewodniczącej związku zawodowego. 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 z wyjątkiem, gdy dopuszczają to odrębne przepisy (art. 32 ust. 1 ustawy z dnia 23.05.1991r. o związkach zawodowych).

Bez wątplenia organizacja związkowa, której przewodniczącą była powódka, nie wyraziła zgody na rozwiązanie z nią umowy o pracę. Jednocześnie powódka wnosząc odwołanie od wypowiedzenia jednoznacznie określiła swoje żądanie, jako przywrócenie do pracy. Jak wynika, z utrwalonego orzecznictwa i doktryny prawa pracy, roszczenie pracownika chronionego, co do zasady ma charakter wiążący dla Sądu. Przewidziane są jednakże w takiej sytuacji odstępstwa obwarowane jednakże szczególnymi i wyjątkowymi okolicznościami. Stosowanie art. 8 k.p. (art. 5 k.c.) zawsze prowadzi do osłabienia zasady pewności prawa, toteż posłużenie się w konkretnym przypadku konstrukcją nadużycia prawa jest z założenia dopuszczalne tylko wyjątkowo i musi mieć szczególne, wyraźne uzasadnienie merytoryczne i formalne, a zwłaszcza usprawiedliwienie we w miarę skonkretyzowanych regułach, głównie o konotacji etycznej, a w pewnych wypadkach także obyczajowej (Por. wyroki SN: z 20.11.1996 r., I PKN 14/96, OSNAPiUS Nr 12/1997, poz. 218 i z 20.7.2000 r., I PKN 740/99, OSNAPiUS Nr 3/2002, poz. 72.). „W przypadku zwolnienia chronionego działacza związkowego lub wypowiedzenia mu warunków pracy lub płacy bez zgody zarządu związkowego sąd pracy w zasadzie nie może odmówić żądaniu przywrócenia takiego pracownika do pracy (art. 45 § 3 KP). (...) etyczny aspekt takich sytuacji skłonił Sąd Najwyższy do oddalania roszczeń o przywrócenie do pracy (na podstawie art. 8 k.p.) i zasądzenia w

to miejsce odszkodowań w odniesieniu do działaczy związkowych, z którymi pracodawca rozwiązał stosunek pracy bez zgody zarządu zakładowej organizacji związkowej. Sąd Rejonowy wskazał również tezy najbardziej reprezentatywnych orzeczeń:

1) wyrok SN z 14.2.2001 r., I PKN 252/00 (OSNAPiUS 2002, Nr 21, poz. 525): "Sprzeczne z zasadami współzycia społecznego (art. 8 k.p.) jest zasądzenie wynagrodzenia za cały czas pozostawania bez pracy na rzecz pracownika przywróconego do pracy z powodu niezyskania przez pracodawcę zgody zarządu zakładowej organizacji związkowej (art. 32 ust. 1 ZwZawU) wówczas, gdy pracownik ten naruszył w sposób ciężki swe obowiązki pracownicze (przebywał na terenie zakładu pracy pod wpływem alkoholu), a pracodawca dokonuje zwolnień grupowych z powodu trudności ekonomicznych”;

2) wyrok SN z 12.9.2000 r., I PKN 23/00 (OSNAPiUS 2002, Nr 7, poz. 160): "Z ustawowych gwarancji wzmoczonej ochrony trwałości stosunku pracy nie powinien korzystać działacz związkowy, któremu można zarzucić ciężkie naruszenie podstawowych obowiązków pracowniczych i nadużywanie funkcji związkowej dla ochrony przed uzasadnionymi sankcjami prawa pracy”;

3) wyrok z SN 17.11.1999 r., I PKN 366/99 (OSNAPiUS 2001, Nr 7, poz. 220): "Żądanie przywrócenia do pracy członka zakładowej organizacji związkowej, który swoim postępowaniem polegającym na bezpodstawnym sprowadzeniu kontroli i zawiadomieniu organów ścigania o nieistniejących w rzeczywistości nadużyciach zakłóca prawidłowy tok pracy zakładu pracy, można uznać za sprzeczne ze społeczno-gospodarczym przeznaczeniem prawa (art. 8 k.p.)”;

4) wyrok SN z 22.12.1998 r., I PKN 509/98 (OSNAPiUS 2000, Nr 4, poz. 133): "Pozostaje w sprzeczności ze społeczno-gospodarczym przeznaczeniem prawa wybór pracownika do zarządu lub komisji rewizyjnej zakładowej organizacji związkowej wyłącznie w celu obrony przed dokonany już wypowiedzeniem umowy o pracę (art. 8 k.p.)”;

5) wyrok SN z 13.5.1998 r., I PKN 106/98 (OSNAPiUS 1999, Nr 10, poz. 336): "Zastosowanie art. 8 k.p. wobec pracownika pełniącego funkcję w zakładowej organizacji związkowej, który rażąco naruszył podstawowe obowiązki pracownicze i z którym rozwiązano umowę o pracę w trybie art. 52 KP z naruszeniem prawa, oznacza, że w miejsce żądanego przywrócenia do pracy możliwe jest na podstawie art. 4771 § 2 KPC zasądzenie odszkodowania przewidzianego w art. 56 KP” (Legalis, art. 32, Związki zawodowe red. Wratny 2009, wyd. 1/G. Orłowski).

Powyższe uwagi – w ocenie Sądu Rejonowego - wskazują na bardzo delikatną naturę sytuacji zwolnień pracowników podlegających ochronie związkowej. Wymagają od Sądu zarówno uwzględnienia podstawowej zasady - ochrony działacza związkowego, ale także oceny wskazanych przyczyn rozwiązania umowy o pracę.

Sąd pierwszej instancji przeprowadził też analizę przyczyn, które legły zdaniem pracodawcy u podstaw wypowiedzenia powódce umowy o pracę i uznał je bądź za nierzeczywiste bądź za nieuzasadniające rozwiązanie umowy.

Przechodząc do analizy okoliczności wypowiedzenia, w pierwszej kolejności wskazano zmiany organizacyjne w zakładzie pracy oraz związaną z tym likwidację komórki organizacyjnej, w której była B. K. (1)dotychczas zatrudniona, a tym samym likwidację zajmowanego dotychczas przez powódkę stanowiska pracy - tj. Kierownika Działu (...): z dniem 22.04.2015 r. zlikwidowany został Dział (...)SP ZOZ MSW z (...)w O., w którym była dotychczas zatrudniona, a tym samym likwidacji uległo zajmowane dotychczas przez nią stanowisko pracy (Kierownika Działu (...))

