

UZASADNIENIE

Pozwem z dnia 23 września 2019 r. H. B. odwołał się od dokonanego przez pracodawcę (...) spółkę akcyjną (...) w W. oświadczenia o wypowiedzeniu umowy o pracę, domagając się przywrócenia do pracy na poprzednich warunkach i zasądzenia wynagrodzenia za okres pozostawania przez pracy w wysokości 2.610 zł ewentualnie zasądzenia odszkodowania w kwocie 7.830 zł wraz z odsetkami ustawowymi za opóźnienie od dnia doręczenia pozwanej odpisu pozwu. Ponadto, wniósł o zasądzenie kosztów postępowania, w tym kosztów zastępstwa procesowego w wysokości sześciokrotności stawki minimalnej według norm przepisanych.

W uzasadnieniu pozwu wskazał, iż pracodawca pismem z dnia 12 września 2019 r. dokonał wypowiedzenia umowy o pracę, wskazując jako powód utratę zaufania do pracownika po zdarzeniu z grudnia 2016 r., polegającym na omyłkowym podpisaniu protokołu czynności sprzątających, które pracodawca określił mianem ciężkiego naruszenia podstawowych obowiązków pracowniczych. H. B. argumentował, że przyznał się do omyłki, jego błąd został natychmiast naprawiony, zaś pracodawca nie poniósł żadnych negatywnych konsekwencji finansowych. Podnosił, że prawdziwą przyczyną wypowiedzenia była chęć pracodawcy pozbycia się niewygodnego pracownika, jakim miał on być z uwagi na złożenie zeznań w charakterze świadka w procesie o mobbing zainicjowanym przez innego pracownika, toczącym się pod sygn. IX P 117/12 przez tutejszym Sądem. Ponadto wskazywał na brak konsultacji związkowej, zbyt długi wpływ czasu od zarzucanego powodowi czynu do wypowiedzenia, a także na naruszenie zasad wynikających z art. 8 k.p.

Pozwana (...) spółka akcyjna (...) w W. w odpowiedzi na pozew wniosła o oddalenie powództwa w całości oraz zasądzenie na swoją rzecz kosztów procesu, w tym kosztów zastępstwa procesowego według norm przepisanych.

W uzasadnieniu podała, iż rzeczywistą przyczyną rozwiązania stosunku pracy z powodem była przyczyna wskazana w wypowiedzeniu, a podnoszone przez H. B. twierdzenia, jakoby faktyczną podstawą dokonanego rozwiązania umowy o pracę była treść złożonych przez niego zeznań w sprawie z powództwa innego pracownika są bezpodstawne, tak jak te, wedle których pozwany pracodawca miał dopuszczać się działań mających na celu utrudnianie H. B. pracy czy funkcjonowania w miejscu pracy. Dodatkowo pracodawca podkreślił, że w toku przeprowadzonego postępowania wyjaśniającego H. B. sam przyznał, że podpisał w grudniu 2016 r. protokół sprzątania bez wymaganego upoważnienia i mimo tego, że sprzątanie nie było wykonane, co uzasadnia prawdziwość przyczyny zawartej w oświadczeniu pracodawcy z dnia 12 września 2019 r.

Ostatecznie, powództwo zostało zmodyfikowane przez H. B. w piśmie z dnia 4 stycznia 2021 r., poprzez wskazanie, że dochodzi on jedynie odszkodowania w wysokości 7.830 zł wraz z odsetkami ustawowymi za opóźnienie od dnia doręczenia pozwanemu odpisu pozwu do dnia zapłaty oraz kosztów procesu, w tym kosztów zastępstwa prawnego w wysokości sześciokrotności stawki minimalnej wraz z odsetkami ustawowymi za opóźnienie liczonymi od dnia uprawomocnienia się orzeczenia do dnia zapłaty.

Sąd ustalił następujący stan faktyczny:

H. B. był pracownikiem (...) od 1979 r. W (...) Ochrony (...) rozpoczął pracę od 1 lipca 1996 r. z miejscem pracy w K. (...) Ochrony (...) (dalej (...)) w S..

Do obowiązków H. B. na ostatnio zajmowanym stanowisku specjalisty w dziale organizacyjno-administracyjnym (które do maja 2018 r. nosiło nazwę radcy) należało między innymi zapewnienie ochrony przeciwpożarowej w zakładzie pracy, realizowanie zamówień na wykonywanie usług, ochrona środowiska, archiwizacja dokumentacji wytworzonej w K. (...) w S., nadzór nad realizacją umów sprzątania, wywozu śmieci, dostarczania posiłków dla funkcjonariuszy, wody pitnej, nadzór nad utrzymaniem obiektu, pomieszczeń należących do pracodawcy. Bezpośrednim przełożonym H. B. był (...) w S.. Od 1 sierpnia 2013 r. tę funkcję pełnił R. B..

Niesporne, nadto dowód: pismo pracodawcy z dnia 24 czerwca 1996 r. – B2/40 akt osobowych powoda, zakresy obowiązków – k. B3/14, B3/15 akt osobowych powoda, przesłuchanie powoda H. B. w charakterze strony – k. 252-256 w zw. z k. 430-431, zeznania świadka R. B. – k. 478-481

Od października 2015 r. do grudnia 2016 r. na Dworcu (...) S. w S. był prowadzony remont, w tym pomieszczeń zajmowanych przez funkcjonariuszy (...). Pracownicy, którzy dotychczas zajmowali pomieszczenia przy ul. (...) w S. zostali przeniesieni do pomieszczeń K. (...) w S. przy ul. (...) w S.. Ci zaś, którzy dotychczas pracowali przy ul. (...) zmuszeni byli zmienić zajmowane pokoje, tak aby wszyscy zmieścili się w jednym budynku. W połowie grudnia 2016 r. remont Dworca Głównego w S. dobiegał końca, w związku z tym podjęto decyzję o powrocie pracowników (funkcjonariuszy (...)) do budynku przy ul. (...). To z kolei wymusiło konieczność przeprowadzenia kilkudniowych prac porządkowych (typu mycie okien itp.), tak aby pomieszczenia budynku przy ul. (...) po remoncie były gotowe do pojawienia się w nich pracowników. Zadanie zorganizowania tych prac porządkowych zostało powierzone H. B..

Niesporne, nadto dowód: przesłuchanie powoda H. B. w charakterze strony – k. 252-256 w zw. z k. 430-431, zeznania świadka R. B. – k. 478-481

W tym okresie usługi codziennego sprzątania pomieszczeń K. (...) w S. przy ul. (...) miał wykonywać A. C. prowadzący działalność gospodarczą pod firmą Przedsiębiorstwo Usługowe (...) A. C. na podstawie nowozawartej umowy na utrzymanie porządku i czystości nr (...) z dnia 5 grudnia 2016 r.

