

# WYROK

## W IMIENIU RZECZYPOSPOLITEJ POLSKIEJ

Dnia 21 lipca 2017 r.

Sąd Rejonowy w (...) IV Wydział Pracy i Ubezpieczeń Społecznych

w składzie:

Przewodniczący:	SSR Barbara Kokoryn
Ławnicy:	Halina Ankiewicz Alicja Maksimow
Protokolant:	sekr. sądowy Tomasz Miłosz

po rozpoznaniu w dniu 12 lipca 2017 r. w (...)

na rozprawie sprawy z powództwa M. L. i K. N.

przeciwko Okręgowej Stacji (...) w O.

o uznanie wypowiedzenia umowy o pracę za bezskuteczne, przywrócenie do pracy i wynagrodzenie za czas pozostawania bez pracy oraz o odszkodowanie;

I. przywraca powoda M. L. do pracy u pozwanego na dotychczasowych warunkach pracy i płacy;

II. zasądza od pozwanego na rzecz powoda M. L. kwotę 4375, 31 (cztery tysiące trzysta siedemdziesiąt pięć 31/100) złotych tytułem wynagrodzenia za czas pozostawania bez pracy pod warunkiem podjęcia zatrudnienia u pozwanego;

III. zasądza od pozwanego na rzecz powódki K. N. kwotę tytułem 8847, 81 (osiem tysięcy osiemset czterdzieści siedem 81/100) złotych odszkodowania za nieuzasadnione rozwiązanie umowy o pracę za wypowiedzeniem, oddalając roszczenie o odszkodowanie w pozostałym zakresie;

IV. umarza postępowanie co do pozostałych roszczeń zgłoszonych przez powódkę;

V. zasądza od pozwanego na rzecz każdego z powodów kwoty po 360 (trzysta sześćdziesiąt) złotych tytułem zwrotu kosztów procesu zastępstwa procesowego;

VI. zasądza od pozwanego na rzecz powoda M. L. kwotę 2626 (dwa tysiące sześćset dwadzieścia sześć) złotych tytułem zwrotu kosztów procesu w postaci uiszczonej opłaty;

VII. obciąża pozwanego na rzecz Skarbu Państwa (Kasa Sądu Rejonowego w (...)) kosztami sądowymi w kwocie (...) (jeden tysiąc siedemset siedemdziesiąt pięć) złotych w części dotyczącej K. N.;

VIII. wyrokowi nadaje rygor natychmiastowej wykonalności co do roszczenia z punktu III do wysokości 2949, 27 (dwa tysiące dziewięćset czterdzieści dziewięć 27/100) złotych.

## UZASADNIENIE

M. L. i K. N. wystąpili z powództwem przeciwko Okręgowej Stacji (...) w O. o uznanie za bezskuteczne wypowiedzenia umowy o pracę a w przypadku upływu okresu wypowiedzenia o przywrócenie do pracy. W uzasadnieniu podali, że wypowiedzenie jest nieskonkretyzowane i niezrozumiałe, a przyczyny nieuzasadnione, gdyż okoliczności podane nie mają pokrycia w rzeczywistości.

W odpowiedzi na pozew, Okręgowa Stacja (...) w O. wniosła o oddalenie powództw, zarzucając, że powodowie starają się przemilczeć niewygodne fakty i skierować uwagę na odwet przełożonego.

Za zgodą pozwanego, powódka zmieniła roszczenie i na ostatniej rozprawie wniosła o zasądzenie odszkodowania w kwocie 8871,59zł (k.471v).

Zarówno powodowie, jak i pozwany wniesli o zasądzenie od strony przeciwnej kosztów postępowania sądowego w tym kosztów zastępstwa procesowego i opłaty od pełnomocnictwa według norm przepisanych

### **Sąd ustalił, co następuje:**

M. L. był zatrudniony w Okręgowej Stacji (...) w O.(dalej także (...)). Powód był zatrudniony u pozwanego na podstawie umowy o pracę z dnia 1.06.1998r. na stanowisku starszego specjalisty w dziale (...) (...)(dalej także (...)) za wynagrodzeniem miesięcznym 3.150zł brutto, liczonym jak ekwiwalent za urlop wypoczynkowy – 4375,31zł.

K. N. była zatrudniona w Okręgowej Stacji (...) w O. na podstawie umowy o pracę z dnia 30.10.2009r. na stanowisku starszego asystenta w dziale (...) (...) za wynagrodzeniem miesięcznym 3.150zł brutto. (dowód: dokumenty w aktach osobowych powodów, zaświadczenie –k. 18, 24, oraz k.30 w aktach IVP 273/16, przesłuchanie powodów – k.475v-476v )

Do zadań Działu (...) (...), należało m.in.: współpraca z terenowymi jednostkami administracji rządowej i samorządu terytorialnego w zakresie agrochemicznej obsługi rolnictwa, organizacja badania gleb w gospodarstwach rolnych, opracowywanie i ocena wyników badań, działalność szkoleniowa w zakresie wykorzystywania wyników badań, organizacja badań na rzecz ochrony środowiska, syntetyczne opracowywanie na zlecenie jednostek administracyjnych wyników badań, dotyczących zakwaszenia gleb oraz współdziałal z pozostałymi komórkami organizacyjnymi Stacji lub okręgowej Stacji w realizacji tematów, zleconych przez Ministra Rolnictwa i Rozwoju Wsi lub Stację. (bezsporne)

