

*Sygn. akt V Pa 10/20*

## WYROK W IMIENIU RZECZYPOSPOLITEJ POLSKIEJ

*Dnia 27 kwietnia 2020 r.*

*Sąd Okręgowy w Legnicy V Wydział Pracy i Ubezpieczeń Społecznych*

*w składzie:*

*Przewodniczący:* sędzia Regina Stępień (spr.)

*Sędziowie:* sędzia Andrzej Marek

sędzia Mirosława Molenda-Migdalewicz

*po rozpoznaniu w dniu 27 kwietnia 2020 r. w Legnicy*

*na posiedzeniu niejawnym*

*sprawy z powództwa T. I.*

*przeciwko (...)Spółka Akcyjna (...) w L.*

*o przywrócenie do pracy*

*na skutek apelacji strony pozwanej*

*od wyroku Sądu Rejonowego w Lubinie IV Wydział Pracy*

*z dnia 9 stycznia 2020 r.*

*sygn. akt IV P 127/19*

oddala apelację.

sędzia Andrzej Marek sędzia Regina Stępień sędzia Mirosława Molenda-Migdalewicz

Sygn. akt V Pa 10/20

## UZASADNIENIE

Sąd Rejonowy w Lubinie Wydział IV Pracy wyrokiem z dnia 9 stycznia 2020 r. sygn. akt IV P 127/19 przywrócił powoda T. I. do pracy u strony pozwanej w (...) S.A. (...) w L. na dotychczasowych warunkach pracy i płacy (pkt I) oraz zasądził od strony pozwanej na rzecz powoda kwotę 9.216,00 zł tytułem zwrotu kosztów opłaty sądowej oraz kwotę 180,00 zł tytułem zwrotu kosztów zastępstwa procesowego (pkt II).

Powyższe rozstrzygnięcie zapadło na podstawie następujących ustaleń faktycznych:

Powód T. I. zatrudniony był u strony pozwanej od 1971 r. Poczynając od 1993 r. zajmował stanowisko Kierownika (...).

Do zadań powoda należała m.in. kontrola stosowania wprowadzanych metod pracy, nadzór nad prawidłowym opracowaniem przez podległych pracowników norm pracy, nadzór nad dokonywaniem pomiarów czasu pracy,

prorowadzenie analizy celowości czasu roboczego w toku realizacji procesów produkcyjnych w zakładzie oraz planowanie zatrudnienia i rozliczanie premii. Praca polegała również na zjazdach na dół kopalni.

Powód miał duże doświadczenie zawodowe. Przez wiele lat pełnił funkcje kierownicze. Podlegał okresowej ocenie, którą przechodził pozytywnie. W okresie swojego zatrudnienia u strony pozwanej angażował się w pracę, wielokrotnie otrzymując premię za wykonywaną pracę, a także podnosił swoje kwalifikacje zawodowe. Zaangażowanie w pracę, profesjonalizm powoda oraz sposób wykonywania obowiązków pracowniczych do chwili wypowiedzenia mu umowy o pracę były dobrze oceniane przez stronę pozwaną. W Dziale (...) oprócz powoda zatrudnionych było jeszcze trzech innych pracowników.

Dział (...) jest komórką organizacyjną, której pracownicy są zatrudnieni pod ziemią. Na podstawie wydanego zarządzenia wewnętrznego (...) Dyrektora (...) z dnia 07.01.2010 r., każdy pracownik nieposiadający stałego znaczka kontrolnego oraz kierownictwo i dozór wyższy kopalni podczas zjazdu pod ziemię mają obowiązek dokonania wpisu do tzw. „Książki zjazdów osób kierownictwa i dozoru wyższego ruchu zakładu górniczego”. Powód nie należał do osób kierownictwa i dozoru ruchu w związku z czym posiadał stały znaczek kontrolny tzw. „markę”, nie miał obowiązku dokonywania wpisu do książki zjazdów.

Specyfika pracy Działu (...) wymagała od powoda wykonywania ustalonych limitów zjazdów pod ziemię. Minimalne limity zjazdów pod ziemię zostały określone w załączniku do zarządzenia wewnętrznego o (...)Kierownika (...) (...). Powód sam decydował, kiedy będzie zjeżdżać pod ziemię. W przypadku niewykonania przez powoda ustalonego limitu zjazdów, zobowiązany był złożyć stosowne wyjaśnienie bezpośrednio przełożonemu ze wskazaniem przyczyn niewykonania ustalonego limitu. Powód pełniąc stanowisko kierownicze miesięcznie musiał wykonać minimum dwa zjazdy pod ziemię. W okresie od października 2017 r. do marca 2018 r. powód wykonał łącznie 64 zjazdy pod ziemię.

Powód posiadał stałą markę. Zjeżdżając na dół kopalni powód pobierał w lampowni lampę i aparat uciezkowy. Okrągłą markę zabierał ze sobą, pozostałe odwieszał w miejsce pobranego aparatu uciezkowego i lampy i zjeżdżał pod ziemię. Kolejną markę przypinał do paska aparatu uciezkowego. Ewidencja zjazdów na lampowni prowadzona jest na podstawie pobrania lampy i aparatu uciezkowego. Pracownik lampowni na podstawie marek znajdujących się na miejscach lamp, odnotowywał dniówki dołowe w książce ruchu lamp górniczych. Następnie informował dyspozytora o ustalanych stanach osobowych w poszczególnych oddziałach pod ziemią. Brak odwieszanej na miejsce lampy oznaczał, iż pracownik nadal przebywa pod ziemią. Dodatkowo u strony pozwanej funkcjonuje system komputerowy, służący do sprawdzania parametrów technicznych lamp, nie był on certyfikowany, nie jest wiarygodny, nie wyszukuje pobranych lamp oraz nie wykazuje godzin pobrania lampy. Z uwagi na niewiarygodność systemu, zjazdy potwierdzane są tylko na podstawie książki kontroli ruchu lamp.

Specyfika pracy Działu (...) wymuszała na pracownikach częste zjazdy w godzinach wczesno porannych na wszystkich rejonach kopalni. Migawkowa metoda obserwacji podczas zjazdów dotyczy organizacji zjazdów i pracy załogi oraz czasu trwania poszczególnych etapów rozpoczęcia zmiany (kolejność zjazdu, transport załogi, podział pracy). W efekcie po wyjeździe zachodzi konieczność powrotu na rejon L. do biura, sporządzenie raportu, a następnie powrót na rejon, gdzie odbywał się zjazd w celu jego potwierdzenia. Takie czynności były uciążliwe dla Działu (...) i dezorganizowały czas pracy całego Działu. W związku z tym powód zwrócił się z prośbą do ówczesnego Dyrektora Naczelnego – M. M. (1) o wyrażenie zgody na zwolnienie pracowników Działu (...) z obowiązku codziennego potwierdzania każdego zjazdu przez pracownika lampowni. Powód zwrócił się również z prośbą o wyrażenie zgody na zbiorcze potwierdzanie sumy zjazdów pracowników w danym miesiącu wskazując, iż taką zgodę otrzymał również od wcześniejszego Dyrektora Naczelnego (...) – K. T.. Powód otrzymał zgodę od dyrektora. Rozliczenia miesięczne zjazdów w formule zbiorczej miały miejsce przez okres około 10 lat. Były akceptowane również przez Kierowania (...). Powód przedstawiał również dzienne raporty zjazdów, lecz nie były one zatwierdzane przez pracownika lampowni. Zbiorcze miesięczne zestawienia zjazdów były potwierdzane przez kierownika lampowni lub innego pracownika lampowni po uprzedniej telefonicznej weryfikacji tych zjazdów na innych szybach. Weryfikacja ta odbywała się na podstawie zapisów w książce ruchu lamp. Podobny sposób rozliczania zjazdów obowiązywał Społecznego Inspektora Pracy.