Zgodnie z postanowieniami tej umowy, A. C. podjął się codziennego sprzątania pomieszczeń w budynku przy ul. (...). Zgodnie z § 15 pkt 3 tej umowy w załączniku nr 6a do przedmiotowej umowy wymienione zostały osoby upoważnione do protokolarnego odbioru tej usługi. Wśród nich był (...) – R. B., zastępca (...) – G. P. oraz inspektor (...) – W. G..

Niesporne, nadto dowód: przesłuchanie powoda H. B. w charakterze strony – k. 252-256 w zw. z k. 430-431, wykaz osób upoważnionych do protokolarnego odbioru usług – k. 143, zeznania świadka A. C. – k. 353-357, zeznania świadka R. B. – k. 478-481

P. sprzątanie pomieszczeń (...) przy ul. (...) w S. (na Dworcu (...) S.), poza przedmiotem ww. umowy, zostało powierzone przez H. B. doraźnie A. C.. Prace te były wykonywane przez 3 dni.

Niesporne, a nadto dowód: przesłuchanie powoda H. B. w charakterze strony – k. 252-256 w zw. z k. 430-431

W dniu 31 grudnia 2016 r. A. C. wystawił dla (...) S.A. K. (...) Ochrony (...) w W. fakturę nr (...) na kwotę 702,58 zł za codzienne prace porządkowe przeprowadzone w grudniu 2016 r., określając nazwę usługi jako „utrzymanie czystości i porządku w pomieszczeniach użytkowanych przez K. Regionalną (...) w S. przy ul. (...)”.

Niesporne, nadto dowód: przesłuchanie powoda H. B. w charakterze strony – k. 252-256 w zw. z k. 430-431, wykaz osób upoważnionych do protokolarnego odbioru usług – k. 143, faktura VAT nr (...) – k. 148, zeznania świadka R. B. – k. 478-481

Wcześniej H. B. w protokole odbioru usługi własnoręcznie potwierdził, że usługi przewidziane umową nr (...) w miesiącu grudniu 2016 r. zostały wykonane bez zastrzeżeń. Podpisany protokół wysłał M. R., specjalście z (...) (...) Ochrony (...) w W., w odpowiedzi na skierowaną do niego wiadomość mailową z prośbą o dostarczenie powyższego. Sprawa nie została określona przez nią jako pilna i nie został wyznaczony termin odesłania protokołu.

Niesporne, a nadto dowód: protokół odbioru usługi – k. 145, wiadomość e-mail z dnia 17 stycznia 2017 r. – k. 150

Usługa codziennego sprzątania w grudniu 2019 r. nie była wykonywana.

H. B., przed podpisaniem protokołu odbioru usługi codziennego sprzątania w miesiącu grudniu 2016 r. nie ustalił, czy usługa ta została faktycznie wykonana oraz czy jest on osobą upoważnioną do podpisania się pod protokołem odbioru tej usługi. Postępując prawidłowo, powinien ustalić powyższe z (...) (...) S. – R. B..

Podpisując protokół odbioru usługi codziennego sprzątanego w miesiącu grudniu 2016 r. H. B. nie działał w błędzie, polegającym na przyjęciu, że dotyczy on jedynie 3 – dniowego poremontowego sprzątanego pomieszczeń dworca. Wiedział, że dotyczy on usługi codziennego sprzątanego.

H. B. nigdy nie był osobą upoważnioną do odbioru usługi sprzątanego pomieszczeń (...).

Niesporne, nadto dowód: przesłuchanie powoda H. B. w charakterze strony – k. 252-256 w zw. z k. 430-431

W dniu 23 stycznia 2017 r. (...) (...) Ochrony (...) w S. - R. B. otrzymał pocztą elektroniczną informację M. R., że ze względu na umowę dotyczącą utrzymania czystości i porządku w pomieszczeniach służbowych K. (...) Ochrony (...) w S., ul. (...) mieszczących się w budynku dworca (...) S., protokół odbioru wykonania usługi w grudniu 2016 r. musi zostać uzupełniony i podpisany przez osobę do tego upoważnioną - wskazaną w załączniku nr 6a do umowy. Z informacji przekazanych przez M. R. wynikało również, iż usługa sprzątanego pomieszczeń służbowych (...) w miesiącu grudniu 2016 r., zgodnie z treścią umowy, nie została faktycznie wykonana, bowiem A. C. podjął się sprzątanego poremontowego, a nie jak wynika z protokołu podpisanego przez H. B., zwykłych, codziennych czynności utrzymania porządku i czystości.

Wówczas R. B. zwrócił się do H. B. o wyjaśnienie zaistniałej sytuacji - dlaczego poświadczył on wykonanie tej usługi mimo jej niewykonania oraz poprosił o wycofanie faktury za prace porządkowe w grudniu 2016 r.

H. B. w porozumieniu z A. C. sporządził drugi protokół odbioru usługi, z treści którego wynikało, że usługa codziennego sprzątanego nie została wykonana w miesiącu grudniu 2016 r., natomiast faktura za tę usługę została wycofana. O powyższym H. B. poinformował M. R. podczas rozmowy telefonicznej.

Dowód: wiadomość e-mail z dnia 23 stycznia 2017 r. – k. 151 także k. 396, protokół odbioru usługi – k. 146, przesłuchanie powoda H. B. w charakterze strony – k. 252-256 w zw. z k. 430-431, zeznania świadka K. R. – k. 477-478, zeznania świadka M. R. – k. 388-392

W dniu 25 stycznia 2017 r. (...) (...) zwrócił się do (...) (...) o wszczęcie postępowania wyjaśniającego dotyczącego podpisania przez powoda protokołu odebrania usługi pomimo braku uprawnień i poświadczającego niezgodne z prawdą odebranie usług sprzątanego w grudniu 2016 r.

Następnego dnia, decyzją Głównego Komendanta (...) w W. nr (...) - (...) - 15/17 wszczęto przedmiotowe postępowanie, które zakończyło się w dniu 3 lutego 2017 r. i zostało zatwierdzone w dniu 13 lutego 2017 r.

W wyniku postępowania wyjaśniającego ustalono, że H. B. dopuścił się ciężkiego naruszenia obowiązków pracowniczych, to jest przekroczył swoje uprawnienia podpisując dokument (protokół wykonania usługi) do czego nie był upoważniony, a nadto poświadczył nieprawdę podpisując dokument - protokół wykonania usługi sprzątanego pomieszczeń służbowych (...) Ochrony (...) w S. przy ul. (...) w miesiącu grudniu 2016 r., gdzie usługa fizycznie nie była wykonana. Ustalono, że powyższe stanowiło naruszenie postanowień § 18 ust. 2 pkt. 3 Regulaminu pracy (...) S. A. (...) (...) Ochrony (...). We wnioskach sprawozdania zaproponowano aby rozwiązać z H. B. umowę bez wypowiedzenia w trybie art. 52 § 1 ust. 1 kodeksu pracy.