Jak wynika z poczynionych ustaleń, ze wskazanym dniem, faktycznie zlikwidowano ww. Dział, którego kierownikiem była powódka. Nie mniej jednak okoliczność ta nie daje pracodawcy podstaw do wypowiedzenia pracownikowi chronionemu umowy o pracę. Taką okolicznością może być ogłoszenie upadłości lub likwidacja pracodawcy. Dodatkowo, powódka oprócz stanowiska kierownika Działu (...) zajmowała także samodzielne stanowisko Pełnomocnika ds.(...). Strona pozwana wskazała, że w dokumentacji pracowniczej powódki brak jest dokumentu poświadczającego pełnienie takiego stanowiska po zakończeniu sprawowania funkcji p.o. dyrektora placówki. Jednakże jak zeznali zgodnie świadkowie (J. W., M. S., M. P., J. C.) powódka wykonywała obowiązki pełnomocnika ds. (...) zarówno przed objęciem funkcji p.o. dyrektora, jak i po zakończeniu jej sprawowania. Również podczas rozprawy

w dniu 14.07.2016 r. (k. 171v) ówczesna p.o. dyrektora pozwanego Szpitala (...) stwierdziła: „Były wykonywane przez powódkę obowiązki pełnomocnika ds. (...). Powódka sprawdzała procedury, tworzyła dokumenty”. Jednocześnie świadek J. W., która była kierownikiem działu kadr, zeznała, że pracownik zajmujący się Działem (...)po zwolnieniu powódki z funkcji p.o. dyrektora winien był przygotować dokument dotyczący zajmowania przez B. K. (1)stanowiska Pełnomocnika. Z zebranego materiału wynika, że zarówno przed objęciem funkcji p.o. dyrektora, jak i po zakończeniu jej pełnienia, powódka wykonywała zadania Pełnomocnika ds. (...). Okoliczność ta jest o tyle istotna, że po zwolnieniu powódki poszukiwano pracownika na to stanowiska i ostatecznie zatrudniono osobę z zewnątrz na cały etat (zeznania M. S. i przesłuchanie powódki). Powyższe oznacza, że z jednej strony fakt likwidacji komórki, w której zatrudniona była powódka nie mógł mieć, co do zasady wpływu na zwolnienie B. K. (1), nadto zajmowała ona dodatkowe stanowisko, na które obecnie została zatrudniona osoba na cały etat.

Dlatego też, w ocenie Sądu pierwszej instancji, powyższa przyczyna nie może uzasadniać wypowiedzenia umowy o pracę.

Drugą wskazaną przyczyną jest prezentowanie niewłaściwej postawy noszącej cechy naruszenia obowiązków pracowniczych w zakresie dbałości o dobro lub mienie zakładu pracy.

W ramach tej przyczyny wskazano cztery kwestie mające uzasadniać wypowiedzenie.

Pierwszą jest przystąpienie przez pracownika do obrony rozprawy doktorskiej, w trakcie trwającego zwolnienia lekarskiego. W zakresie tej przyczyny najważniejsze były zeznania B. R. i T. B.. Są to osoby (odpowiednio: psycholog i lekarz psychiatra), u których leczyła się powódka, przebywając na zwolnieniu lekarskim od marca 2015 r. Świadek B. R. bardzo dokładnie opisała proces psychoterapii powódki. Wskazała, że wiedziała o pisaniu przez powódkę doktoratu oraz możliwości jego obrony. Zachęcała powódkę do podjęcia powyższego przedsięwzięcia. Zeznała, że zachęcała powódkę do tego, aby jeżeli to możliwe kontynuowała ten proces doprowadzając do obrony, jeśli będzie w dobrym stanie emocjonalnym. Wskazała, że była z wizytą w terminie przed obroną, gdzie wskazywała i zachęcała oraz prowadziła formę dostrojenia pacjentki do sytuacji obrony, żeby przygotować powódkę na odniesienie sukcesu i poradzenie sobie z sytuacją gdyby nie było sukcesu (k. 174). W toku procesu pozwany wskazywał, że w ten sposób powódka wykorzystwała zwolnienie w sposób niezgodny z jego przeznaczeniem i uniemożliwiający powrót do zdrowia. Jednakże, jak zeznała T. B. już w sierpniu 2015 r. zaprzestała wystawiania zwolnień powódce. Oczywiście, pacjentka kontynuowała terapię farmakologiczną, niemniej jednak jest to związane z cyklem leczenia, który powinien być kontynuowany przez pół roku od momentu poprawy stanu pacjenta (k. 173v).

Dlatego też, Sąd Rejonowy uznał, iż fakt uczestnictwa przez powódkę w obronie pracy doktorskiej nie mógł uzasadniać zarzutu naruszenia obowiązków pracowniczych, w zakresie dbałości o dobro lub mienie pracodawcy. Powódka, w ramach podjętej psychoterapii, wykonywała zalecenia psychologa celem wyrównania jej stanu emocjonalnego i szybszego powrotu do zdrowia, a tym samym dyspozycyjności, jako pracownika.

Kolejnym zarzutem było podjęcie przez B. K. (1)próby przeniesienia na Szpital kosztów prywatnego szkolenia (kursu) na (...), w którym uczestniczył syn powódki K. K. Uczestniczył on - bez skierowania i bez wiedzy pracodawcy - na szkoleniu (...). Z powyższego tytułu wystawiona została faktura VAT Nr (...)/A. na kwotę 295,00 zł, w której jako płatnik i nabywca wskazany został SP ZOZ MSW z (...)w O.. Powyższa faktura została przedstawiona Dyrektorowi do akceptacji przez powódkę.

Sąd pierwszej instancji wskazał, że jak wynika z zeznań świadków M. S., K. K., J. W. oraz dokumentów zgłoszenia (k. 132, faktura k. 143 oraz pismo k. 18v), a także przesłuchania powódki, powódka nie podjęła żadnych działań mających na celu próbę przeniesienia na Szpital kosztów szkolenia na kursie (...) jej syna K. K.. Z niebudzących wątpliwości okoliczności (wynikających z przywołanych powyżej dowodów) wynika, że K. K. sam zgłosił się na przedmiotowe szkolenie. Udział B. K. (1)sprowadzał się do przekazania pracodawcy faktury korygującej pierwotnie wystawioną fakturę obciążającą Szpital przedmiotowym szkoleniem. Powódka na żadnym etapie sprawy nie podjęła jakichkolwiek czynności mających na celu obciążenie pracodawcy szkoleniem. Co istotne w postawionym powódce zarzucie wskazano, że fakturę obciążeniową przedstawiła dyrektorowi do akceptacji powódki. Jednakże, jak wynika

z okoliczności sprawy, taki fakt w ogóle nie miał miejsca. Dlatego też zarzut ten, w ocenie Sądu, jawi się jako nierzeczywisty i niemogący stanowić podstawy wypowiedzenia umowy o pracę.

Następnie pozwany zarzucił B. K. (1)akceptację faktu posłużenia się przez osoby zatrudnione w SP ZOZ MSW z (...)w O. (w tym jej syna), zaświadczeniami o zatrudnieniu, zawierającymi niezgodne ze stanem faktycznym informacje - na potrzeby zgłoszenia rekrutacyjnego do Wyższej Szkoły (...) w G. oraz tolerowanie tak trwającego stanu rzeczy w czasie pełnienia stanowiska kierownika zakładu.