Powód rozpoczynając pracę, po przybyciu do biura miał obowiązek zalogowania się do swojego komputera celem sprawdzenia poczty służbowej. Dopiero po zweryfikowaniu poczty powód mógł udać się na szyb celem rozpoczęcia pracy pod ziemią. Powód znał hasła do komputerów swoich pracowników, a pracownicy powoda również dysponowali hasłem do jego komputera. Miało to na celu systematyczną kontrolę m.in. poczty służbowej, czy też przekazywaniu informacji pracownikom. Komputery były zalogowane przez cały dzień. Na służbowych komputerach nie przetrzymywano informacji poufnych, o których pozostali pracownicy Działu (...) nie mieliby prawa wiedzieć. Również dyrektorzy strony pozwanej w okresach urlopowych udostępniali hasła swoim zastępcom, w razie sytuacji która wymagałaby dostępu do komputera dyrektora. Takie praktyki funkcjonowały nieoficjalnie u strony pozwanej od lat. Nie było także nigdy sytuacji aby zwolniono pracownika z tego powodu.

U strony pozwanej obowiązywało także Polecenie Służbowe (...) Dyrektora (...) z dnia 07.08.2017 r. z którego wynikało, iż w toku roku kalendarzowym limit godzin nadliczbowych wynosi 416. Z uwagi na specyfikę pracy oraz ilość zadań wykonywanych w Dziale (...), powód często wykonywał pracę w godzinach nadliczbowych. Dodatkowo dział powoda otrzymywał od dyrekcji zadania do wykonania, które wymagały pozostawanie w pracy w nadgodzinach, bądź wykonywania pracy w soboty i niedzielę. Dział powoda nie byłby w stanie wykonać wszystkich obowiązków, gdyby nie praca w nadgodzinach oraz w dni wolne od pracy. Dyrekcja strony pozwanej wiedziała o wykonywaniu pracy przez pracowników w nadgodzinach. Powód otrzymał zgodę od bezpośredniego przełożonego do dokonywania miesięcznych zestawień przepracowanych godzin nadliczbowych zarówno swoich jak i pozostałych pracowników Działu (...). Godziny nadliczbowe były każdorazowo zatwierdzane przez ówczesnego dyrektora naczelnego M. M. (1). Miesięczne zestawienia były zawsze przedkładane do rozliczenia przed zakończeniem miesiąca, a pracownicy w terminach otrzymywali wynagrodzenie na konto.

Dział powoda zajmował się także rozliczaniem premii akordowych za dany miesiąc. Premie miały być rozliczone do 4 dnia każdego następnego miesiąca. W przypadku gdy wymagany termin wypadał w weekend bądź inny wolny dzień od pracy, powód każdorazowo telefonicznie bądź osobiście informował kierownika (...) o wykonywaniu pracy w soboty i niedzielę. Kierownik (...) przekazywał tę informację pracownikom ochrony, którzy otwierali kodem drzwi biurowca głównego.

Wejście na teren zakładu pracy w dniach wolnych od pracy powinno być zgłoszone służbie ochrony. Służba ta wydawała również klucze do pomieszczeń biurowych w biurowcu i odnotowywała to w odrębnym rejestrze, w oparciu m.in. o wykaz osób uprawnionych do pobierania kluczy oraz zatwierdzony przez kierownika jednostki organizacyjnej wykaz osób pracujących w nadgodzinach. ( zarządzenie (...)), k. 327. Na podstawie zarządzenia nr (...) z dn. 25.10.2017r. Klucze do części pomieszczeń biurowych ( nie dotyczyło do Działu (...)) pobierane były u (...) (...) na podstawie odrębnego upoważnienia.

Dodatkowo z uwagi na specyficzną organizacją czasu pracy tj. nieregularne godziny rozpoczęcia i zakończenia pracy, częste wyjazdy poza biurowiec i zjazdy na różnych rejonach kopalni, powód otrzymał także zgodę Dyrektora Naczelnego (...) na dorobienie kluczy do pokoju Działu (...) dla każdego pracownika działu.

W marcu 2018r. obowiązki Dyrektora Naczelnego (...) przejął D. J.. Powołano również nowego Dyrektora (...) M. W.. Od maja 2018r. powód przebywał na zwolnieniu lekarskim z uwagi na przebytą operację. W dniu 13 listopada 2018r. wrócił do pracy i został skierowany na szczegółowe badania lekarskie, które wykonał, otrzymał orzeczenie lekarskie dopuszczające do pracy i stawiał się jeszcze tego samego dnia do pracy.

W dniu 14.11.2018r. powód został wezwany do dyrektora naczelnego D. J., który skierował powoda na zaległy urlop wypoczynkowy. Powodowi polecono zanieść kartę urlopową do nowo zatrudnionego kierownika działu kadr - I. W., który w obecności świadków odbył z powodem nieprzyjemną rozmowę strasząc powoda zwolnieniem z pracy. Poinformowano powoda także, iż w Prokuraturze prowadzone jest dochodzenie w jego sprawie. Powodowi nie udzielono informacji dotyczących przedstawianych mu zarzutów Prokuratura nie postawiła powodowi zarzutów.

Powód po powrocie z urlopu na parkingu samochodowym pod zakładem pracy został poproszony o rozmowę przez nowego Dyrektora ds. Pracowniczych M. W.. Rozmowa odbyła się w sali konferencyjnej w obecności świadków. Ponownie skierowano powoda na urlop wypoczynkowy tym razem był to urlop za bieżący rok, niezgodnie z planem urlopowym.

W dniu 14.11.2018r. do Dyrektora (...)wpłynęło anonimowe pismo, z którego wynikało, iż powód pobierał wynagrodzenie za godziny nadliczbowe w ilości maksymalnej przewidzianej dla całego roku, a w rzeczywistości nie świadczył pracy w takim wymiarze oraz o nieprawidłowościach w ewidencjonowaniu dniówek dołowych.

W związku z zawiadomieniem, Prezes Zarządu (...) S.A. wydał polecenie służbowe o nr (...) w sprawie podejrzenia działania na szkodę (...) przez powoda - (...). Przeprowadzenie kontroli wewnętrznej zostało zlecone (...) S.A. Celem przeprowadzonej kontroli było ustalenie, czy powód działał na szkodę (...), a także ustalenie, czy powód od wielu lat niedopełniał obowiązku minimalnych zjazdów pod ziemię kopalni, zlecał osobom trzecim pobieranie lampy górniczej i aparatu uciezkowego oraz dokonywał wpisów do książek zjazdów osób kierownictwa i dozom wyższego ruchu zakładu górniczego, przez co dokonywano nieprawidłowej ewidencji czasu pracy tj. fałszowano dokumentację.

W raporcie z przeprowadzonej kontroli wskazano na nieprawidłowości działające na szkodę pracodawcy m.in. na nierzetelnym prowadzeniu ewidencji czasu pracy oraz wypełniania obowiązków wykonywania zjazdów pod ziemię mających wpływ na nabycie uprawnień do emerytury górniczej. Zarzucono powodowi podejmowanie działań zmierzających do zaewidencjonowania liczby zjazdów ponad wymagany minimalny limit, podyktowany chęcią uzyskania wyższej emerytury.

Strona pozwana zwróciła się z pismami z dnia 01.02.2019r. do organizacji związkowych z prośbą o udzielenie informacji, czy powód jest członkiem organizacji związkowej.

Pismem z dnia 05.02.2019r. Związek (...) udzielił informacji, iż powód od 01.07.2014r, jest członkiem organizacji związkowej.

Strona pozwana pismem z dnia 07.02.2019r. zawiadomiła Związek Zawodowy o zamiarze wypowiedzenia umowy o pracę z zachowaniem trzymiesięcznego okresu wypowiedzenia z powodem (...).

Pismem z dnia 6 lutego 2019r. strona pozwana na podstawie art. 32 ustawy o związkach zawodowych wystąpiła do Zarządu Związku (...) o wyrażenie zgody na rozwiązanie umowy o pracę z powodem.

W odpowiedzi pismem z dnia 25.02.2019r. Związek (...) nie wyraził zgody na wypowiedzenie (...) umowy o pracę.