Dowód: sprawozdanie z postępowania wyjaśniającego nr (...) - (...) - (...) – k. 157-159, protokół z wysłuchania pracownika, wobec którego wszczęto postępowanie wyjaśniające – k.153-155

W konsekwencji, (...) spółka akcyjna (...) (...) Ochrony (...) w W. podjęła decyzję o rozwiązaniu z H. B. umowy o pracę bez wypowiedzenia z winy pracownika. W związku z tym, działająca w imieniu pracodawcy (...) (...) zwróciła się do Związku Zawodowego (...) w P., reprezentującego H. B., o zgłoszenie ewentualnych, umotywowanych zastrzeżeń.

Dowód: pismo (...) (...) Ochrony (...) z dnia 13 lutego 2017 r. – k. 21

W odpowiedzi na powyższe, Związek Zawodowy (...) w wskazał, że jest przeciwny rozwiązaniu umowy z powodem bez zachowania okresu wypowiedzenia i uważa tę decyzję za całkowicie bezzasadną. Podniósł, iż H. B. nie dopuścił się w sposób celowy poświadczenia nieprawdy, a przy tym nie naraził pracodawcy na szkodę.

Dowód: pismo Związku Zawodowego (...) w P. z dnia 18 lutego 2017 r. – k. 23

Po otrzymaniu stanowiska związku zawodowego reprezentującego H. B., pracodawca postanowił zmienić tryb rozwiązania umowy o pracę i rozwiązać umowę o pracę z H. B. za wypowiedzeniem. Powyższa decyzja została również zaopiniowana przez związek zawodowy negatywnie.

Dowód: pismo (...) (...) Ochrony (...) z dnia 6 marca 2017 r. – k. B15/2 akt osobowych powoda, pismo Związku Zawodowego (...) w P. z dnia 17 marca 2017 r. – w aktach osobowych powoda (brak numeracji kart)

Po otrzymaniu stanowiska związku zawodowego reprezentującego H. B., pracodawca rozwiązał umowę o pracę z H. B. za wypowiedzeniem, składając stosowne oświadczenie z dnia 15 stycznia 2018 r. Od powyższego oświadczenia H. B. wniósł odwołanie do Sądu Rejonowego Szczecin – Centrum IX Wydziału Pracy i Ubezpieczeń Społecznych. Powyższe postępowanie toczyło się pod sygnaturą IXP 139/18. Oświadczeniem z dnia 4 kwietnia 2018 r., (...) (...), w imieniu pracodawcy cofnął, za jego zgodą, oświadczenie o rozwiązaniu umowy za wypowiedzeniem. Podczas doręczenia ww. wypowiedzenia H. B. korzystał bowiem ze zwolnienia. W rezultacie, H. B. 6 kwietnia 2018 r. cofnął pozew w całości, w skutek czego postępowanie zostało prawomocnie umorzone.

Niesporne, a nadto dowód: oświadczenie pracodawcy o rozwiązaniu umowy o pracę za wypowiedzeniem – k. C/1 akt osobowych powoda, pozew inicjujący postępowanie o sygn. IX P 139/18 – k. 27-30, oświadczenie o cofnięciu oświadczenia pracodawcy w przedmiocie wypowiedzenia umowy o pracę – k.31 także k. B97/91 akt osobowych powoda, cofnięcie pozwu – k. 32, także w aktach osobowych powoda (brak numeracji kart), postanowienie z dnia 4 lipca 2018 r. w przedmiocie umorzenia postępowania – k. 33, przesłuchanie powoda H. B. w charakterze strony – k. 252-256 w zw. z k. 430-431

H. B. przebywał na zwolnieniach lekarskich w dniach:

- od 21 lutego do 18 sierpnia 2017 r.,
- od 23 sierpnia do 8 września 2017 r.,
- od 11 września 2017 r. do 20 lutego 2018 r.,
- od 19 marca do 16 września 2018 r.

Natomiast od dnia 17 września 2018 r. do 11 września 2019 r. H. B. pobierał świadczenie rehabilitacyjne.

Niesporne, a nadto dowód: świadectwo pracy – w aktach osobowych powoda (brak numeracji kart), przesłuchanie powoda H. B. w charakterze strony – k. 252-256 w zw. z k. 430-43

(...) spółka akcyjna (...) (...) Ochrony (...) w W. mimo przedłużającej się nieobecności w pracy powodowanej stanem zdrowia H. B. nie zaniechała zamiaru rozwiązania z nim stosunku pracy. Pismem z dnia 23 maja 2018 r. (...) (...) Ochrony (...) zwrócił się do Związku Zawodowego (...) Rzeczypospolitej Polskiej w P., zawiadamiając związek o zamiarze wypowiedzenia H. B. umowy o pracę zawartej na czas nieokreślony za wypowiedzeniem. W odpowiedzi na powyższe, Związek Zawodowy (...) Rzeczypospolitej Polskiej w P., pismem z dnia 4 czerwca 2018 r. wyraził swój sprzeciw wobec takiego rozwiązania.

Pismem z dnia 15 czerwca 2018 r. zawiadomiono o zamiarze wypowiedzenia umowy o pracę H. R. (...) Związków Zawodowych (...) w P., jednak nie otrzymano odpowiedzi.

Dowód: pismo (...) (...) z dnia 23 maja 2018 r. – k. B15/3 akt osobowych powoda, odpowiedź Związku Zawodowego (...) Rzeczypospolitej Polskiej w P. z dnia 4 czerwca 2018 r. – k. B15/4 akt osobowych powoda, pismo (...) S.A. (...) (...) Ochrony (...) z dnia 15.06.2018 r. wraz z potwierdzeniem odbioru – k. 165-167 akt sprawy

Po powrocie H. B. do pracy po okresie korzystania ze świadczenia rehabilitacyjnego, oświadczeniem z dnia 12 września 2019 r., pracodawca rozwiązał z nim umowę o pracę z zachowaniem trzymiesięcznego okresu wypowiedzenia. W uzasadnieniu wskazał, że przyczyną wypowiedzenia umowy o pracę (jak w przypadku wypowiedzenia z dnia 15 stycznia 2018 r.) jest utrata przez pracodawcę zaufania do H. B. jako pracownika odpowiedzialnego za prowadzenie spraw związanych z realizacją zadań z zakresu usług świadczonych na rzecz K. (...) (...) w S. przez inne podmioty, w tym nadzorującego ich prawidłową realizację. Nadto wskazano, że decyzja o rozwiązaniu umowy o pracę wynika z dopuszczenia się przez powoda ciężkiego naruszenia podstawowych obowiązków pracowniczych wskazanych w § 18 ust. 2 pkt. 3 Regulaminu Pracy (to jest fałszowania dokumentów lub składania niezgodnych z prawem oświadczeń i informacji w sprawach związanych z obowiązkami lub uprawnieniami wynikającymi ze stosunku pracy).