Pracodawca został poinformowany - Wystąpieniem Pokontrolnym (...) -K- (...) (...) (...) z dnia 30.01.2015 r. (data wpływu 06.02.2015 r.) - że w wyniku czynności kontrolnych ustalono, iż trzy osoby zatrudnione w SP ZOZ MSW z (...) w O. są uczestnikami prowadzonych przez Wyższą Szkołę (...) w G. studiów podyplomowych o kierunku Menedżer placówki zdrowia oraz (...) finansami i prawo w służbie zdrowia (finansowanego ze środków publicznych w ramach projektu (...).02.03.04-00-035/12). Zgodnie z wymogami określonymi w regulaminie rekrutacji uczestnictwa w projekcie (zał. Nr 6 do umowy szkoleniowej), grupę docelową projektu stanowić powinni pracownicy podmiotów leczniczych należących do kadry zarządzającej, czego potwierdzeniem powinno być m. in. zaświadczenie o zatrudnieniu. Dwie osoby zatrudnione w SP ZOZ MSW z (...)w O. w trakcie rekrutacji prowadzonej przez Wyższą Szkołę (...) w G. (w zgłoszeniu z dnia 22.01.2014 r.) posłużyły się wystawionym przez SP ZOZ MSW z (...)w O. zaświadczeniami o zatrudnieniu zawierającymi niezgodne ze stanem faktycznym informacje dotyczące zatrudnienia ww. osób na stanowiskach zastępcy kierownika. Zaświadczenia datowane są na dzień 16 stycznia 2014 r. i podpisane przez ówczesnego Dyrektora SP ZOZ MSW z (...)w O.. Osoby te nie były, zarówno w trakcie rekrutacji, jak i w trakcie kontroli zatrudnione na stanowiskach kierowniczych w SP ZOZ MSW z (...) w O.. Jedną z osób, o których mowa w wystąpieniu pokontrolnym jest syn powódki- Pan K. K.. O powyższym fakcie miała powódka niewątpliwie wiedzę i akceptowała powyższy stan również w trakcie kontynuowania przez ww. osoby nauki, także pełniąc funkcję kierownika zakładu.

W aspekcie powyższego zarzutu, niewątpliwym jest, że K. K. i Ł. S. wzięli udział w studiach podyplomowych w (...) w G., które były dedykowane osobom na stanowiskach kierowniczych. Obaj uzyskali zaświadczenia podpisane przez ówczesnego dyrektora J. C. potwierdzające fakt zajmowania takich stanowisk. Jak wynika z okoliczności sprawy (zeznania J. C.) powódka zwróciła się do niego o wyrażenie zgody na uczestnictwo ww. osób w tym szkoleniu, na co dyrektor przystał. B. K. (1)natomiast przyznała, że przekazała przedmiotowe zaświadczenia tym osobom.

Sąd Rejonowy podkreślił, że dokonując analizy określonego stanu faktycznego bierze pod uwagę zarzuty, jakie zostały postawione przez pracodawcę w wypowiedzeniu i w takim tylko zakresie może być dokonywana ocena zachowania pracownika. Jak wynika, bowiem z okoliczności sprawy powódce nie wskazano innych przyczyn wypowiedzenia niż wyartykułowane w piśmie rozwiązującym umowę. Tak analizując wskazane okoliczności nie można zgodzić się z zarzutem uzasadniającym wypowiedzenie umowy, jakim jest „akceptacja przez Panią faktu posłużenia się przez osoby zatrudnione w SP ZOZ MSW z (...) w O. (...) zaświadczeniami o zatrudnieniu zawierającymi niezgodne ze stanem faktycznym informacje”. Jak bowiem wynika z dalszej części wypowiedzenia oddzielnie zarzucono powódce tolerowanie tak trwającego stanu rzeczy w czasie pełnienia stanowiska kierownika zakładu. W zakresie pierwszej części omawianej przyczyny trudno znaleźć podstawę, dla której powódka miałaby ponosić odpowiedzialność za akceptowanie bądź nie akceptowanie faktu posłużenia się przez osoby zatrudnione w SP ZOZ MSW z (...) w O. (...) zaświadczeniami o zatrudnieniu zawierającymi niezgodne ze stanem faktycznym informacje. Powódka nie wystawiała przedmiotowego zaświadczenia, nie pośredniczyła w jego wystawianiu. Jej stanowisko nie dawało także podstaw do akceptowania bądź nie akceptowania takiego zaświadczenia. Po objęciu przez nią funkcji p.o. dyrektora, studia były już rozpoczęte. Natomiast w tym czasie, na żądanie Ministerstwa, jak i później (...) w G., Szpital przekazał wszelkie niezbędne i żądane dokumenty celem weryfikacji spełnienia kryteriów udziału w studiach K. K. i Ł. S.. W zakresie swoich obowiązków powódka przekazała (właściwi pracownicy) żadaną dokumentację, co stanowiło podstawę dalszych działań właściwych urzędów. Powódka niczego nie ukrywała w tym zakresie. Natomiast, jeżeli chodzi o rozmowę powódki z A. G. – bezpośrednią przełożoną K. K. odnośnie stanowiska syna powódki, rozmowa ta miała miejsce w styczniu 2015 r. i, jak zeznała A. G., miała charakter prośby. W żadnym razie, jak z kolej zeznał M. P.,

nie potwierdzono, aby A. G. płakała, była zastraszana i zmuszana przez powódkę, żeby poświadczyła w dokumentach, że jej syn kierował komórką (k. 314v-315).

Sąd pierwszej instancji podkreślił, że M. S., który jako dyrektor wypowiedział powódce umowę o pracę w swoich zeznaniach oświadczył, że powódka przedłożyła dyr. J. C. zaświadczenia do podpisania, a wiedzę na ten temat ma od nieokreślonych osób. Jednocześnie zeznał, że nie skonfrontował tych informacji ani z kierownikiem kadr J. W., ani z samą B. K. (1) Zeznania te należy ocenić, jako nieprecyzyjne i niezgodne z tym, co zeznał m.in. J. C..

Dlatego też, zarzut ten jawi się, jako nierzeczywisty w świetle zebranego w sprawie materiału dowodowego. Powódka nie miała uprawnień do akceptowania wystawionych przez dyrektora zaświadczeń, a po objęciu przez nią stanowiska p.o. dyrektora studia były w toku i dopiero w sierpniu i jesienią 2014r. wystąpiono do Szpitala o przedłożenie wyjaśnień i dokumentów, co też uczyniono.

Ostatnim zarzutem, jaki postawiono powódce było korzystanie z telefonu służbowego, w celach innych niż wykonywanie obowiązków służbowych, w okresie niezdolności do pracy- w okresie długotrwałego zwolnienia lekarskiego korzystała powódka z telefonu służbowego w celach prywatnych, m.in. wysyłając płatne sms-y premium, czym działała na szkodę zakładu pracy. W odpowiedzi na pozew określono, że powódka wysyłała wysokopłatne sms-y na gry i loterie.