Poczynając od 23.01.2019r. zwolniono powoda z obowiązku świadczenia pracy na rzecz strony pozwanej.

Pismem z dnia 27.02.2019 r. strona pozwana (...) S.A. Oddział (...) wypowiedziała powodowi umowę o pracę z zachowaniem 3 - miesięcznego okresu wypowiedzenia, który miał upłynąć w dniu 31.05.2019 r. Na miejsce powoda zatrudniono nowego pracownika - P. T., a zastępcą kierownika działu został awansowny T. W.. Po przeprowadzonych zmianach kadrowych, w Dziale (...) zatrudnionych jest 5 osób.

W wypowiedzeniu umowy o pracę wskazano na ciężkie naruszenie podstawowych obowiązków pracowniczych, narażenie pracodawcy na straty finansowe oraz naruszenie:

- Regulaminu Pracy (...) S.A. - Oddział (...), w szczególności art. 6,7,8,38;
- Zarządzenia Wewnętrznego(...)z dnia 24.01.2017r.;
- Zarządzenia Wewnętrznego (...) Dyrektora (...) z dnia 07.01.2010r.;

- Polecenia Służbowego (...) Dyrektora Oddziału (...) L. z dnia 07.01.2010r. dot. przestrzegania regulacji dotyczących czasu pracy pracowników (...), w szczególności § 7 ;

- Zarządzenia Wewnętrznego (...) Dyrektora (...) z dnia 07.01.2010r. w szczególności § 5;

- Zarządzenia Wewnętrznego (...) Dyrektora Naczelnego Oddziału (...) z dnia 25.10.2017r. polegających na tym, iż w okresie od 01.10.2017r. do 31.03.2018r. :

1. potwierdzał nieprawdę w zakresie odbywania zjazdów w raportach dobowych przez co działał na szkodę (...) poprzez:

- brak dokonywania wpisów w książce zjazdów osób kierownictwa i dozoru wyższego ruchu zakładu górniczego,

- odnotowanie logowania do komputera w dniach zaewidencjonowanych zjazdów przez powoda, co wykluczało możliwość odbywania zjazdów,

2. w związku ze stwierdzonymi zaewidencjonowanymi w systemie SAP 64 dniówkami zjazdowymi w analizowanym okresie nienależnie naliczono dodatek szkodliwy za każdą godzinę pracy w warunkach szkodliwych, szczególnie uciążliwych i niebezpiecznych wg. grupy zagrożenia od I-IX tj. od 3 % do 27% podstawy wymiana godzinowej stawki płacy zasadniczej wynikającej z VIII kategorii obowiązującej tabeli stawek płac zasadniczych, w tym nienależnie naliczono wynagrodzenia za zaewidencjonowane 64 zjazdy w kwocie 387 zł,

3. nie wywiązywał się z obowiązków minimalnych ilości zjazdów i naraził pracodawcę na niewłaściwy nadzór nad powierzonym mieniem i zasobami ludzkimi,

4. nie przestrzegał obowiązujących regulacji dotyczących zasad ewidencji czasu pracy tj. nie uzyskiwał potwierdzenia od pracownika lampowni w dniu zjazdu na raportach dobowych, sporządzał jedynie miesięczne wykazy zjazdów i wpływał na pracownika lampowni, celem otrzymania potwierdzenia wykazów zjazdu, nieuregulowanych formalnie w obowiązujących zarządzenia strony pozwanej,

5. wystawiał karty kontrolne przepracowanych nadgodzin niezgodnie z regulacjami obowiązującymi u strony pozwanej, wystawiał karty kontrolne za cały miesiąc i przekazywał je osobom prowadzącym ewidencję czasu pracy z dużym opóźnieniem,

6. zlecał pracownikom Działu (...) pracę w godzinach nadliczbowych w soboty i niedziele bez uprzedniej i następczej kontroli dobowego i tygodniowego czasu na odpoczynek dla pracowników i nie poinformował (...) o przekroczeniu dobowego i tygodniowego czasu na odpoczynek,

7. nie informował Dyspozytora (...) o osobach z Działu (...), zatrudnionych na powierzchni na II zmianie w soboty i niedziele,

8. nie dopełniał obowiązku zgłoszenia rozpoczęcia i zakończenia pracy w godzinach nadliczbowych w soboty i niedziele, co wskazuje, iż w tych dniach nie świadczył pracy dla strony pozwanej,

9. nie sporządzał wykazu osób upoważnionych do pobierania kluczy do pokoju Działu (...), a także wykazu pracowników Działu (...) pozostających po godzinach pracy,

10. potwierdzał nieprawdę w zakresie czasu pracy w nadgodzinach, za które pobierał wynagrodzenie, przez co naraził pracodawcę na szkodę majątkową w kwocie co najmniej 32.109 zł,

11. potwierdzał nieprawdę w zakresie czasu pracy pracowników Działu (...), przez co naraził pracodawcę na szkodę majątkową, której wartość jest znaczna.

Wskazano także na utratę zaufania w związku nienależytym wykonywaniem przez powoda obowiązków pracowniczych polegających na tym, iż w okresie od 2013-2018 r. nierzetelnie prowadził ewidencję pracy w nadgodzinach w

Dziale (...), nie nadzorował podległych pracowników Działu (...) przy ewidencjonowaniu ich pracy w godzinach nadliczbowych, naraził pracodawcę na straty finansowe z uwagi na wypłacenie pracownikom Działu (...) wynagrodzeń za godziny nadliczbowe, które były nienależne, ewidencjonował swoje godziny nadliczbowe, które były nienależne oraz naraził pracodawcę na straty finansowe z uwagi na wypłacenie powodowi wynagrodzenia za godziny nadliczbowe.

Na podstawie tak ustalonego stanu faktycznego Sąd Rejonowy uznał, że powództwo zasługiwało na uwzględnienie.