Dowód: oświadczenie pracodawcy o rozwiązaniu umowy o pracę za wypowiedzeniem – k. 9 także C/2 akt osobowych powoda

H. B. w listopadzie 2019 r. został ukarany karą porządkową upomnienia w wyniku postępowania wyjaśniającego nr (...) z dnia 19 października 2016 r. Powodem nałożenia kary był brak realizacji polecenia służbowego Komendanta Regionu (...) w S. przez H. B., polegającego na sporządzeniu i przesłaniu do (...) (...) Ochrony (...) dokumentacji niezbędnej do zawarcia umowy dla Posterunku (...) w S. na wywóz odpadów oraz dla gniazda psów służbowych w S..

H. B. nie odwołał się od nałożonej na niego kary upomnienia.

Niesporne, a nadto dowód: sprawozdanie z postępowania wyjaśniającego – k. 157-159, przesłuchanie powoda H. B. w charakterze strony – k. 252-256 w zw. z k. 430-431

Zgodnie z § 18 ust. 2 pkt 3 Regulaminu Pracy obowiązującego w (...) S.A. Komendzie Głównej (...) Ochrony (...) w W. ciężkim naruszeniem przez pracownika podstawowych obowiązków pracowniczych jest w szczególności fałszowanie dokumentów lub składanie niezgodnych z prawdą oświadczeń i informacji w sprawach związanych z obowiązkami lub uprawnieniami wynikającymi ze stosunku pracy.

Dowód: Regulamin Pracy z dnia 1 maja 2016 r. – k. 169-196

Na mocy porozumienia zawartego z pracodawcą w dniu 30 maja 2018 r., z związku ze zmianami w Zakładowym Układzie Zbiorowym Pracy dla pracowników (...) Spółka Akcyjna, wprowadzonymi Protokołem nr (...) w zakresie zmiany Tabeli stanowisk, kwalifikacji i zaszeregowania, H. B. zmienił dotychczasowe stanowisko radcy na stanowisko specjalisty z takim samym zakresem obowiązków i za podwyżką wynagrodzenia o 50 zł.

Po zmianach w Zakładowym Układzie Zbiorowym Pracy dla pracowników (...) Spółka Akcyjna stanowisko radcy zostało bowiem zlikwidowane.

Pracodawca zastosował ust. 3 pkt 6 Porozumienia z 27 marca 2018 r. zawartego pomiędzy stronami Zakładowego Układu Zbiorowego Pracy dla pracowników (...) Spółka Akcyjna, zwalniający pracowników zatrudnionych na stanowisku radcy w dniu wejścia w życie Protokołu dodatkowego nr 14, a posiadających minimum 15 lat stażu pracy na kolei w wieku powyżej 50 lat, z wymogu posiadania wyższego wykształcenia przy objęciu stanowiska specjalisty w miejsce zlikwidowanego stanowiska radcy.

Niesporne, a nadto dowód: przesłuchanie powoda H. B. w charakterze strony – k. 252-256 w zw. z k. 430-431, porozumienie z dnia 10.05.2018 r. – k. 423, Protokół dodatkowy nr 14 dnia 27.03.2018 r. wraz z tabelą – k. 411-420, porozumienie z dnia 27.03.2018 r. – k. 420v-421

Po rozwiązaniu stosunku pracy H. B. otrzymał świadectwo pracy, w którego pkt 6 podpkt 11 stwierdzono, że wykonywał on pracę w szczególnych warunkach lub w szczególnym charakterze od 22 października 1979 r. do 31 grudnia 2008 r. – okres zatrudnienia na kolei - § 4 ust. 3 rozporządzenia Rady Ministrów z dnia 7.02.1983 r. w sprawie wieku emerytalnego pracowników zatrudnionych w szczególnych warunkach lub w szczególnym charakterze.

Niesporne, a nadto dowód: świadectwo pracy z dnia 31.12.2019 r. – nienumerowana karta w aktach osobowych powoda, zaświadczenie z dnia 12.02.2020 r. – k. 306 akt sprawy

H. B. w całym okresie swojego zatrudnienia u pozwanego posiadał status funkcjonariusza (...) w okresie od dnia 1 lipca 1996 r. do dnia 30 czerwca 1998 r., zajmując wówczas stanowisko inspektora (...).

Dowód: częściowo przesłuchanie powoda H. B. w charakterze strony – k. 252-256 w zw. z k. 430-431, pismo z dnia 24.06.1996 r. o wyznaczeniu stanowiska inspektora (...) – k. B2/40 akt osobowych powoda, pismo z dnia 30 czerwca 1998 r. o przydzieleniu powoda od 1.07.1998 r. do pracy w (...) w S. – k. B2/48 akt osobowych powoda, wykaz prac w szczególnych warunkach w (...) S.A. – k. 329-333, decyzja (...) (...) z dnia 24.04.2007 r. w sprawie statusu funkcjonariusza SOK – k. 335-337

H. B. złożył w dniu 14 lutego 2014 r. zeznania w charakterze świadka w sprawie o sygn. akt IXP 117/12 z powództwa P. T. przeciwko (...) S.A. Komendzie Głównej (...) Ochrony (...) w W. o zadośćuczynienie za mobbing.

Wyrok Sądu II instancji oddalający apelację pozwaną (w sprawie VIPa 11/18) od wyroku wydanego w sprawie IXP 117/12 uwzględniającego powództwo P. T. zapadł w dniu 11 czerwca 2018 r.

Niesporne, a nadto dowód: protokół rozprawy z dnia 14.02.2021 r. – k. 268-269, k. 424-427

Sporządzając uzasadnienie od wyroku w sprawie IXP 117/12 Sąd, konstruując stan faktyczny w zakresie działań G. P. mobbujących P. T. oparł się na zeznaniach różnych pracowników pozwaną (I. K., A. K., R. K., Z. B., J. S., Z. T., Z. K., D. R., S. Ś., L. W., B. K., T. J., B. M., D. S., I. P.). Sąd nie opierał się na zeznaniach powoda H. B., który nie zeznawał na te okoliczności.

Dowód: uzasadnienie wyroku w sprawie IXP 117/12 – k. 270-295

Z żadnym z tych pracowników (świadców) (...) S.A. (...) (...) Ochrony (...) w W. nie rozwiązała stosunku pracy.