W pierwszej kolejności należy zauważyć, iż zarzut ten dotyczy okresu, gdy powódka była na zwolnieniu. W momencie udania się na zwolnienie w pozwanym zakładzie obowiązywało zarządzenie wewnętrzne nr 1 Dyrektora ZOZ z dnia 16.12.2008 r. dotyczące limitów kosztów rozmów telefonicznych z telefonów komórkowych. Zgodnie z zarządzeniem wprowadzono limity miesięcznych kosztów rozmów telefonicznych (dla Kierowników (...)- 200 zł). Koszty powstałe powyżej przyznanego limitu miały być pokrywane przez osobę użytkującą telefon komórkowy, po wystawieniu faktury przez sekcję administracyjno-gospodarczą. Następnie z dniem podpisania wprowadzono zarządzenie nr (...) z 27.04.2015 r. Regulamin korzystania ze służbowych telefonów komórkowych (...), a z dniem 15.05.2015 r. wprowadzono kolejny regulamin w sprawie korzystania ze służbowych telefonów komórkowych, mobilnego przesyłu danych i stacjonarnych połączeń telefonicznych przez (...) ZOZ MSW z (...)w O.. Dwa ostatnie akty wewnętrzne wprowadzono, gdy powódka przebywała już na zwolnieniu lekarskim i strona pozwana nie wykazała, aby B. K. (1)została z nimi zapoznana. Powódka zdała telefon około kwietnia 2015 r. Jednocześnie, jak zeznała R. K. w okresie obowiązywania pierwotnego zarządzenia telefony służbowe pozostawały w dyspozycji pracowników także w okresie ich usprawiedliwionej nieobecności w pracy. Pracodawca nie żądał wyjaśnień, gdy limity nie były przekroczone. Wyjaśnienia należało składać i rozliczać rozmowy w przypadku przekroczenia limitów oraz rozmów zagranicznych. Zeznała także, że nikt nie został zwolniony z pracy z powodu przekroczenia limitów. Z kolei, jak wyjaśniła powódka, wykonywane przez nią płatne smsy podczas zwolnienia lekarskiego dotyczyły zakupu tokenów do sprawdzenia antyplagiatowego. Powódka korzystając z telefonu służbowego działała w sposób, jaki był do tamtej pory przyjęty w zakładzie pracy i nikt z powodu wykorzystywania telefonu służbowego w okresie nieobecności w pracy (w tym w czasie zwolnienia lekarskiego) nie ponosił żadnych negatywnych konsekwencji. Bilingi i faktury podlegały kontroli właściwych służb i w uzasadnionych przypadkach pracownicy byli obciążani należnościami. Należy zauważyć, że także regulaminy wprowadzone po zarządzeniu wewnętrznym nr 1 Dyrektora ZOZ z dnia 16.12.2008r., nie przewidywały, aby w trakcie zwolnienia lekarskiego lub urlopu pracownik miał zdawać telefon służbowy. Nie wprowadzono także zapisu o możliwości zwolnienia z pracy w przypadku niezgodnego z regulaminem wykorzystywania telefonu służbowego, (co oczywiście mogłoby być uzasadnione i dokonane na podstawie innych regulacji prawa pracy). Jednakże pracodawca wprost przewidział, że w razie nie wywiązywania się przez pracowników z obowiązków wskazanych w regulaminie, Sekcja Eksploatacji i Inwestycji, obciąży pracownika wszelkimi kosztami za połączenia niezwiązane z wykonywaniem obowiązków służbowych. I takimi kosztami została obciążona powódka.

Reasumując, w ocenie Sądu Rejonowego, wskazane powódce przyczyny wypowiedzenia umowy o pracę nie uzasadniają takiej decyzji pracodawcy. Z akt sprawy jawi się istnienie konfliktu powódki z M. P. czy byłym dyrektorem M. S.. Obecnie nastąpiła zmiana dyrekcji pozwanego, co powinno być ocenione, jako korzystne w świetle możliwej dalszej współpracy stron. W związku z tym, zdaniem Sądu I instancji, nie zachodzą okoliczności uzasadniające

odstąpienie od zasady uwzględnienia roszczenia pracownika- tu dodatkowo - pracownika chronionego, w zakresie jego żądania przywrócenia do pracy. Należy również podkreślić, iż nie jest przyczyną uzasadniającą niecelowość przywrócenia pracownika do pracy, okoliczność, że na jego stanowisko zatrudniono inną osobę.

Sąd Rejonowy przywołał wyrok Sądu Najwyższego z 26.06.1998 r., I PKN 215/98, w którym wskazano: „Jeżeli pracodawca rozwiązał umowę o pracę bez wypowiedzenia z winy pracownika szczególnie chronionego ze względu na pełnione funkcje związkowe z naruszeniem przepisów o rozwiązywaniu umów o pracę, to rodzaj czynu pracownika decyduje o tym, czy można uznać jego roszczenie o przywrócenie do pracy za sprzeczne ze społeczno-gospodarczym przeznaczeniem prawa. Jeżeli więc zachowanie pracownika nie zostało uznane za ciężkie naruszenie podstawowych obowiązków pracowniczych, to nieuzasadniony jest zarzut kasacji, że żądanie przywrócenia do pracy stanowi nadużycie prawa.”

W ocenie Sądu Rejonowego nie można zgodzić się także ze stanowiskiem pozwanego o złej ocenie powódki, jako współpracownika. Jedynie M. P. i I. B. zeznały wprost negatywnie na temat powódki. Pozostali świadkowie nie wyrażali takich ocen. Jednocześnie J. W. potwierdziła wersję przedstawianą przez B. K. (1)dotyczącą sytuacji pracowniczej świadka I. B.. Z zeznań J. W., wyłania się zupełnie inny obraz zdarzeń niż ten przedstawiony przez I. B.. Pracodawca powołując się na art. 8 k.p. winien był wykazać zasadność jego zastosowania, czego w ocenie Sądu, nie dokonano.

Mając powyższe na uwadze Sąd Rejonowy uwzględnił powództwa.

O kosztach procesu orzekł na podstawie art. 98 k.p.c.

Apelację od powyższego wyroku złożył pozwany zaskarżając go w całości oraz zarzucając mu:

- naruszenie prawa materialnego – art. 8 k.p. w zw. z art. 32 ust. 1 pkt 1 ustawy z dnia 23 maja 1991 r. o związkach zawodowych przez ich niezastosowanie w sytuacji, gdy domaganie się przez powódkę przywrócenia do pracy jest sprzeczne z zasadami współżycia społecznego i stanowi nadużycie prawa.

- naruszenie prawa procesowego, które miało istotny wpływ na treść zaskarżonego wyroku:

a) art. 233 k.p.c. przez przekroczenie granic swobodnej oceny dowodów, polegające na braku wszechstronnego i zgodnego z doświadczeniem życiowym rozważenia materiału dowodowego w szczególności nie uwzględnieniu dowodów z dokumentów z akt postępowania przygotowawczego Prokuratury Rejonowej O.(...)PR 2Ds. 18/2016,

b) art. 233 § 1 k.p.c. przez błędną ocenę materiału dowodowego w szczególności zeznań świadka J. C.i A. G.i wyciągnięcie wniosków niedających się pogodzić z doświadczeniem życiowym i zasadami logicznego rozumowania,

c) art. 328 § 2 k.p.c. przez niedostateczne uzasadnienie lub brak uzasadnienia, dlaczego Sąd niektórym dowodom odmówił wiarygodności i mocy dowodowej (w szczególności zeznaniom świadka P., B., dowodów z dokumentów z akt postępowania przygotowawczego Prokuratury Rejonowej O. (...)PR 2 Ds. 18/2016),

- sprzeczność istotnych ustaleń Sądu z treścią zebranego w sprawie materiału dowodowego przez ustalenie, że podstawy wypowiedzenia powódce umowy o pracę są nierzeczywiste bądź nieuzasadnione, gdy jak wynika z materiału dowodowego, powódka w szczególności akceptowała fakt posłużenia się przez jej syna zaświadczeniem zawierającym niezgodne ze stanem faktycznym informacje na potrzeby zgłoszenia rekrutacyjnego do Wyższej Szkoły (...) w G. oraz tolerowała tak utrwalony stan rzeczy w czasie pełnienia stanowiska kierownika zakładu, co zostało potwierdzone ustaleniami postępowania karnego PR 2 Ds. 18/2016, zeznaniami świadka J. C. i świadka A. G., oraz naruszyła inne obowiązki wskazane w wypowiedzeniu.