W niniejszej sprawie powód (...) odwołał się od wypowiedzenia umowy o pracę złożonego mu przez stronę pozwaną (...) S.A. (...), domagając się przywrócenia do pracy. Sąd Rejonowy podniósł, że z treści akt osobowych powoda wynika, że powód był pracownikiem podlegającym szczególnej ochronie na podstawie art. 32 ustawy o związkach zawodowych, czego strona pozwana nie kwestionowała. Strona pozwana dokonując wypowiedzenia powodowi umowy o pracę naruszyła przepis art. 32 ustawy o związkach zawodowych. Dokonanie wypowiedzenia powodowi umowy o pracę z zachowaniem okresu wypowiedzenia, bez zgody związków zawodowych nie mogło nastąpić, a zatem podjęcie przez stronę pozwaną takiej decyzji bez uzyskania stosownej zgody, godzi w przepisy prawa pracy. W związku z tym za słuszne należy zdaniem Sądu I instancji uznać roszczenie powoda o przywrócenie do pracy. W ocenie Sądu Rejonowego wypowiedzenie dokonane powodowi było również merytorycznie nieuzasadnione. Odnosząc się do poszczególnych zarzutów wskazanych w piśmie wypowiadającym powodowi umowy o pracę Sąd I instancji wskazał, że nieprawdziwy jest zarzut, iż powód potwierdził nieprawdę w zakresie odbywania zjazdów na dół kopalni w raportach dobowych, przez co działał na szkodę oddziału (...). Przede wszystkim zdaniem Sądu Rejonowego zauważyć należy, że u strony pozwanej funkcjonował sformalizowany tryb rejestracji zjazdów do kopalni. Za dokonywanie takich rejestracji odpowiedzialni byli pracownicy lampowni. Dokonywali oni adnotacji w książce ruchu lamp górniczych, w której potwierdzali każdorazowo zjazd pracownika na dół. Dokonywane to było na podstawie numeru marki odwieszanej przez pracownika w miejsce pobrania lampy górniczej i aparatu ucieczkowego. Dokonywane było bez udziału pracownika zjeżdżającego na dół. Nie sposób uznać, że adnotacje dokonane przez pracowników lampowni w książce ruchu lamp górniczych były niezgodne ze stanem faktycznym. Prowadzenie dokładnej ewidencji zjazdów na podstawie pobranych aparatów ucieczkowych, lamp i pozostawienie w to miejsce marki z indywidualnym numerem przypisanym do pracownika jest bezwzględnym wymogiem bezpieczeństwa obowiązującym w zakładach górniczych. Prowadzenie takich rejestrów w sposób niezgodny ze stanem faktycznym, czy też niedokładnie powodowałoby konieczność wszczynania akcji ratowniczych w sytuacji np. gdyby pracownik nie wyjechał na powierzchnię. Takich sytuacji z udziałem pracowników działu normowania nie było. Pracownicy działu normowania sporządzali raporty dobowe dotyczące zaewidencjonowania takich zjazdów, których nie potwierdzali na lampowni, a następnie sporządzali miesięczne zestawienie zjazdów dla poszczególnych pracowników, które to zestawienia zatwierdzał kierownik lampowni pani A. W.. Zestawienia te są zgodne z ewidencją wynikającą z zapisów dokonanych w książce ruchu lamp. W tym miejscu Sąd I instancji zaznaczył, że pracownicy Działu (...) z uwagi na specyfikę ich pracy uzyskali zgodę na zwolnienie z obowiązku codziennego potwierdzania każdego zjazdu przez pracownika lamp powinni w ewidencji zjazdów, który to obowiązek wynikał z zarządzenia wewnętrznego numer (...) z dnia 7 stycznia 2010 roku. Jednocześnie pracownicy Działu (...) uzyskali zgodę na zbiorcze potwierdzanie sumy zjazdów pracowników Działu (...) w danym miesiącu przez pracownika lampowni w ostatnim dniu roboczym każdego miesiąca. Zdaniem Sądu Rejonowego nie sposób zatem zarzucić powodowi, że w sposób niewłaściwy dokonywał rejestracji zjazdów, a tym bardziej, że zjazdy takie faktycznie się nie odbyły. Nie sposób również uznać za wiarygodny dokument przedłożony przez stronę pozwaną - elektroniczny rejestr zjazdów. Sąd Rejonowy oparł się w tym zakresie na zeznaniach świadka A. W. - kierownika lampowni oraz oświadczeniu pracownika lampowni K. (...). W ocenie Sądu Rejonowego nie sposób również zarzucić powodowi, iż nie dokonywał on adnotacji dotyczących zjazdów na dół w książce zjazdów osób kierownictwa i dozoru wyższego mchu zakładu górniczego. Nie sposób zatem przypisać powodowi, że jakiegokolwiek jego działania dotyczące ewidencjonowania zjazdów, które zresztą wszystkie są potwierdzone przez pracowników lampowni spowodowało jakiegokolwiek niewłaściwe wypłaty na rzecz powoda, czy też pracowników działu. W konsekwencji zdaniem Sądu I instancji uznać należy za nieuzasadniony kolejny zarzut strony pozwanej, że powód nie wywiązał się z obowiązku realizacji minimalnej ilości zjazdów. Wszystkie wymagane zjazdy powód wykonał. W ocenie Sądu Rejonowego nie sposób również zarzucić powodowi, że powód wpłynął na pracownika lampowni, aby ten potwierdził powodowi zjazdy, które faktycznie się nie odbyły. Zarzut ten w kontekście argumentów przywołanych wyżej jest całkowicie

nieuzasadniony. Niezasadny okazał się również zarzut kierowany do powoda, aby w okresie od 1 października 2017 roku do 31 marca 2018 roku niewłaściwie wystawiał karty kontrolne nadgodzin. Strona pozwana zarzuciła, że karty kontrolne były wystawiane zbiorczo za cały miesiąc i przekazywane z dużym opóźnieniem do osób prowadzących ewidencję czasu pracy. Powód zeznał, co zostało potwierdzone w zeznaniach M. M. (1) i K. T., P. G. i K. P., że z uwagi na specyfikę pracy pracowników działu normowania wyrażona została zgoda na rozliczanie godzin nadliczbowych pracowników tego działu w okresach miesięcznych. Dlatego też takie zestawienia miesięczne były przez powoda sporządzane i zatwierdzane przez Dyrektorów Naczelnych, co jest uwidocznione przedstawionych przez stronę kartach kontrolnych przepracowanych nadgodzin. Karty te były każdorazowo po sporządzeniu przekazywane do (...), którego pracownicy odpowiedzialni byli za rozliczanie wynagrodzeń. Sąd Rejonowy wskazał, iż z karty kontrolnej przepracowanych nadgodzin wynika, że w ramach pracy w godzinach nadliczbowych wykonywane były nie tylko prace w procesie księgowej obsługi wynagrodzeń, ale również inne zadania zlecone przez przełożonego np. wdrożenie narzędzi lin management w Oddziale (...), zadania z zakresu e- raportu, konkretne polecenia służbowe, opracowywanie nowego regulaminu premiowania, ujednolicanie regulaminu premiowania wraz z kodami robót. Z zeznań świadka K. T. wynikało, że (...) boryka się z problemem pracy w godzinach nadliczbowych. Wskazał, że praca w nadgodzinach to ponad 17 % produkcji. Wskazał również, że około 30 % pracy działu normowania nie wynikało z zakresu obowiązków tego działu. Wskazywał, że wszelkiego rodzaju zmiany organizacyjne oraz zmiany wykorzystania sprzętu i ludzi oraz sytuacji ekonomicznej oddziału wymagały udziału pracowników Działu (...). Wskazał, że wszelkie zmiany organizacyjne były związane z zaangażowaniem pracy pracowników tego działu. Wskazał również, że takich projektów w ostatnim okresie czasu było około 30. Wskazywał również, że wielokrotnie wyrażał zgodę, aby takie zadania były realizowane w dniach wolnych, mając świadomość, że była to praca w nadgodzinach. Zeznał również, że zmieszczenie się w limicie 416 nadgodzin rocznie uznawane było za sukces. Świadek ten wskazywał również, że do pewnego okresu czasu pracownicy działu normowania wykonywali pracę w soboty i niedzielę bez wynagrodzenia. Zmiana nastąpiła dopiero na przełomie roku 2012/2013. Również świadek M. M. wskazywał, że wydawał polecenia pracy w godzinach nadliczbowych. Wskazał, że wiedział o tym, że nie informowano Dyspozytora Ruchu Zakładu o pracy odbywającej się w godzinach nadliczbowych w Dziale (...). Wskazywał, że w jego ocenie nie było to konieczne i nie wiedział, czy były wewnętrzne regulacje w tym zakresie. Każdorazowo też zatwierdzał raporty o przepracowanych nadgodzinach. Zatem zatwierdzanie przez przełożonych powoda kontrolnych raportów pracy nadgodzinach wiązało się z tym, że mieli oni świadomość o przekraczaniu limitów przepracowanych godzin nadliczbowych, czy też przekroczenia dobowego i tygodniowego czasu przeznaczanego na odpoczynek. Kierownik (...) również wypracowywał pełen limit nadgodzin. Świadczy również, że w takich sytuacjach mieli świadomość, że będą nakładane kary przez Państwową Inspekcję Pracy, które następnie pracownikom były wynagradzane w postaci premii. Brak sporządzenia wykazu osób upoważnionych do pobierania kluczy do biura Działu (...) jako przyczyna wskazana w piśmie wypowiedzającym umowę o pracę nie może w ocenie Sądu Rejonowego stanowić podstawy do wypowiedzenia umowy o pracę. Przede wszystkim zgodnie z treścią pisma z dnia 6 czerwca 2016 roku znajdującego się na k. 514 akt sprawy, powód zwrócił się do Dyrektora Naczelnego z prośbą o wyrażenie zgody na dorobienie kluczy do pomieszczeń działu (...) w pokoju nr (...) w biurowcu, dla każdego z pracowników działu po 1 sztuce. Prośbę swoją uzasadniał specyficzną organizacją czasu pracy działu, to znaczy nieregularnymi godzinami rozpoczęcia i zakończenia pracy, częstymi wyjazdami poza biurowiec i zjazdami na różnych rejonach kopalni. Uzyskał na to zgodę Dyrektora Naczelnego. Powyższe zapewne wiązało się z tym, że nie zachodziła konieczność pobierania kluczy, a w konsekwencji odnotowywania pobierania tychże. Nieuzasadniony okazał się również zdaniem Sądu Rejonowego zarzut, aby powód potwierdzał nieprawdę w zakresie czasu pracy pracowników Działu (...) w godzinach nadliczbowych. W piśmie wypowiedzającym umowę o pracę strona pozwana nie wskazała na czym by miało polegać potwierdzenie nieprawdy w tym zakresie. Sąd I instancji zauważył, że każdorazowo praca w godzinach nadliczbowych została zatwierdzona nie tylko przez powoda jak również przez przełożonego Dyrektora Naczelnego lub jego zastępcę. W ocenie Sądu I instancji strona pozwana również nie wykazała na czym miałyby polegać utrata zaufania do powoda, która uzasadniałaby podjęcie decyzji o wypowiedzeniu umowy o pracę. Strona pozwana, wskazując jako przyczynę wypowiedzenia umowy utratę zaufania odnosiła do pozostałych przesłanek wskazanych w piśmie uzasadniającym wypowiedzenie umowy o pracę, które jw. wskazano Sąd uznał za nieuzasadnione. Nadto Sąd Rejonowy wskazał na cały kontekst okoliczności związanych z wypowiedzeniem powodowi umowy o pracę, który niewątpliwie należy powiązać ze zmianami osobowymi na stanowiskach Dyrektora Naczelnego, (...) L.. Z zeznań świadków T. i M. jednym dniem zostali odwołani wszyscy dyrektorzy w(...). Wcześniej