Dowód: zeznania świadka K. R. – k. 477-478, zeznania świadka P. T. – k. 480-481, zeznania świadka K. W. – k. 481-482

W oparciu o zeznania H. B. Sąd ustalił zgodnie z niewielkim zakresem określonej tezy dowodowej, że był on świadkiem rozmowy między P. T. a I. P., w trakcie której I. P. oświadczył, że J. H. wydał mu polecenie składania zeznań w sprawie, tj. kazał mu zeznawać w sposób dyskredytujący P. T. i przedstawiający go w niekorzystnym świetle.

Dowód: uzasadnienie wyroku w sprawie IXP 117/12 – k. 270-295, protokół rozprawy z dnia 14.02.2021 r. – k. 268-269, k. 424-427

Decyzję o wypowiedzeniu umowy o pracę H. B. podjął (...) (...) S.A. (...) (...) Ochrony (...) w W.. W procesie decyzyjnym w tym zakresie nie brał udziału ani jego bezpośredni przełożony R. B. ani jego zastępca G. P., który funkcję tę pełnił w okresie od 2016 r. do 2018 r.

Dowód: zeznania świadka R. B. – k. 478-480

Wysokość wynagrodzenia H. B. wyliczona według zasad jak ekwiwalent za urlop za 1 miesiąc wynosi 4.549,86 zł.

Dowód: zaświadczenie - k. 198

Sąd zważył co następuje:

Powództwo okazało się bezzasadne.

Zgodnie z treścią przepisu art. 45 § 1 Kodeksu pracy 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.

Z kolei na mocy art. 30 § 4 k.p. w oświadczeniu pracodawcy o wypowiedzeniu umowy o pracę zawartej na czas nieokreślony powinna być wskazana przyczyna uzasadniająca wypowiedzenie lub rozwiązanie umowy.

Powód nie kwestionował konkretności przyczyny wypowiedzenia, lecz jego zasadność i w sposób naruszający zasady wynikające z art. 8 k.p., ponieważ powód był pracownikiem z blisko 40-letnim stażem pracy bez jakiegokolwiek kary upomnienia. Powód zarzucił także, że pozwana dokonała wypowiedzenia bez konsultacji związkowej i po upływie zbyt długiego okresu czasu od zdarzenia opisanego w wypowiedzeniu. Dodatkowo wskazywał na pozorną przyczynę wskazanej w wypowiedzeniu, wywodząc iż prawdziwą przyczyną był fakt złożenia przez niego zeznań w sprawie z powództwa P. T. przeciwko pozwanej o zadośćuczynienie z tytułu mobbingu.

Okoliczności niniejszej sprawy istotne dla jej rozstrzygnięcia były przy tym niesporne między stronami. Jak wynika z zeznań powoda, generalnie uznał on swoje uchybienia oraz potwierdził, że nieprawidłowości stwierdzone w toku postępowania wyjaśniającego przeprowadzonego u pracodawcy i wskazane w wypowiedzeniu faktycznie miały miejsce, oceniając je jednocześnie jako ciężkie naruszenie swoich obowiązków pracowniczych (vide k. 154).

Spór w zasadniczej mierze dotyczył zatem nie okoliczności niniejszej sprawy, lecz możliwych skutków prawnych uchybień w zakresie obowiązków pracowniczych, których niespornie dopuścił się powód.

Pracodawca początkowo zamierzał rozwiązać z powodem umowę o pracę bez wypowiedzenia z winy powoda, jednak po wyrażeniu stanowiska przez reprezentującą powoda organizację związkową, powołującą się na wieloletni staż pracy powoda oraz przebieg jego dotychczasowego zatrudnienia, zdecydował się on wypowiedzieć umowę o pracę powoda za wypowiedzeniem.

Początkowo pracodawca dokonał wadliwego formalnie wypowiedzenia, ponieważ doręczono je powodowi w trakcie usprawiedliwionej nieobecności w pracy (podczas zwolnienia lekarskiego), a więc niezgodnie z treścią art. 41 k.p. Stąd pracodawca w piśmie z dnia 4 kwietnia 2018 r. cofnęła, za zgodą powoda, oświadczenie o wypowiedzeniu umowy o pracę powoda z dnia 15 stycznia 2018 r. Następnie jednak ponownie dokonał konsultacji związkowej (w pismach z dnia 23 maja 2018 r. i z dnia 15 czerwca 2018 r.), po czym dokonał ponownego wypowiedzenia umowy o pracę powoda w najszybszym możliwym terminie, tj. w dniu 12 września 2019 r. podając tą samą przyczynę co w ostatnim wypowiedzeniu. Powód w okresie od dnia 19 marca 2018 r. do dnia 11 września 2019 r. był bowiem nieprzerwanie nieobecny w pracy, korzystając ze zwolnień lekarskich i pobierając świadczenie rehabilitacyjne. Po grudniu 2016 r. i styczniu 2017 r. kiedy miały miejsce zarzucane mu zachowania powód był zaś nieobecny w pracy także w okresach od 21 lutego 2017 r. do 18 sierpnia 2017 r., od 23 sierpnia 2017 r. do 8 września 2017 r. i od 11 września 2017 r. do 20 lutego 2018 r.). Przerwy pomiędzy kolejnymi okresami niezdolności do pracy były zatem jedynie kilkudniowe poza 1 - miesięczną przerwą pomiędzy 20 lutym 2018 r. a 19 marca 2018 r. kiedy to powód pozostawał jednak w okresie pierwszego wadliwego formalnie wypowiedzenia.

Powyższe oznacza, że drugie wypowiedzenie (obecnie oceniane) wypowiedzenie ani nie było dokonane bez uprzedniej konsultacji związkowej (aktualna nadal pozostawała konsultacja związkowa z dnia 23 maja 2018 r. i z dnia 15 czerwca 2018 r., po której nastąpiła długotrwała nieobecność powoda) ani przyczyna wskazana w wypowiedzeniu nie była „przetępiona”. Sekwencja opisywanych zdarzeń prowadzi do wniosku, iż pracodawca, począwszy od dnia 13 lutego 2017 r. kiedy to zwrócił się o konsultację związkową co do rozwiązania umowy powoda w trybie art. 52 k.p., zmierzał do rozwiązania umowy o pracę powoda mając na uwadze uchybienia wskazane również

w finalnie dokonanym wypowiedzeniu. Takie stanowisko zgodnie jest też z zapatrywaniem Sądu Najwyższego wyrażonym w wyroku z 20 czerwca 2012 r. I PK 212/11 (opubl. LEX nr 1232520), w którym wskazano, że w razie skorzystania przez powoda z długotrwałego zwolnienia lekarskiego, po uzyskaniu od reprezentującej go organizacji związkowej informacji o zamiarze wypowiedzenia mu umowy o pracę, pozwany nie miał obowiązku ponownienia konsultacji zamiaru wypowiedzenia, które zostało oparte na tych samych rodzajowo, nadal aktualnych i wcześniej skonsultowanych przyczynach wypowiedzenia, które nie uległy zmianie. Nie znajdują tu też zatem zastosowania rozważania Sądu Najwyższego poczynione w powołanym przez powoda wyroku z dnia 25 stycznia 2001 r. w sprawie I PKN 216/00 (opubl. OSNP 2002/20/483), zgodnie z którym uchybienia w wykonywaniu obowiązków pracowniczych w odległej przeszłości w stosunku do chwili złożenia oświadczenia pracodawcy o wypowiedzeniu umowy o pracę nie stanowią uzasadnionej przyczyny wypowiedzenia (art. 45 § 1 KP).