Apelujący wniósł o zmianę zaskarżonego wyroku przez oddalenie powództwa oraz zasądzenie od powódki na rzecz pozwanego kosztów postępowania sądowego według norm przepisanych, ewentualnie o uchylenie wyroku Sądu

Rejonowego w Olsztynie i przekazanie sprawy do ponownego rozpoznania temu sądowi, przy uwzględnieniu kosztów postępowania apelacyjnego według norm przepisanych.

Dodatkowo pozwany wniósł o przeprowadzenie dowodu z protokołów przesłuchania J. C. i A. G. zgromadzonych w aktach postępowania przygotowawczego Prokuratury Rejonowej O.(...)PR 2 Ds. 18/2016.

Sąd Okręgowy zważył, co następuje:

Apelacja jest bezzasadna

Sąd Okręgowy podziela ustalenia faktyczne Sądu pierwszej instancji i przyjmuje je za własne.

Sąd Okręgowy dokonując instancyjnej kontroli zaskarżonego wyroku uznał, że Sąd Rejonowy prawidłowo przeprowadził postępowanie dowodowe w sprawie, zaś zaprezentowany w uzasadnieniu wyroku tok rozumowania, odnoszący się do oceny dowodów jest spójny i logiczny.

Zgodnie z poglądem Sądu Najwyższego wyrażonym w wyroku z dnia 15 maja 2007 roku w sprawie V CSK 37/07 (wyrok SN z dnia 15 maja 2007 roku, sygn. akt V CSK 37/07, Lex nr 442585), surowsze wymagania odnośnie do oceny zgromadzonego materiału i czynienia ustaleń na potrzeby wydania orzeczenia ciąży na Sądzie odwoławczym wówczas, gdy odmiennie ustala on stan faktyczny w sprawie niż to uczynił Sąd pierwszej instancji. Inaczej jest natomiast wtedy, gdy orzeczenie wydane na skutek apelacji zmierza do jej oddalenia, a tym samym utrzymuje w mocy ustalenia poczynione przez Sąd pierwszej instancji.

W konsekwencji powyższego Sąd orzekający, co do zasady podziela dokonane przez Sąd pierwszej instancji ustalenia faktyczne, zatem nie zachodzi potrzeba ich szczegółowego powtarzania (postanowienie Sądu Najwyższego z dnia 22 kwietnia 1997 roku, II UKN 61/97 – OSNAP 1998 nr 9, poz. 104 oraz wyrok Sądu Najwyższego z dnia 12 stycznia 1999 roku, I PKN 521/98 – OSNAP 2000, nr 4, poz. 143).

W ocenie Sądu Okręgowego, Sąd pierwszej instancji dokonał oceny zgodnie z zasadą swobodnej oceny dowodów określonej w treści art. 233 § 1 k.p.c. Na tej podstawie Sąd ten, w sposób bezstronny, racjonalny i wszechstronny rozważył materiał dowodowy, jako całość, dokonując wyboru określonych środków dowodowych i wając ich moc oraz wiarygodność, odniósł je do pozostałego materiału dowodowego (orzeczenie Sądu Najwyższego z dnia 10 czerwca 1999 roku, II UKN 685/98, OSNAPiUS 2000/17/655; Kodeks Postępowania Cywilnego. Komentarz, T. Ereciński (red.), Lexis Nexis 2007, str. 552 i nast.).

Sąd orzekający w pełni podziela stanowisko Sądu Apelacyjnego w Katowicach wyrażone w wyroku z dnia 5 lutego 2013 roku, z którego wynika, iż „skuteczne postawienie zarzutu naruszenia przez sąd pierwszej instancji art. 233 § 1 k.p.c. wymaga nie polemiki, lecz wskazania, że sąd ten uchybił zasadom logicznego rozumowania lub doświadczenia życiowego, to bowiem jedynie może być przeciwstawione uprawnieniu sądu do dokonania swobodnej oceny dowodów. Nie jest natomiast wystarczające przekonanie strony o innej niż przyjął sąd doniosłości (wadze) poszczególnych dowodów, ich odmiennej ocenie, niż ocena sądu pierwszej instancji” (wyrok Sądu Apelacyjnego w Katowicach z dnia 5 lutego 2013 roku, sygn. V ACa 717/12, LEX nr 1286529).

Zarzuty apelującego sformułowane w środku odwoławczym ocenić należy, jako dowolną, niepopartą żadnymi dowodami polemikę z prawidłowymi, acz niekorzystnymi dla apelującego, ustaleniami faktycznymi Sądu Rejonowego, opartymi o wyniki przeprowadzonego postępowania dowodowego.

Podnieść w tym miejscu należy, iż sprzeczność istotnych ustaleń Sądu z treścią zebranego w sprawie materiału, zachodzi wówczas, gdy powstaje dysharmonia pomiędzy materiałem zgromadzonym w sprawie a konkluzją, do jakiej dochodzi Sąd na jego podstawie. O sprzeczności w tym znaczeniu można mówić jedynie wówczas, gdy z treści dowodu wynika, co innego niż przyjął Sąd, gdy pewnego dowodu nie uwzględniono przy ocenie, gdy Sąd przyjął pewne fakty za ustalone, mimo, że nie zostały one w ogóle lub niedostatecznie potwierdzone bądź, gdy Sąd uznał pewne fakty za

nieudowodnione, mimo, że były ku temu podstawy a także, gdy ocena materiału dowodowego koliduje z zasadami doświadczenia życiowego lub regułami logicznego rozumowania.

Podstawowe ustalenie Sądu pierwszej instancji, że B. K. (1) podlegała szczególnej ochronie związkowej jako przewodnicząca Związku Zawodowego (...) przy SP ZOZ MSW z (...) w O. i że pracodawca nie otrzymał zgody organizacji związkowej na wypowiedzenie jej umowy o pracę, są między stronami bezsporne.

Treść zarzutów apelacji wskazuje jednoznacznie, że zasadnicza argumentacja wniosku o zmianę zaskarżonego wyroku Sądu Rejonowego w Olsztynie koncentrowała się wokół jednej z przyczyn wypowiedzenia powódce stosunku pracy, tj. akceptacji przez powódkę faktu posłużenia się przez osoby zatrudnione w SP ZOZ MSW z (...) w O. (w tym syna powódki), zaświadczeniami o zatrudnieniu, zawierającymi niezgodne ze stanem faktycznym informacje - na potrzeby zgłoszenia rekrutacyjnego do Wyższej Szkoły (...) w G. oraz tolerowanie tak trwającego stanu rzeczy w czasie pełnienia stanowiska kierownika zakładu.

Sąd Okręgowy wskazuje, iż ocena pozostałych – wskazanych przez pozwanego – przyczyn wypowiedzenia powódce stosunku pracy, nie narusza żadnego ze wskazanych przez pozwanego przepisów prawa materialnego i procesowego.

Materiał dowodowy potwierdził, że faktycznie doszło do zmian organizacyjnych w zakładzie pracy pozwanego, przez likwidację komórki organizacyjnej, w której była powódka dotychczas zatrudniona, likwidacji uległo zajmowane przez nią stanowisko pracy - tj. Kierownik Działu (...). Nie mniej jednak okoliczność ta nie daje pracodawcy podstaw do wypowiedzenia pracownikowi chronionemu umowy o pracę, na co słusznie zwrócił uwagę Sąd Rejonowy, ponadto (a może przede wszystkim) powódka oprócz stanowiska kierownika Działu (...) zajmowała także samodzielne stanowisko Pełnomocnika ds. (...). Stanowisko to nie uległo likwidacji. Co więcej, na miejsce powódki zatrudniona została inna osoba w pełnym wymiarze czasu pracy. Także fakt, iż w dokumentacji pracowniczej powódki brak jest dokumentu poświadczającego pełnienie takiego stanowiska po zakończeniu sprawowania funkcji p.o. dyrektora placówki, nie zmienia oceny tej przesłanki, jako nierzeczywistej, gdyż jak zeznali zgodnie świadkowie (J. W., M. S., M. P., J. C.) powódka wykonywała obowiązki pełnomocnika ds. (...) zarówno przed objęciem funkcji p.o. dyrektora, jak i po zakończeniu jej sprawowania.