doszło do zmiany na stanowisku dyrektora ds. pracowniczych stanowisko to objął dyrektor L., który jak wynika z zeznań wskazanych wyżej świadków dążył do zatrudnienia około 200 nowych pracowników tym Oddziale, co spotkało się z oporem Dyrektora Naczelnego M. M., powoda, jako kierownika Działu (...) (dbającego o zachowanie limitów zatrudnienia) i kierownika (...) P. G.. Po zmianach kadrowych zwolniono powoda oraz Kierownika (...) oraz innych pracowników na stanowiskach kierowniczych. Zauważyć również należy, że powód był wieloletnim pracownikiem strony pozwanej a po okresie zmian kadrowych na stanowiskach centralnego kierownictwa (...) pojawia się anonim, na podstawie którego wszczyna się postępowanie kontrolne, zarzuca się powodowi szereg nieprawidłowości, które w konsekwencji nie zostały w żaden sposób potwierdzone w toku postępowania dowodowego i na tej podstawie formułuje się zarzut ciężkiego naruszenia podstawowych obowiązków pracowniczych i dokonuje się wypowiedzenia umowy o pracę. Sąd Rejonowy nie uznał za trafne argumenty strony pozwanej, że dochodzenie przez powoda roszczenie o przywrócenie do pracy jest niezgodne z art. 8 kodeksu pracy. Powód w żaden sposób nie naruszył zasad współzycia społecznego i nie nadużył prawa. To raczej zachowanie strony pozwanej należy że ocenić jako niewłaściwe i sprzeczne z zasadami współzycia społecznego. Już bowiem zachowanie strony pozwanej bezpośrednio po powrocie powoda ze zwolnienia lekarskiego wskazywało na zamiar zwolnienia go z pracy. Przeprowadzone postępowanie kontrolne przez specjalnie w tym celu powołaną komisję odbyło się bez udziału powoda. Zatem zarówno uchybienia natury formalnej, jak i brak merytorycznych podstaw do wypowiedzenia powodowi umowy o pracę skutkowało wydaniem orzeczenia o przywróceniu powoda do pracy. Rozstrzygnięcie w przedmiocie zwrotu kosztów procesu w tym zastępstwa procesowego zostało wydane na podstawie art. 98 § 1 k.p.c.

Powyższy wyrok zaskarżyła apelacją strona pozwana w całości, zarzucając mu:

1. naruszenie przepisu prawa materialnego, tj. art. 8 kodeksu pracy poprzez jego niezastosowanie w przypadku, w którym powinien zostać zastosowany, tj. poprzez uznanie, że pracodawca nie miał uprawnienia do rozwiązania z pracownikiem umowy o pracę ze względu na brak zgody zakładowej organizacji związkowej, której jest członkiem, podczas gdy odmowa wyrażenia zgody na rozwiązanie umowy o pracę stanowiła nadużycie prawa, gdyż pracownik dopuścił się rażącego naruszenia swoich obowiązków pracowniczych,
2. naruszenie przepisu prawa materialnego, tj. art. 32 ust. 1 pkt 1) ustawy z dnia 23 maja 1991 r. o związkach zawodowych poprzez błędne przyjęcie, że ochrona członka związku zawodowego wskazanego uchwałą jest w każdych okolicznościach bezwzględna oraz poprzez błędną interpretację tego przepisu polegającą na uznaniu przez sąd, że przepis ten przewiduje ochronę indywidualnych, prywatnych interesów szczególnie chronionego pracownika,
3. naruszenie przepisu prawa materialnego, tj. § 4 ust. 3 rozporządzenia Ministra Energii z dnia 23 listopada 2016 r. w sprawie szczegółowych wymagań dotyczących prowadzenia ruchu w podziemnych zakładach górniczych (dalej: Rozporządzenie) wydanego na podstawie art. 120 ust. 1 ustawy z dnia 9 czerwca 2011 r. – Prawo górnicze i geologiczne poprzez błędne przyjęcie, że dokumentacja, w tym sposób ewidencjonowania zjazdów pod ziemię pracowników wynika z poleceń przełożonych oraz, że mogą oni w sposób swobodny modyfikować te ustalenia, podczas gdy dokumentację ruchu zakładu górniczego w tym ewidencję zjazdów pod ziemię prowadzi się wg zasad określonych przez kierownika ruchu zakładu górniczego, który określa jej zakres i wzory stosując odpowiednio przepisy załącznika nr 1 do Rozporządzenia,
4. naruszenie przepisu prawa procesowego, tj. art. 233 k.p.c., które miało istotny wpływ na wynik sprawy, poprzez przyjęcie przez Sąd wbrew zasadom logiki, że osoba fizyczna jest w stanie wykonywać pracę przez wszystkie soboty i niedziele w roku po 14 godzin dziennie bez żadnego dnia wolnego na co wskazywały sporządzone w sposób nieprawidłowy dokumenty (karty nadgodzin) oraz wyjaśniał sam powód,
5. naruszenie przepisu prawa procesowego, tj. art. 233 § 1 k.p.c., które mogło mieć wpływ na wynik sprawy, przez niedokonanie w sprawie wszechstronnego rozważenia zebranego materiału dowodowego, polegające na nieuwzględnieniu w stanie faktycznym sprawy istotnych faktów i dowodów a w konsekwencji uznanie, że powód nie potwierdzał nieprawdy w zakresie zjazdów, nie doprowadził do nienależnego naliczenia na jego rzecz wynagrodzenia



z tym związanego, wywiązał się z obowiązków minimalnej liczby zjazdów i nie naruszał regulacji dot. zasad ewidencji zjazdów,

6. naruszenie przepisu prawa procesowego, tj. art. 233 § 1 k.p.c., które mogło mieć wpływ na wynik sprawy, przez niedokonanie w sprawie wszechstronnego rozważenia zebranego materiału dowodowego oraz nieuwzględnienie zasad logicznego rozumowania, polegające na nieuwzględnieniu w stanie faktycznym sprawy istotnych faktów i dowodów, a w konsekwencji uznanie, że powód nie potwierdzał nieprawdy w zakresie rejestracji nadgodzin i nie doprowadził do nienależnego naliczenia na jego rzecz wynagrodzenia z tym związanego,