Przechodząc do oceny zasadności wypowiedzenia umowy o pracę, należy uprzednio zauważyć, że przyczyna wypowiedzenia nie musi mieć szczególnej wagi, czy nadzwyczajnej doniosłości, skoro wypowiedzenie jest zwykłym sposobem rozwiązania bezterminowego stosunku pracy (tak w wyroku Sądu Najwyższego z dnia 4 grudnia 1997 r., I PKN 419/97, OSN 1998/20/598). Wypowiedzenie umowy o pracę stanowi normalny sposób rozwiązania umowy o pracę i jako takie nie wymaga stwierdzenia winy pracownika, a jedynie musi być ono uzasadnione (tak wyrok Sądu Najwyższego z dnia 4 kwietnia 1979 r., PRN 32/79, publ. w LEX nr 14491). Brak oczekiwanej przez pracodawcę dbałości, staranności i uwagi w wykonywaniu obowiązków pracowniczych uzasadnia wypowiedzenie pracownikowi umowy o pracę (wyrok Sądu Najwyższego z dnia 4 grudnia 1997 r., I PKN 419/97, OSNP 1998/20/598). Wynikający z treści art. 45 k.p. wymóg zasadności wypowiedzenia chroni pracownika przed arbitralnością pracodawcy. Dlatego przyczyna wypowiedzenia umowy o pracę musi być konkretna i rzeczywista. Nie oznacza to, iż ma być szczególnej wagi, nadzwyczajnej doniosłości, wyjątkowego znaczenia. Te ostatnie są bowiem podstawą do jej rozwiązania bez wypowiedzenia. Uzasadniać wypowiedzenie może również jednorazowe zdarzenie ważące negatywnie na ocenie sumienności pracownika. Bez znaczenia dla oceny zasadności wypowiedzenia są przyczyny (źródła) nieprawidłowych zachowań pracownika. O zasadności wypowiedzenia decydują obiektywnie stwierdzone fakty nieprawidłowego wykonywania obowiązków pracowniczych. Zawinione naruszenie tychże obowiązków stanowi bowiem podstawę do rozwiązania umowy o pracę bez wypowiedzenia, czyli środka znacznie dalej idącego.

Wypowiedzenie umowy o pracę powoda H. B. – przy tak ujętych podstawach jego oceny, okazało się zgodnym z prawem.

Okoliczności, na które powołał się powód w kontekście sprzeczności wypowiedzenia z zasadami z art. 8 k.p. (niewyartykułowanymi przez stronę powodową, niemniej przepis ten dotyczy sprzeczności z zasadami współzycia społecznego, bądź społeczno – gospodarczym przeznaczeniem prawa), a więc blisko 40 – letni staż pracy powoda, przebieg zatrudnienia, legł u podstaw zastosowania przez pracodawcę mniej dotkliwego trybu rozwiązania stosunku pracy w postaci wypowiedzenia zamiast tego najdotkliwszego, tj. rozwiązania umowy bez wypowiedzenia z winy pracodawcy. Choć powód niespornie dopuścił się ciężkiego naruszenia swoich obowiązków pracowniczych, pracodawca, po rozpatrzeniu stanowiska organizacji związkowej, odstąpił od rozwiązania umowy powoda bez wypowiedzenia i zastosował wypowiedzenie umowy o pracę.

Należy zauważyć, że krótko przed zdarzeniami z grudnia 2016 r. i ze stycznia 2017 r., które legły u podstaw dokonanego wypowiedzenia, powód został ukarany karą porządkową upomnienia, a zatem przebieg jego zatrudnienia nie był zupełnie nienaganny. Kara ta została przy tym nałożona, jak wynika z zeznań powoda, zaledwie w listopadzie 2016 r. i jak wynika z dokumentów w aktach sprawy, na skutek postępowania wyjaśniającego nr (...) z dnia 19 października 2016 r. Powodem nałożenia tej kary był natomiast brak realizacji polecenia służbowego Komendanta Regionu (...) w S. przez H. B., polegającego na sporządzeniu i przesłaniu do (...) (...) Ochrony (...) dokumentacji niezbędnej do zawarcia umowy dla Posterunku (...) w S. na wywóz odpadów oraz dla gniazda psów służbowych w S.. Powód nie odwołał się przy tym od nałożonej na niego kary upomnienia.

Nie można zatem czynić pozwanej zarzutu, także w kontekście zasad wpływających z art. 8 k.p., że wobec kolejnego naruszenia powoda, zdecydowała się definitywnie zakończyć stosunek pracy powoda.

W tych okolicznościach, w ocenie Sądu, rodzaj naruszenia przez powoda i jego ciężar gatunkowy uzasadniają utratę zaufania do niego pracodawcy (co wskazano w treści wypowiedzenia), a w konsekwencji uzasadniają też wypowiedzenie jego umowy o pracę.

Dopuszczalne jest wypowiedzenie umowy o pracę pracownikowi w przypadku utraty zaufania przez pracodawcę do tego pracownika, co potwierdził również kilkakrotnie Sąd Najwyższy w wydawanych przez siebie orzeczeniach. Dla przykładu można wskazać wyrok z dnia 14 października 2004 r. (I PK 697/03 opubl. OSNP 2005/11/159), w którym wskazano, że utrata zaufania uzasadnia wypowiedzenie umowy o pracę na czas nieokreślony, jeżeli pracownikowi można postawić zarzut nadużycia zaufania pracodawcy, choćby w sposób niestanowiący naruszenia obowiązków pracowniczych. Jednakże nadużycie zaufania musi wiązać się z takim zachowaniem pracownika, które może być obiektywnie ocenione jako naganne, także wtedy, gdy jest niezawinione. Jeżeli jednak istnienie okoliczności, które pracodawca przywołał w wypowiedzeniu jako przyczynę utraty zaufania do pracownika i ich obiektywna zasadność, nie zostanie przez niego wykazane, to wypowiedzenie takie jest wadliwe.