Pozwany w złożonym powódce wypowiedzeniu wskazał także, że ta przystąpiła do obrony rozprawy doktorskiej, w trakcie trwającego zwolnienia lekarskiego. Sąd pierwszej instancji w zakresie powyższej przyczyny wskazał, że istotne okazały się zeznania świadków, tj. lekarzy, pod opieką, których pozostawała wówczas powódkę, wskazujących na ich wiedzę o tym wydarzeniu oraz rekomendowaniu wzięcia w nim udziału. W ocenie Sądu Okręgowego, nie podważając jednocześnie stanowiska Sądu Rejonowego, obrona pracy doktorskiej w trakcie zwolnienia lekarskiego nie jest w pełni zgodna z jego celem, co Sąd też pozostawia do ewentualnej oceny moralnej działania powódki. Jednakże Sąd Rejonowy ma słuszność w swoich twierdzeniach, że kiedy lekarz wystawia pracownikowi zwolnienie lekarskie (...), jest to równoznaczne z oświadczeniem, że pracownik jest niezdolny do pracy. To praca podczas zwolnienia lekarskiego może być sprzeczna z leczeniem czy rehabilitacją, które mają na celu odzyskanie zdolności do pracy. Przesłuchani w sprawie świadkowie - B. R. i T. B. - wskazali jednak, że fakt skupienia aktywności powódki na innej działalności niż praca, w tym przypadku obrona pracy doktoranckiej, jest bardzo korzystny dla jej powrotu do zdrowia, dlatego była przez nich zachęcana do pracy nad doktoratem. Strona pozwana natomiast nie podważyła skutecznie wskazanego przez świadków i powódkę oceny tego zachowania, jako nienaruszającego interesu pracodawcy. Nadto, mając na uwadze ochronę związkową powódki, zdaniem Sądu Okręgowego, nawet uznanie tej przyczyny, jako uzasadniającej wypowiedzenie stosunku pracy, nie pozwala na przyjęcie, że jest ona na tyle ważka, aby modyfikować zasady wskazanej ochrony pracownika.

Sąd Rejonowy nie uchybił także dyspozycji przepis art. 233 § 1 k.p.c. w zakresie oceny kolejnej z przyczyn rozwiązania z powódką stosunku pracy za wypowiedzeniem, tj. podjęciu przez powódkę próby przeniesienia na Szpital kosztów prywatnego szkolenia (kursu) na (...), w którym uczestniczył syn powódki (K. K.); uczestniczył on - bez skierowania i bez wiedzy pracodawcy - w szkoleniu (...). Pozwany wskazał, że z powyższego tytułu wystawiona została faktura VAT

Nr (...)/A. na kwotę 295,00 zł, w której jako płatnik i nabywca wskazany został SP ZOZ MSW z (...)w O., a powyższa faktura miała zostać przedstawiona Dyrektorowi do akceptacji przez powódkę.

Materiał dowodowy, szczególnie wskazany przez Sąd pierwszej instancji, nie potwierdził żadnej z ww. okoliczności. Z tego powodu nie budzi wątpliwości, że to K. K. sam zgłosił się na powołane szkolenie, a udział powódki w tej sprawie sprowadzał się do przekazania pracodawcy faktury korygującej pierwotnie wystawioną fakturę obciążającą pozwanego kosztami przedmiotowego szkolenia. Powyższe powoduje, iż przyczyna ta jawi się, jako nieprawdziwa i niemogąca stanowić podstawy wypowiedzenia umowy o pracę.

Ostatnią ze wskazanych przez pracodawcę przyczyn wypowiedzenia powódce umowy o pracę było korzystanie z telefonu służbowego, w celach innych niż wykonywanie obowiązków służbowych. Jak wskazał pozwany, powódka w okresie niezdolności do pracy wysyłała płatne sms-y premium, czym działała na szkodę zakładu pracy. W tym wypadku to regulacje wewnętrzne samego pozwanego zakładu pracy na takie, również wątpliwe moralnie, praktyki zatrudnionych pracowników pozwalały. Wspomnieć należy, że w momencie udania się przez powódkę na zwolnienie u pozwanego obowiązywało zarządzenie wewnętrzne nr 1 Dyrektora ZOZ z dnia 16.12.2008 r. dotyczące limitów kosztów rozmów telefonicznych z telefonów komórkowych. Treść tego zarządzenia wprost przewidywała tzw. limity miesięcznych kosztów rozmów telefonicznych (dla Kierowników (...) i (...) - 200 zł). Dopiero koszty powstałe powyżej przyznanego limitu miały być pokrywane przez osobę użytkującą telefon komórkowy, po wystawieniu faktury przez sekcję administracyjno-gospodarczą. Ustalony stan faktyczny, a przede wszystkim fakt następczego obciążenia powódki nadwyżką ponad wyznaczony limit z kilku miesięcy wstecz obrazuje ponadto, iż ten także przepis nie był przez pozwanego właściwie sankcjonowany. Jednakże nie zmienia to faktu, iż zarządzenie to nie wprowadzało zakazu wykorzystywania telefonu do celów prywatnych rozmów. Pozwany nie wykazał też, aby powódka była zapoznana z nowymi regulacjami zakładu pracy w tym zakresie. Zatem, podobnie jak powyższe przyczyny, także ta nie mogła stanowić skutecznej podstawy wypowiedzenia powódce stosunku pracy.