7. naruszenie przepisu prawa procesowego, tj. art. 233 § 1 k.p.c. które mogło mieć wpływ na wynik sprawy, przez niedokonanie w sprawie wszechstronnego rozważenia zebranego materiału dowodowego polegające na nieuwzględnieniu w stanie faktycznym sprawy istotnych faktów i dowodów dot. toczących się w sprawie powoda postępowań karnych, a w konsekwencji uznanie, że powód nie naruszył w sposób rażący podstawowych obowiązków pracowniczych oraz zasad współżycia społecznego,

8. naruszenie przepisu prawa procesowego, tj. art. 327(1) §1 pkt 1 k.p.c., które mogło mieć wpływ na wynik sprawy, przez niewskazanie dowodów, na których Sąd się oparł, i przyczyn, dla których innym dowodom odmówił wiarygodności i mocy dowodowej,

9. naruszenie przepisu prawa procesowego, tj. art. 227 w zw. z art. 187 § 1 pkt 4 k.p.c., które mogło mieć wpływ na wynik sprawy, przez oddalenie wniosku o zobowiązanie Centralnego (...) do przygotowania i złożenia w Sądzie zestawienia danych dot. logowania do komputera służbowego oraz do systemu (...) pracowników (...): T. I., P. P., P. S. oraz P. K. w okresach wskazanych w załączniku do niniejszego pozwu oraz o dopuszczenie dowodu z dokumentu – dostarczonego zestawienia, podczas kiedy strona pozwana nie miała możliwości uzyskania tych dokumentów w czasie pozwalającym na złożenie ich w toku postępowania przed jego zakończeniem.

Wobec powyższych zarzutów, strona pozwana wniosła o:

1. zmianę zaskarżonego wyroku poprzez oddalenie powództwa w całości;
2. zasądzenie od powoda kosztów postępowania w I i II instancji w tym kosztów zastępstwa procesowego według norm prawem przepisanych;

lub alternatywnie:

3. zmianę zaskarżonego wyroku poprzez zasądzenie od strony pozwanej na rzecz powoda odszkodowania w wysokości wynagrodzenia za okres wypowiedzenia,
4. wzajemne zniesienie kosztów postępowania I i II instancji, w tym kosztów zastępstwa procesowego według norm prawem przepisanych.

Powód na rozprawie w dniu 12 marca 2020 r. wniósł o oddalenie apelacji.

### **Sąd Okręgowy zważył:**

Apelacja strony pozwanej nie zasługuje na uwzględnienie.

Rozstrzygnięcie Sądu Rejonowego jest trafne, a przy jego wydawaniu sąd ten nie dopuścił się żadnych uchybień, w szczególności w zakresie oceny dowodów zgromadzonych w postępowaniu przy ustalaniu stanu faktycznego.

Postępowanie dowodowe wykazało bez wątpienia, iż strona pozwana przy wypowiedaniu powodowi umowy o pracę naruszyła przepis art. 32 pkt 1 ustawy o związkach zawodowych – dokonując tego wypowiedzenia bez zgody związków zawodowych. Już sama ta okoliczność przemawiała za zasadnością powództwa.

Do kwestii tej odnosi się apelujący formułując pierwszy zarzut - naruszenia przez sąd art. 8 kp, poprzez jego niezastosowanie w sytuacji, kiedy pracodawca nie uzyskał zgody zakładowej organizacji związkowej, której członkiem był powód, na rozwiązanie z nim umowy o pracę - w sytuacji gdy powód dopuścił się rażącego naruszenia obowiązków pracowniczych. W ocenie apelującego - odmowa ze strony tej organizacji związkowej stanowiła w tym kontekście nadużycie prawa. Przede wszystkim należy wskazać, iż zastosowanie klauzuli generalnej zawartej w art. 8 kp mieści się w granicach swobodnego uznania sędziowskiego. To, że sąd tej regulacji nie zastosował w sposób jakiego oczekuje strona pozwana nie zasługuje na akceptację. Korzystanie z ochrony jaką daje regulacja z art. 32 ust. 1 pkt 1 ustawy o związkach zawodowych nie stanowiło nadużycia prawa, szczególnie w sytuacji, co wynika z uzasadnienia sądu, nie dopatrył się on poważnego naruszenia obowiązków pracowniczych czy też prawa bądź zasad współżycia społecznego przez powoda. Podkreślenia wymaga, iż strona pozwana w toku postępowania przed sądem I instancji nie kwestionowała ustalenia sądu, iż powód był pracownikiem podlegającym szczególnej ochronie na podstawie art. 32 ustawy o związkach zawodowych i tego, że dokonała powodowi wypowiedzenia umowy o pracę bez zgody związków zawodowych. Powiązany z tym zarzut, iż korzystanie przez powoda z takiej ochrony stanowi, nadużycie prawa, o którym stanowi art. 8 kp w związku z tym nie może zostać uwzględniony. Jednocześnie strona pozwana nie wykazała, iż ujęte w wypowiedzeniu umowy o pracy zarzuty wobec powoda były prawdziwe, a tym bardziej, że stanowiły one na tyle poważne naruszenie obowiązków pracowniczych, które winny być podstawą zastosowania klauzuli generalnej zawartej w art. 8 kp.

Wniesiona przez stronę pozwaną apelacja zawierała szereg zarzutów naruszenia art. 233 § 1 kpc i poczynienia w rezultacie tego błędnych ustaleń faktycznych wskazujących na zasadność przyczyn wypowiedzenia powodowi umowy o pracę.

Zarzut ten jest nietrafny.

Zdaniem Sądu Okręgowego Sąd Rejonowy nie uchybił art. 233 § 1 k.p.c. przeprowadzając stosowne postępowanie dowodowe, a w swych ustaleniach i wnioskach nie wykroczył poza ramy swobodnej oceny wiarygodności i mocy dowodów wynikające z tego przepisu, nie popełnił też uchybień w zakresie zarówno ustalonych faktów, jak też ich kwalifikacji prawnej, uzasadniających ingerencję w treść zaskarżonego orzeczenia. W konsekwencji, sąd odwoławczy oceniając jako prawidłowe ustalenia faktyczne i rozważania prawne dokonane przez Sąd I instancji uznał je za własne. Wskazać przy tym należy, że sytuacja, gdy określone dowody ocenione zostały niezgodnie z intencją strony skarżącej nie oznacza jeszcze, iż sąd dopuścił się naruszenia art. 233 § 1 k.p.c. Dla należytego umotywowania swojego stanowiska strona apelująca powinna wykazać, jakich to konkretnych uchybień w ocenie dowodów dopuścił się sąd pierwszej instancji, to jest – czy i w jakim zakresie ocena ta jest niezgodna z zasadami prawidłowego rozumowania, wiedzą lub doświadczeniem życiowym, względnie – czy jest ona niepełna. Trzeba też podkreślić, że jeżeli z określonego materiału dowodowego sąd wyprowadził wnioski logicznie poprawne i zgodne z zasadami doświadczenia życiowego, to taka ocena dowodów nie narusza zasady swobodnej oceny przewidzianej w art. 233 § 1 k.p.c., choćby dowiedzione zostało, że z tego samego materiału dałoby się wysnuć również logiczne i zgodne z zasadami doświadczenia życiowego wnioski odmienne. Skuteczna obrona stanowiska skarżącego w tym zakresie wymagałaby wykazania, że sąd uchybił zasadom logicznego rozumowania lub doświadczenia życiowego oraz braku wszechstronnej oceny wszystkich istotnych dowodów (por. m. in. wyroki Sądu Najwyższego z dnia 29 lipca 1998 r. II UKN 151/98 - OSNAPiUS 1999/15/492; z 4 lutego 1999 r. II UKN 459/98 - OSNAPiUS 2000/6/252; z 5 stycznia 1999 r., II UKN 76/99 - OSNAPiUS 2000/19/732). Tylko w przypadku, gdy brak jest logiki w wiązaniu wniosków z zebranymi dowodami lub gdy wnioskowanie sądu wykracza poza schematy logiki formalnej albo, wbrew zasadom doświadczenia życiowego, nie uwzględnia jednoznacznych praktycznych związków przyczynowo - skutkowych, to przeprowadzona przez Sąd ocena dowodów może być skutecznie podważona (por. wyrok SN z dnia 27 września 2002 r., II CKN 817/00 LEX nr 56906). Przepis art. 233 § 1 kpc reguluje ocenę dowodów pod kątem ich wiarygodności i mocy, pozostawiając przy jej czynieniu sądowi orzekającemu pełną praktycznie swobodę, ograniczoną jedynie koniecznością pozostania przy tym w zgodzie z zasadami logiki i doświadczenia życiowego. Oznacza to, że zarzut uchybienia tej normie postawić