W niniejszej sprawie utrata zaufania pracodawcy do powoda wiązała się niespornie z naruszeniem obowiązków pracowniczych powoda. Jego charakter i waga uzasadniały obiektywnie zdaniem sądu utratę zaufania do niego pracodawcy i brak w związku z tym możliwości dalszego zatrudniania go. Powód, nie będąc to tego upoważnionym, poświadczył nieprawdę w dokumencie stanowiącym podstawę do wystawienia przez usługobiorcę faktury stwierdzającej obowiązek zapłaty przez pracodawcę kwoty za wykonanie niewykonanej usługi. Bezsprzecznie usługa codziennego sprzątnięcia przez firmę (...) w grudniu 2019 r. nie była wykonywana. Niespornie też, powód, przed podpisaniem protokołu odbioru usługi codziennego sprzątnięcia w miesiącu grudniu 2016 r. nie ustalił, czy usługa ta została faktycznie wykonana oraz czy jest on osobą upoważnioną do podpisania się pod protokołem odbioru tej usługi. Jak zeznał, postępując prawidłowo, powinien ustalić powyższe z Komendantem Regionu (...) S. – R. B.. Zeznał też, że podpisując protokół odbioru usługi codziennego sprzątnięcia w miesiącu grudniu 2016 r. nie działał też w błędzie, polegającym na przyjęciu, że protokół dotyczy wykonanego 3 – dniowego poremontowego sprzątnięcia pomieszczeń dworca. Co więcej powód nigdy nie był osobą upoważnioną do odbioru usługi sprzątnięcia pomieszczeń (...) ani w grudniu 2016 r., ani w styczniu 2017 r., ani w żadnym innym okresie. Sprawa podpisania protokołu odbioru usługi nie była też pilna, powód mógł spokojnie nadać właściwy bieg otrzymanemu protokołowi (przekazać go właściwym osobom) nie tylko w tym jednym dniu, w którym odbywała się przeprowadzka z jednego pomieszczenia budynku przy ul. (...) do drugiego. Niemniej w ocenie Sądu okoliczność, że odbywała się taka przeprowadzka nie zwalniała wcale powoda z obowiązku prostej oceny do czego jest upoważniony a do czego nie i czy posiada wiedzę na temat wykonania usługi, której poświadczenia (zresztą niezgodnie ze stanem faktycznym) dokonał. Nie ma znaczenia, że finalnie pracodawca nie uiszczył kwoty, na którą opiewała wystawiona faktura. Gdyby bowiem inny jego pracownik (M. R.) nie zauważyła błędu powoda, to sprawa nie wyszłaby na jaw i faktura zostałaby zapłacona. Nawet dla zastosowania dalej idącego trybu rozwiązania umowy o pracę niż wypowiedzenia (tj. dla rozwiązania umowy w trybie art. 52 k.p.) wystarczającym jest już samo ryzyko wystąpienia szkody po stronie pracodawcy, a nie wystąpienie szkody.

Nie stanowi braku konsekwencji (wobec zamiaru dokonania wypowiedzenia umowy powoda) działanie pracodawcy polegające na zawarciu w dniu 30 maja 2018 r. porozumienia z powodem, na mocy którego zmieniono jego stanowisko pracy z radcy na specjalistę. Jak wynika bowiem z samej treści tego porozumienia, zmiana ta nie nastąpiła w wyniku awansu powoda, lecz w z związku ze zmianami w Zakładowym Układzie Zbiorowym Pracy dla pracowników (...) Spółka Akcyjna, wprowadzonymi Protokołem nr (...) w zakresie zmiany Tabeli stanowisk, kwalifikacji i zaszerogowania. Po tych zmianach dotychczasowe stanowisko powoda (radca) zostało zlikwidowane. Jednocześnie pracodawca zastosował ust. 3 pkt 6 Porozumienia z 27 marca 2018 r. zawartego pomiędzy stronami Zakładowego Układu Zbiorowego Pracy dla pracowników (...) Spółka Akcyjna, zwalniający pracowników zatrudnionych na stanowisku radcy w dniu wejścia w życie Protokołu dodatkowego nr 14, a posiadających minimum 15 lat stażu pracy na kolei w wieku powyżej 50 lat (jak powód), z wymogu posiadania wyższego wykształcenia przy objęciu stanowiska specjalisty w miejsce zlikwidowanego stanowiska radcy.

Powód nie wykazał w żaden sposób w toku postępowania, a zaprzeczyła temu strona pozwana, jakoby prawdziwą przyczyną wypowiedzenia umowy powoda była chęć pozbycia się powoda w związku z jego zeznaniami złożonymi w sprawie z powództwa P. T. przeciwko pozwanej o zadośćuczynienie z tytułu mobbingu.

Należy zaznaczyć, iż po pierwsze: zeznania powoda w tym postępowaniu i ich wykorzystanie przez Sąd miały charakter marginalny. Powód, zgodnie z zakreśloną tezą dowodową, zeznał tam jedynie, że był on świadkiem rozmowy między P. T. a I. P., w trakcie której I. P. oświadczył, że J. H. wydał mu polecenie składania zeznań w sprawie, tj. kazał mu zeznawać w sposób dyskredytujący P. T. i przedstawiający go w niekorzystnym świetle. Powód nie składał zeznań na temat samych działań noszących znamiona mobbingu tak jak świadkowie I. K., A. K., R. K., Z. B., J. S., Z. T., Z. K., D. R., S. Ś., L. W., B. K., T. J., B. M., D. S., I. P.. Mimo tego, w ocenie powoda, to z nim, a nie z tymi świadkami został rozwiązany stosunek pracy w związku z zeznaniami złożonymi w sprawie IXP 117/12. Jest to twierdzenie niewiarygodne i sprzeczne z zasadami doświadczenia życiowego. To raczej ci pracownicy, zeznający na niekorzyść pracodawcy, a nie powód utraciliby pracę, gdyby fakt ich zeznań miałby stanowić podstawę decyzji pracodawcy co do dalszego zatrudnienia. Po drugie: chronologia wydarzeń nie pozwala na podzielenie wniosku powoda. Powód złożył bowiem zeznania w dniu 14 lutego 2014 r., a wyrok w tej sprawie stał się prawomocny w dniu 11 czerwca 2018 r. Żadna z tych dat nie przystaje do daty, w której pracodawca powoda po raz pierwszy wystąpił z wnioskiem o konsultację związkową w sprawie rozwiązania umowy pracę powoda z przyczyny, którą później konsekwentnie podnosił w kolejnych oświadczeniach, tj. 13 lutego 2017 r.