Przechodząc do kluczowej zdanem pozwanego przyczyny wypowiedzenia B. K. (1) umowy o pracę, także tu Sąd Okręgowy nie dopatrył się zarzucanych naruszeń prawa. Sąd Rejonowy słusznie wskazuje, że w sprawie obowiązany jest do oceny jedynie wskazanych w oświadczeniu o wypowiedzeniu przyczyn wypowiedzenia i jedynie tylko w ich granicach może być dokonywana ocena zachowania pracownika. Natomiast, co do przyczyny: „akceptacja faktu posłużenia się przez osoby zatrudnione w SP ZOZ MSW z (...)w O. (w tym jej syna), zaświadczeniami o zatrudnieniu, zawierającymi niezgodne ze stanem faktycznym informacje - na potrzeby zgłoszenia rekrutacyjnego do Wyższej Szkoły (...) w G. oraz tolerowanie tak trwającego stanu rzeczy w czasie pełnienia stanowiska kierownika zakładu”, Sąd Okręgowy podobnie, jak Sąd pierwszej instancji, nie dostrzega, aby powódka dopuściła się w sposób zaprezentowany działań jej zarzucanych. Sąd Rejonowy przyznaje też, że zarówno K. K., jak i drugi ze wskazanych pracowników, posłużyli się zaświadczeniami zawierającymi informacje niegodne z stanem faktycznym, jednakże przyznać należy, że trudno przypisać komukolwiek odpowiedzialność za akceptowanie tego stanu rzeczy. Pozwany nie dostrzega natomiast, że także inni jego pracownicy byli zaangażowani w tą sprawę, zapewne dostrzegali fakt, iż zainteresowani nie pełnią funkcji wymaganych do podjęcia tych studiów. Kierując się zasadą „czystych rąk” wskazać wypada, że przyczyna ta „akceptowanie/tolerowanie stanu rzeczy” nie może stanowić podstawy wypowiedzenia powódce stosunku pracy w sytuacji, gdy to kierownik pozwanego podpisuje się pod pismem zaświadczającym stan niezgodny z prawdą, a inna osoba wydaje te zaświadczenia zainteresowanym pracownikom. Dlatego Sąd nie dostrzega podstawy, dla której powódka miałaby ponosić odpowiedzialność za akceptowanie bądź nie akceptowanie faktu posłużenia się przez osoby zatrudnione w SP ZOZ MSW z (...) w O. (...) zaświadczeniami o zatrudnieniu zawierającymi niezgodne ze stanem faktycznym informacje. Powódka nie wystawiała przedmiotowych zaświadczeń, nie pośredniczyła w jego wystawianiu, z materiału dowodowego nie wynika, aby zabiegała o ich wydanie w tej treści. Sąd pierwszej również słusznie zwrócił uwagę, że na żądanie Ministerstwa, jak i później (...) w G., Szpital przekazał wszelkie niezbędne i żądane dokumenty celem weryfikacji spełnienia kryteriów udziału w studiach K. K. i Ł. S.. Natomiast, jeżeli chodzi o, jak sam świadek A. G. wskazała „prośbę” o poświadczenie, że K. K. jest jej zastępcą, to rozmowa z powódką miała miejsce w styczniu 2015 r., zatem po wydaniu zaświadczeń przez Dyrektora Szpitala.

Z powyższych względów zarzut ten jawi się, jako nierzeczywisty w świetle zebranego w sprawie materiału dowodowego.

Zarzut naruszenia art. 328 § 2 k.p.c. może być usprawiedliwiony tylko w tych wyjątkowych przypadkach, w których treść uzasadnienia orzeczenia sądu pierwszej instancji całkowicie uniemożliwia dokonanie oceny toku wyводу, który doprowadził do wydania orzeczenia; o skutecznym jego postawieniu można mówić tylko wtedy, gdy uzasadnienie wyroku nie zawiera elementów pozwalających na weryfikację stanowiska sądu, a braki uzasadnienia w zakresie poczynionych ustaleń faktycznych i oceny prawnej muszą być tak znaczne, że sfera motywacyjna orzeczenia pozostaje nieujawniona, bądź ujawniona w sposób uniemożliwiający poddanie jej ocenie instancyjnej. Zdaniem Sądu Okręgowego uzasadnienie wyroku pierwszej instancje spełnia kryteria zarzucanego przepisu art. 328 § 2 k.p.c., a orzeczenie poddaje się kontroli instancyjnej.

W dalszej kolejności Sąd Okręgowy wskazuje, iż wniosek dowodowy zgłoszony w apelacji należało ocenić, jako spóźniony, a nadto nieprzydatny do rozstrzygnięcia sprawy. Zgodnie bowiem z art. 217 § 1 k.p.c., strona może przytaczać okoliczności faktyczne i dowody na poparcie swoich twierdzeń aż do zamknięcia rozprawy, zaś ich pominięcie może nastąpić jedynie w okolicznościach określonych w art. 207 § 6 k.p.c. i art. 217 § 2 k.p.c. Zdaniem Sądu Okręgowego, pozytywne rozpatrzenie omawianego wniosku dowodowego spowodowałoby zwłokę w rozpoznaniu sprawy, gdyż – jak słusznie zauważył skarżący – został on zgłoszony dopiero w apelacji, a nadto, jako środek zwalczania argumentacji Sądu Rejonowego, co nie wymagało przeprowadzania dodatkowych dowodów, w szczególności, gdy J. C. i A. G. zostali przesłuchani przez Sąd pierwszej instancji, a zatem pozwany miał możliwość pełnego dopytania ww. świadków na każdą ze spornych okoliczności. Przepis art. 235 k.p.c. jest wyrazem – obok art. 323 k.p.c. – zasady bezpośredniości w procesie, stanowiącej jedną z naczelnych zasad postępowania cywilnego. Zgodnie z tym przepisem, postępowanie dowodowe, z wyjątkami w nim wskazanymi, odbywa się przed sądem orzekającym. Tylko bowiem bezpośrednio zetknięcie się sądu orzekającego ze stronami, świadkami, biegłymi i dowodami rzeczowymi zapewnia sądowi możliwość poczynienia odpowiednich spostrzeżeń, istotnych dla oceny wiarygodności i mocy dowodów (wyrok SN z 12.05.2006 r. V CSK 59/2006 LexPolonica nr 1631147). Warto podkreślić, że w wyroku z dnia 12.10.1972 r. II CR 388/72 (LexPolonica nr 322187) Sąd Najwyższy jednoznacznie wskazał, że ograniczenie sądowego postępowania dowodowego do przeprowadzenia dowodu wyłącznie z akt śledztwa toczącego się bez udziału stron procesu cywilnego przed innym organem niż sąd i nieuwzględnienie wniosków dowodowych zgłoszonych przez strony w trakcie cywilnego postępowania sądowego na okoliczności wyjaśnione w śledztwie stanowi istotne naruszenie obowiązującej w postępowaniu cywilnym zasady bezpośredniości.

Przechodząc do zarzutu naruszenia prawa materialnego podnieść należy, iż pracodawca w określonych okolicznościach ma obowiązek uzyskania zgody organizacji związkowej na wypowiedzenie umowy o pracę lub dyscyplinarne zwolnienie, jeśli zaś działacz związkowy chroniony jest ze względu na stanowiska w dwu organizacjach związkowych, wówczas pracodawca powinien uzyskać zgodę obu organizacji (zob. wyrok SN z 11.1.2006 r., II PK 106/05, MoPr Nr 2/2006, s. 62). Szczególna ochrona dotyczy zarówno rozwiązania umowy o pracę za wypowiedzeniem, jak i bez wypowiedzenia, z jakichkolwiek przyczyn – także zawinionych przez pracownika (zob. wyrok SN z 7.3.2001 r., I PKN 276/00, OSNP Nr 22/2002, poz. 549). W konsekwencji, jeżeli pracodawca nie uzyskuje wymaganej przez prawo zgody na rozwiązanie stosunku pracy z pracownikiem – działaczem związkowym, to pracownikowi przysługuje roszczenie o przywrócenie do pracy nawet wówczas, gdy dopuścił się ciężkiego naruszenia podstawowych obowiązków pracowniczych (zob. wyrok SN z 15.10.1999 r., I PKN 306/99, PP Nr 8/2000 oraz wyrok SN z 16.6.1999 r., I PKN 124/99, OSNP Nr 17/2000, poz. 650). Oczywiście jest, że ochrona związkowa nie może być nadużyciem (zob. wyrok SN z 10.3.2005 r., II PK 242/04, MoP Nr 11/2006) i przykładowo pracodawca ma prawo rozwiązać umowę o pracę korzystającego ze wzmożonej ochrony trwałości stosunku pracy działacza związkowego, który pomimo wcześniejszego wielokrotnego karania go sankcjami porządkowymi i finansowymi, w dalszym ciągu odmawia stosowania się do dotyczących pracy poleceń przełożonych (zob. wyrok SN z 12.9.2000 r., I PKN 27/00, PPIPS Nr 4/2002, poz. 10). Z ustawowych gwarancji nie powinien bowiem korzystać działacz związkowy, któremu można zarzucić ciężkie naruszenie podstawowych obowiązków pracowniczych i nadużywanie funkcji związkowej dla ochrony przed uzasadnionymi sankcjami prawa pracy (zob. wyrok SN z 12.9.2000 r., I PKN 23/00, OSNP Nr 7/2002, poz. 160). Sąd Najwyższy podkreśla jednak, że każdy przypadek pozbawienia funkcyjnych działaczy związkowych

wzmoczonej ochrony trwałości stosunku pracy wymaga precyzyjnego i przekonującego uzasadnienia nadużycia prawa do tej ochrony (zob. wyrok SN z 16.6.1999 r., I PKN 127/99, OSNP Nr 17/2000, poz. 652).