można tylko wtedy, gdy sąd orzekający zasady te naruszy - nie jest natomiast wystarczające zaprezentowanie przez skarżącego własnej, konkurencyjnej względem tej dokonanej przez sąd, oceny dowodów, nawet jeśli i ona z zasadami logiki i doświadczenia życiowego i byłaby niesprzeczna (por. m. in. wyroki SA w Katowicach z 19 kwietnia 2018r. I ACa 1098/17, z 10 kwietnia 2018r. I ACa 663/17 i wiele innych). Podkreślić należy, że naruszenie zasad swobodnej oceny dowodów nie może polegać na przedstawieniu przez stronę alternatywnego stanu faktycznego, a tylko na podważeniu przesłanek tej oceny z wykazaniem, że jest ona rażąco wadliwa lub oczywiście błędna - czego skarżący we wniesionej apelacji skutecznie nie uczynił.

W rozpoznawanej sprawie ocenie sądu podlegała zasadność i prawidłowość trybu dokonanego powodowi wypowiedzenia umowy o pracę. W tym miejscu podkreślenia wymaga, iż wypowiedzenie umowy o pracę stanowi zwykły sposób zakończenia bezterminowego stosunku pracy, z którego może skorzystać każda ze stron tego stosunku. Dzięki powyższej możliwości pracodawca może dobrać sobie pracowników, którzy będą należycie i zgodnie z jego oczekiwaniami realizować wskazane przez niego cele. Oczywiście, dobór tych pracowników przez pracodawcę nie jest całkowicie swobodny. Podlega kontroli sądowej. Pracodawca bowiem, składając pracownikowi oświadczenie o rozwiązaniu umowy o pracę za wypowiedzeniem, w oświadczeniu tym powinien wskazać przyczynę uzasadniającą wypowiedzenie, która powinna być – zgodnie z kryteriami przyjętymi w doktrynie i orzecznictwie – konkretna i prawdziwa. Brak wskazania przyczyny wypowiedzenia umowy o pracę, ujęcie jej w sposób zbyt ogólnikowy, jak również podanie innej przyczyny niż uzasadniająca rozwiązanie umowy o pracę, a więc przyczyny nierzeczywistej, stanowi naruszenie art. 30 § 4 k.p. i przesądza o zasadności roszczenia pracownika o przywrócenie do pracy bądź odszkodowanie. Wskazane w wypowiedzeniu przyczyny podlegają kontroli sądu.

Jak wynika ze szczegółowej analizy, której w uzasadnieniu dokonał sąd I instancji, nie sposób podzielić stanowiska strony pozwanej, iż powód naruszał zasady wynikające z treści rozporządzenia Ministra Energii z 23 listopada 2016r. w sprawie szczegółowych wymagań dotyczących prowadzenia ruchu w podziemnych zakładach górniczych. Powoda, tak jak i innych pracowników strony pozwanej obowiązywały również funkcjonujące w zakładzie wewnętrzne akty, które w sposób, szczegółowy i praktyczny regulowały kwestie dokumentowania zjazdów pod ziemię. Jak wynika z § 11 Zarządzenia Wewnętrzznego nr (...)Kierownik (...) z 29 września 2017r. pracownicy kopalni nie posiadający stałych znaczków kontrolnych oraz kierownictwo i dozór wyższy kopalni, mają obowiązek zjazd i wyjazd na dół kopalni udokumentować wpisem do „Książki zjazdów osób kierownictwa i dozoru wyższego ruchu zakładu górniczego. Zaś § 15 tego aktu stanowił, iż ewidencja wszystkich osób zjeżdżających i wyjeżdżających z dołu kopalni prowadzona jest przez obsługę lampowni i nadzorowana przez dozór lampowni. Powód nie miał obowiązku wpisywania zjazdów do tejże książki, gdyż nie był w schemacie organizacyjnym Oddziału (...) L. uznawany za osobę kierownictwa lub dozoru ruchu. Ponadto, co wynika ze zgodnych zeznań świadków A. W., M. M. (1) K. T. oraz zarządzenia numer (...) z 7 stycznia 2010r. a nadto treści pisma z 25 kwietnia 2016r. (k.513) – pracownicy Działu (...) uzyskali zgodę na zwolnienie ich z obowiązku codziennego potwierdzania każdego zjazdu przez pracownika lampowni w ewidencji zjazdów i na zbiorcze potwierdzanie sumy zjazdów pracowników w danym miesiącu przez pracownika lampowni. Zasadnie wskazuje Sąd Rejonowy, iż elektroniczny rejestr zjazdów – przedłożony przez stronę pozwaną nie może zostać uznany za wiarygodny. Jak bowiem wynika z zeznań kierownik lampowni A. W. – system ten nie służy do ewidencjonowania zjazdów a jedynie tylko i wyłącznie do kontroli wyposażenia nowych lamp (pojemności ich akumulatorów), nie była autoryzowany przez żadną z firm. Kierownik lampowni zeznała również, że dokonywała zatwierdzenia miesięcznych raportów dotyczących liczby wykonanych zjazdów, pracowników Działu (...). Ponadto zasadnie sąd wskazał, iż istotne dla oceny działań powoda w tym zakresie było i to, że sporządzane raporty były zgodne z ewidencją książki ruchu lamp. Nie ma podstaw by dowodom tym, tworzącym logiczną całość, odmówić wiarygodności.

Zasadnie również sąd I instancji podkreślił brak konsekwencji strony pozwanej, która powołując się na ustalenia komisji, wskazuje iż pracownicy działu powoda wykonywali zjazdy pod ziemię ponad minimalny limit zjazdów, a następnie zarzuca powodowi że nie realizował minimalnego limitu zjazdów, że żaden ze zjazdów powoda nie został odnotowany w książce pracowników dozoru ruchu. Na co m. in. miałyby wskazywać analiza logowań do komputera. Słusznie za logiczne zostało uznane przez sąd, iż z uwagi na niewielką obsadę kadrową Działu (...) pracownicy przekazywali sobie hasła do komputerów służbowych na wypadek konieczności skorzystania z danych znajdujących

się w systemie informatycznym. Stąd mogło dochodzić do sytuacji, że pomimo zalogowania do systemu powód i inni pracownicy zjeżdżać pod ziemię. Stąd dane z systemu logowania nie mogły stanowić podstawy do ustalenia rzeczywistej ilości zjazdów i skutecznego zakwestionowania zeznań świadków, pracowników lampowni.