Także świadkowie zawnioskowani przez powoda (P. T., K. W.), jak i sam powód nie byli w stanie wskazać nic konkretnego, co wskazywałoby na chęć pozbycia się powoda przez pracodawcę i odnosili się głównie do zeznań powoda w sprawie P. T.. P. T. zeznał np. „jeżeli chodzi o nieprzyjemności, które spotkały powoda, w związku z tym, że zeznawał na moją korzyść, to ciężko mi przytoczyć w tej chwili konkretny przykład (...) Jeżeli chodzi o traktowanie powoda jako osoby non graty, to chodzi o podważanie kompetencji, czasem sugerowanie, zarzucanie częstego popełnienia błędów, zaniedbań. Ciężko jest mi podać szczegóły, bo to było jakiś czas temu. Nie jestem w stanie wskazać sytuacji”. Świadek K. W. zeznał natomiast, że „ja mam informację na temat tego, e prawdziwa przyczyna była inna niż ta, którą wskazano na wypowiedzeniu, ale nie tego na papierze. H. zeznawał jako świadek koronny w sprawie P. T., który wygrał sprawę o mobbing (...) i to jest forma zemsty pracodawcy. Ja tak uważam, bo dwa dodać dwa jest cztery. Ja tak domniemam, natomiast nie mogę nic poświadczyć na papierze. (...) Nie mam żadnej wiedzy czy powód miał jakieś nieprzyjemności ze strony pracodawcy w związku z tym, że zeznawał u pana T.”.

Sąd z urzędu zbadał czy powód w momencie wypowiedzenia nie pozostawał w okresie ochronnym przewidzianym w art. 39 k.p. Posiadał on ukończonych wówczas 59 lat i kwalifikował się okresem pracy w warunkach lub szczególnym charakterze w okresie od 22 października 1979 r. do 31 grudnia 2008 r. (okres zatrudnienia na kolei) w rozumieniu przepisu § 4 ust. 3 rozporządzenia Rady Ministrów z dnia 7 lutego 1983 r. w sprawie wieku emerytalnego pracowników zatrudnionych w szczególnych warunkach lub w szczególnym charakterze. Wynika to wprost ze świadectwa pracy wystawionego mu przez pracodawcę.

Obecnie obowiązuje jednak ustawa z dnia 19 grudnia 2008 r. o emeryturach pomostowych i zgodnie z art. 4 tej ustawy - prawo do emerytury pomostowej, z uwzględnieniem art. 5-12, przysługuje pracownikowi, który spełnia łącznie następujące warunki: 1) urodził się po dniu 31 grudnia 1948 r.; 2) ma okres pracy w szczególnych warunkach lub o szczególnym charakterze wynoszący co najmniej 15 lat; 3) osiągnął wiek wynoszący co najmniej 55 lat dla kobiet i co najmniej 60 lat dla mężczyzn; 4) ma okres składkowy i nieskładkowy, ustalony na zasadach określonych w art. 5-9 i art. 11 ustawy o emeryturach i rentach z FUS, wynoszący co najmniej 20 lat dla kobiet i co najmniej 25 lat dla mężczyzn; 5) przed dniem 1 stycznia 1999 r. wykonywał prace w szczególnych warunkach lub prace w szczególnym charakterze, w rozumieniu art. 3 ust. 1 i 3 ustawy lub art. 32 i art. 33 ustawy o emeryturach i rentach z FUS; 6) po dniu 31 grudnia 2008 r. wykonywał pracę w szczególnych warunkach lub o szczególnym charakterze, w rozumieniu art. 3 ust. 1 i 3; 7) nastąpiło z nim rozwiązanie stosunku pracy.

Prawo do emerytury pomostowej przysługuje także osobie, która po dniu 31 grudnia 2018 r. nie wykonywała pracy w szczególnych warunkach lub o szczególnym charakterze, w rozumieniu art. 3 ust. 1 i 3 ustawy o emeryturze

pomostowej. Zgodnie bowiem z art. 49 ww. ustawy - prawo do emerytury pomostowej przysługuje również osobie, która: 1) po dniu 31 grudnia 2008 r. nie wykonywała pracy w szczególnych warunkach lub o szczególnym charakterze, w rozumieniu art. 3 ust. 1 i 3; 2) spełnia warunki określone w art. 4 pkt 1-5 i 7 i art. 5-12; 3) w dniu wejścia w życie ustawy miała wymagany w przepisach, o których mowa w pkt 2, okres pracy w szczególnych warunkach lub o szczególnym charakterze, w rozumieniu art. 3 ust. 1 i 3.

Ustawa o emeryturach pomostowych zawiera przy tym własny wykaz prac w szczególnych warunkach i o szczególnym charakterze, odmienny niż rozporządzenie Rady Ministrów z dnia 7 lutego 1983 r. w sprawie wieku emerytalnego pracowników zatrudnionych w szczególnych warunkach lub w szczególnym charakterze. Ustawa o emeryturach pomostowych, jako pracę o szczególnym charakterze, z prac na kolei, uznaje jedynie pracę funkcjonariuszy straży ochrony kolei. Powód niespornie wykonywał taką pracę jedynie przez okres 2 lat, gdy zajmował stanowisko inspektora (...).

Powyższe oznacza, że w momencie wypowiedzenia powoda nie obowiązywała ochrona przedemerytalna wynikająca z art. 39 k.p.

Mając na uwadze wszystkie poczynione rozważania, orzeczono jak w pkt I wyroku, tj. o oddaleniu powództwa.

Stan faktyczny w sprawie, jak wspomniano na wstępie rozważań, niesporny w zasadniczej mierze, niezbędnej dla rozstrzygnięcia, skonstruowano w oparciu o dowody w postaci dokumentów (m.in. dokumenty z postępowania wyjaśniającego, wypowiedzenie, dokumenty w aktach osobowych powoda), a także w oparciu o zeznania samego powoda i świadków K. R., A. C., M. R., P. T., K. W. i R. B.. Zeznania wszystkich wymienionych osób uznano za wiarygodne (niektóre osoby nie pamiętały jednak wszystkich okoliczności z uwagi na upływ czasu, np. K. R.). Za mniej wiarygodną, jako nieopartą żadnymi konkretnymi faktami i odzwierciedleniem w pozostałym materiale dowodowym, uznano tą część zeznań powoda i świadków P. T., K. W., która dotyczyła chęci pozbycia się powoda (jako jedynej osoby spośród osób zeznających w sprawie P. T.) przez pracodawcę.

O kosztach postępowania Sąd orzekł zgodnie z zasadą odpowiedzialności za wynik postępowania, w oparciu o treść art. 98 § 1 i 3 k.p.c. oraz § 9 ust. 1 pkt 1 rozporządzenia Ministra Sprawiedliwości z dnia 22 października 2015 r. w sprawie opłat za czynności radców prawnych.

ZARZĄDZENIE

1. (...)

2. (...)

3. (...)

4. (...)

(...)