Do oceny zasadności roszczeń przewidzianych w art. 45 k.p. ma zastosowanie art. 8 k.p. (zob. wyrok SN z 13.6.1995 r., I PRN 26/95, OSNP Nr 23/1995, poz. 289). Zgodnie z tym przepisem nie można czynić ze swego prawa użytku, który byłby sprzeczny ze społeczno-gospodarczym przeznaczeniem tego prawa lub zasadami współżycia społecznego. Takie działanie lub zaniechanie działania uprawnionego nie jest uważane za wykonywanie prawa i nie korzysta z ochrony. Oddalenie na podstawie art. 8 KP powództwa o przywrócenie do pracy nie stanowi naruszenia konstytucyjnych zasad ustroju państwa (zob. wyrok SN z 25.5.2000 r., I PKN 656/99, OSNP Nr 22/2001, poz. 659), bowiem domaganie się przywrócenia do pracy ze względu na naruszenie przez pracodawcę szczególnych gwarancji zatrudnienia przysługujących działaczom związków zawodowych może w szczególnych sytuacjach faktycznych pozostawać w sprzeczności ze społeczno-gospodarczym celem takiej szczególnej ochrony prawnej (zob. wyrok SN z 11.10.2005 r., I PK 45/05, MoPr Nr 4/2006), może się też okazać, że korzystanie z tego prawa oznaczałoby naruszenie (wykroczenie poza granice) zasad współżycia społecznego (zob. wyrok SN z 17.9.1997 r., I PKN 273/97, OSNP Nr 13/1998, poz. 394). Zbyt daleko idącym wnioskiem byłoby jednak przyjęcie, że każde poważne naruszenie obowiązków przez pracownika będącego członkiem organów związku zawodowego uzasadnia oddalenie roszczenia o przywrócenie do pracy albo o odszkodowanie (zob. wyrok SN z 18.4.2000 r., I PKN 601/99, OSNP Nr 19/2001, poz. 579).

W orzecznictwie wskazuje się różne przyczyny oddalające roszczenia pracowników na podstawie art. 8 KP. Można uznać za sprzeczne ze społeczno-gospodarczym przeznaczeniem prawa żądanie przywrócenia do pracy członka organizacji związkowej, który swoim postępowaniem, polegającym na bezpodstawnym sprowadzeniu kontroli i zawiadomieniu organów ścigania o nieistniejących w rzeczywistości nadużyciach, zakłóca prawidłowy tok pracy zakładu pracy (zob. wyrok SN z 17.11.1999 r., I PKN 366/99, OSNP Nr 7/2001, poz. 220), również, gdy zgłasza je pracownik niewłaściwie wykonujący obowiązki na stanowisku kierowniczym (zob. wyrok SN z 2.8.2000 r., I PKN 755/99, OSNP Nr 4/2002, poz. 88). Takie konsekwencje grożą pracownikowi, którego zachowanie było wyjątkowo naganne (zob. wyrok SN z 16.5.2001 r., I PKN 393/00, PP Nr 6/2002; wyrok SN z 26.3.1998 r., I PKN 571/97, OSNP Nr 5/1999, poz. 168 oraz wyrok SA w Gdańsku z 29.9.1994 r., III APr 46/94, POSAG Nr 4/1994), jeżeli w sposób istotny naruszył obowiązki pracownicze i zachował się wobec pracodawcy wyjątkowo nielojalnie (zob. wyrok SN z 24.3.2000 r., I PKN 544/99, OSNP Nr 15/2001, poz. 481) oraz w sytuacji, gdy przyczyną rozwiązania umowy było spożycie alkoholu w czasie i w miejscu pracy (zob. wyrok SN z 7.3.1997 r., I PKN 30/97, OSNP Nr 24/1997, poz. 488) lub przeciwwskazanie lekarskie do wykonywania niektórych obowiązków na zajmowanym stanowisku (zob. wyrok SN z 16.12.1999 r., I PKN 469/99, OSNP Nr 10/2001, poz. 346).

Zdaniem Sądu Okręgowego pozwany nie wykazał się skuteczną inicjatywą dowodową w zakresie wskazania, że przywrócenie do pracy powódki (wobec nie udzielenia zgody na rozwiązanie z nią stosunku pracy przez związek zawody) byłoby sprzeczne z zasadami współżycia społecznego i stanowiło nadużycie prawa. Zarzucane powódce zachowania nie tylko nie zostały przez pozwanego wykazane, jako rzeczywiste, ale także nie miały one charakteru wyjątkowo naganego. Sposób wykonywania obowiązków pracowniczych, kształtowania relacji z współpracownikami, nie były podstawą wypowiedzenia powódce umowy o pracę, tym samym nie mogą stanowić asumptu do kreowania przyczyn zasądzenia powódce odszkodowania w miejsce żądanego przywrócenia do pracy. A zatem, chociaż część wskazanych przez skarżącego przyczyn wypowiedzenia, może uzasadniać ocenę działania powódki za wątpliwą w zakresie zachowania standardów moralnych pracownika (obrona pracy doktorskiej w trakcie zwolnienia lekarskiego, czy korzystanie z telefonu służbowego do celów prywatnych, nawet przy braku takiego zakazu), to sytuacje te nie uzasadniają usankcjonowania wypowiedzenia umowy bez uzyskania zgody organizacji związkowej.

Reasumując, Sąd Okręgowy podzielił stanowisko Sądu Rejonowego uznające wypowiedzenie umowy o pracę dokonane powódce za nieuzasadnione i naruszające przepisy o wypowiedzeniu umów o pracę, wobec czego Sąd Okręgowy oddalił apelację pozwanego, jako bezzasadną w oparciu o art. 385 k.p.c. (pkt I wyroku).

O kosztach postępowania przed Sądem odwoławczym Sąd orzekł na podstawie art. 98 i 3 k.p.c. w zw. z § 9 ust. 1 pkt 1 w zw. z § 10 ust. 1 pkt 1 rozporządzenia Ministra Sprawiedliwości z dnia 22 października 2015 r. w sprawie opłat za

czynności radców prawnych (Dz. U. 2015, poz. 1804 ze zm. – wg stanu na dzień wpływu apelacji do SO) zasądził od pozwanego na rzecz powódki kwotę 120 zł tytułem zwrotu kosztów procesu za instancję odwoławczą (pkt II wyroku).

SSO Beata Łożyńska – Motyka SSO Beata Urbańska- Woike SSO Rafał Jerka

.