Odnosząc się do oceny kwestii prawidłowości wystawiania kart kontrolnych nadgodzin w okresie od października 2017r. do marca 2018r. należy wskazać, iż w tym zakresie wywód sądu I instancji jest logiczny a ocena dowodów dotyczącej tego zagadnienia wszechstronna. Zasadnie sąd wskazał, iż jak wynika z zeznań świadka K. T., (...) borykał się z problemem pracy w godzinach nadliczbowych. Praca w nadgodzinach stanowiła w tamtym okresie ponad 17 % produkcji. Przy czym ok. 30 % pracy działu normowania nie wynikało wprost z zadań tego działu. Wszelkie zmiany organizacyjne (a realizowanych w tamtym okresie było ok. 30 projektów). Generowało to konieczność pracy pracowników działu normowania w dniach wolnych od pracy. Dodał, iż zmieszczenie się w limicie 416 godzin nadliczbowych w roku było trudne. Stąd, do pewnego okresu pracownicy tego działu wykonywali prace w soboty i niedziele bez wynagrodzenia, przy czym wynagradzane one były w formie premii. Podkreślenia wymaga, iż w stosunku do pracowników tego działu wyrażona została zgoda na rozliczanie godzin nadliczbowych w okresach miesięcznych. Takie zestawienia sporządzane przez powoda były zatwierdzane przez dyrektorów naczelnych. Były one potem przekazywane do działu kadr. Zeznania świadków, których powołuje strona pozwana w apelacji – wskazują jedynie na to, że żaden inny dział nie miał takiego uprzywilejowania. Z tego nie można wywodzić wniosku, iż zgody na rozliczanie godzin nadliczbowych w systemie zbiorczym miesięcznym nie mógł mieć dział normowania.

Nielogicznym jest twierdzenie, apelującego jakoby wykonanie 416 godzin nadliczbowych w okresie jednego roku było nadludzkim wysiłkiem. Przeciętnie ilość sobót i niedziel w skali roku to ok. 104 dni. (52 tygodnie x 2 dni) – co daje średnio 4 godziny pracy w takim wolnym dniu. Stąd nawet praca poza ten limit nie wydaje się dramatem.

Okoliczności te potwierdzili przywołani w uzasadnieniu sądu świadkowie i dokumenty.

Zasadnie również sąd I instancji przyjął, brak wykazu osób upoważnionych do pobierania kluczy do biura Działu (...) nie może stanowić podstawy do wypowiedzenia powodowi umowy o pracę. Powód bowiem uzyskał zgodę dyrektora naczelnego na dorobienie kluczy do pomieszczeń działu normowania w pokoju nr (...) w biurowcu dla każdego pracownika swego działu. To z kolei powodowało, iż nie zachodziła potrzeba pobierania kluczy, a w konsekwencji odnotowywania tego faktu.

Nieuzasadniony był również zarzut dotyczący oddalenia jako spóźnionych wniosków dowodowych strony pozwanej dotyczący zasięgnięcia informacji (...). S.A. dotyczących logowania do komputera służbowego i systemu (...) pracowników (...) L.. Przepis art. 205<sup>(3)</sup> § 2 kpc wymaga by strona, w tym przypadku reprezentowana przez profesjonalnego pełnomocnika w piśmie przygotowawczym podała wszystkie twierdzenia i dowody istotne dla rozstrzygnięcia sprawy, pod rygorem utraty prawa do ich powoływania toku dalszego postępowania. Podlegają one pominięciu jeśli zostały zgłoszone z naruszeniem tego obowiązku. Jednocześnie strona pozwana nie uprawdopodobniła, że ich wcześniejsze wskazanie nie było możliwe ani, że potrzeba ich powołania pojawiła się później. Strona pozwana dokonała wypowiedzenia umowy o pracę powodowi, wskazując w nim określone przyczyny. Decyzja ta została podjęta po przeprowadzeniu przez apelującego szerokiego postępowania. Nie istniały więc żadne obiektywne trudności w pozyskaniu danych, w których posiadaniu był jednostka wchodząca w skład (...) w odpowiednim dla toku postępowania momencie.

Dla oceny braku zasadności dokonanego powodowi wypowiedzenia umowy o pracę, a w szczególności oceny dowodów istotne były - na co wskazał sąd I instancji - okoliczności działań nowego kierownictwa zakładu. Powołanie nowych osób na stanowiska dyrektora naczelnego, technicznego i pracowniczego w (...) L., dążenie do zatrudnienia ok. 200 nowych pracowników co spotkało się oporem dyrektora naczelnego M. M., powoda kierownika działu (...) P. G.. Przy czym w jednym dniu odwołani zostali wszyscy dyrektorzy (...) L., a postępowanie wobec nich zostało wszczęte na podstawie anonimu. Wskazuje to na z góry zaplanowane działanie strony pozwanej zmierzające do bezprecedensowej wymiany kadr na stanowiskach kierowniczych.

Strona pozwana w apelacji wskazała ponadto, iż sąd błędnie nie zastosował rozwiązania z art. 45 § 2 kp – przywracając powoda do pracy zamiast zasądzenia odszkodowania. Zdaniem apelującego sąd nie wziął pod uwagę, iż przywrócenie do pracy powoda w sytuacji utraty zaufania do niego, toczące się wobec niego postępowania karne, wrogość względem przełożonych, zmiany w zatrudnieniu na stanowiskach w dziale normowania – uniemożliwiają dalsze zatrudnienie powoda.

Stanowiska takiego nie można zaakceptować.

Jak wynika z treści art. 45 § 2 kp i z art. 56 § 2 kp – decydem w tej kwestii jest pracownik. Przepis art. 45 § 2 kp wskazuje, iż wobec ustalenia, iż wypowiedzenie umowy jest nieuzasadnione lub narusza przepisy o wypowiedzaniu umów o pracę – sąd pracy stosownie do żądania pracownika – orzeka o bezskuteczności wypowiedzenia, a jeżeli umowa o pracę uległa rozwiązaniu – o przywróceniu pracownika (...). Zaś przepisy art. 56 § 1 i 2 kp stanowią, iż pracownikowi, z którym rozwiązano umowę o pracę za wypowiedzeniem z naruszeniem przepisów (...) przysługuje roszczenie o przywrócenie do pracy albo o odszkodowanie. Rozwiązanie z art. 45 § 2 w zw. z art. 56 § 2 kp stanowi wyjątek od reguły, zgodnie z którą sąd orzeka stosownie do żądania pracownika (mogącego wybrać między przywróceniem do pracy a odszkodowaniem). Co jednocześnie oznacza, iż rozwiązanie przeciwne, oddające sądowi prawo do decydowania, podlega wykładni ścisłej. Regulacja wynikająca z tych przepisów, pozwalająca nie uwzględnić zgłoszonego żądania przywrócenia do pracy i orzekania o odszkodowaniu, pozwala sądowi na takie rozstrzygnięcie jedynie wówczas, gdy ustali, że przywrócenie takie byłoby niemożliwe lub niecelowe (vide m. in. wyrok SN z 23 listopada 2016r. II PK 222/15 LEX nr 2183480, wyrok SN z 6 lipca 2016r. II PK 182/15 LEX nr 2086104). Powód wskazał, iż chce wrócić do pracy u strony pozwanej na dotychczasowych warunkach pracy i płacy. Przy czym należy wskazać, iż żadna z przyczyn powoływanych w wypowiedzeniu umowy o pracę nie okazała się prawdziwa. Powód ponosiłaby negatywne konsekwencje bezprawnych działań strony pozwanej – szczególnie że był wieloletnim i cenionym pracownikiem. Ponadto sam fakt, istniejącego do tej chwili konfliktu nie przesądza o braku celowości czy też niemożliwości dalszego jego zatrudnienia.

Dodać jeszcze należy, iż sąd nie przychylił się do wniosku strony pozwanej o zawieszenie postępowania ze względu na toczące się postępowanie karne. Przepis art. 177 § 1 pkt 4 kpc stanowi, iż sąd może zawiesić postępowanie z urzędu jeśli rozstrzygnięcie sprawy zależy od wyniku innego toczącego się postępowania jeżeli ujawni się czyn, którego ustalenie w drodze karnej lub dyscyplinarnej mogłoby wywrzeć wpływ na rozstrzygnięcie sprawy cywilnej. Zgromadzony w sprawie obszerny materiał dowodowy pozwolił na ocenę zasadności wypowiedzenia powodowi umowy o pracę - bez konieczności oczekiwania na efekty postępowania karnego.

Z powyższych względów Sąd Okręgowy – nie mając uzasadnionych podstaw- apelację pozwanej Spółki oddalił na podstawie art. 385 k.p.c.

Andrzej Marek Regina Stepien Mirosława Molenda-Migdalewicz