Postanowienia regulaminu pracy Okręgowej Stacji (...) w O. z dnia 3 czerwca 2015r. określają systemy i rozkłady czasu pracy oraz organizację i porządek pracy pracowników zakładu. Powodowie zapoznali się z nimi. Przepis § 11 ust.3 regulaminu dotyczy stosowania wobec pracowników podstawowego systemu czasu pracy w 3-miesięcznym okresie rozliczeniowym, pokrywającym się z okresami kwartalnymi roku kalendarzowego. Zgodnie z § 11 ust. 11 regulaminu pracy w przypadkach uzasadnionych rodzajem pracy lub jej organizacją albo miejscem wykonywania może być stosowany system zadaniowego czasu pracy. Pracodawca w porozumieniu z pracownikiem, ustala czas niezbędny do wykonania powierzonych zadań, uwzględniając wymiar czasu pracy wynikający z norm określonych w art. 129 Kodeksu pracy. W myśl § 12 ust. 5 regulaminu kierownik komórki organizacyjnej w uzgodnieniu z pracodawcą wystawia pracownikowi „Zlecenie pracy w godzinach nadliczbowych. Po stwierdzeniu wykonania pracy przekazuje druk „Zlecenie pracy" do pracownika odpowiedzialnego za prowadzenie ewidencji czasu pracy. W ramach regulaminu pracy postanowieniami umów o pracę bądź aneksów do umów niektórym pracownikom ustalono jako inne warunki zatrudnienia, np.: pracę w terenie w systemie zadaniowego czasu pracy w obszarze zgodnym z terytorialnym zasięgiem działania (...) w O.. Ponadto zapisano, że praca w zadaniowym systemie czasu pracy w godzinach nadliczbowych możliwa jest po uprzednim ustaleniu z pracodawcą.

Zadaniowy czas pracy od dnia 01.09.2008r. obowiązywał M. L. oraz innych pracowników, w tym: K. K., W. K. D. G. (1), H. G. i A. O.. Tylko N. W. była nim objęta od 20.04.2016r.

Pracownikom D. (...) (...) zatrudnionym w ramach zadaniowego systemu czasu pracy określono następująco miejsce wykonywania pracy. W przypadku M. L. ustalono terytorialny zasięg działania obejmujący gminy: K., B., S., R., K., K., B., S., M., P., D., H. G. - terytorialny zasięg działania obejmujący gminy: B., C., G., K. M., J., K., K., L., Ł., O., P., P., R., R., S., T., M., C.. A. O. - terytorialny zasięg działania obejmujący gminy: B., B., S., D., D., K., M., O., O., R., R., S., S., T., W., W., Z., Z..

Inni pracownicy mieli określone własne zasięgi terytorialne, m.in.:

- K. K. - terytorialny zasięg działania obejmujący gminy: Ś., P., J., S., J., W., R., C., C., M., D., a w okresie od 19.05. do 17.06.2016r. terytorialny zasięg działania obejmujący gminy: Ś., P., J., S., J., W., R., C., C., M., D., B., K., J., L..

- D. G. (1) - terytorialny zasięg działania obejmujący gminy: M., M., Ł., Ś., J., D., G., O., B., O., S., P., N., J..

- W. K. - terytorialny zasięg działania obejmujący gminy: M., Z., I., M., L., O., D., G., K..

N. D. (...) (...) w Okręgowej Stacji (...) w O..

Wszyscy wymienieni pracownicy, a także ich poprzednicy np.: A. T., aby przybyć do Okręgowej Stacji (...) w O., otrzymywali polecenia wyjazdów służbowych.

Natomiast pozostali pracownicy: K. N., E. L. oraz później S. S. były zatrudnione w ramach podstawowego systemu czasu pracy, a jako miejsce wykonywania pracy wskazano dział (...) w Okręgowej Stacji (...) w O..

W maju 2014r. E. K. (1) zgłosiła swoją kandydaturę na stanowisko kierownika (...) w odpowiedzi na zamieszczone ogłoszenie. E. K. (1) została zatrudniona u pozwanego jako kierownik działu (...). (bezsporne, zarządzenie z załącznikami –k. 225-235, 236-250, oświadczenia o zapoznaniu się –k.251-252)

W dniu 10.08.2014r. A. T. był na pogrzebie brata w Z. i całą noc z 10 na 11.08.2014r. wracał do domu. Z uwagi na to, że rolnikom bardzo zależało na pilnym wykonaniu badań rano w dniu 11.08.2014r., A. T. przywiózł do (...) w O. pobrane próby glebowe. Na miejscu dowiedział, że inna pracownica E. L.(specjalistka w/w działu), nie otrzymała od E. K. (1) zgody na kilka dni urlopu, mimo, że była po powrocie ze szpitala (na skutek poronienia), a w tym czasie jej mama źle się czuła (w krótkim czasie mama E. L. umarła). Sytuacja była bardzo przykra, a pracownica cała zapłakana. W takich okolicznościach, w obecności innych pracowników E. K. (1) przeprowadziła z A. T. rozmowę dyscyplinującą, żądając odpowiedzi dlaczego przybył do Stacji. Przełożona powiedziała mu, że wyjazd na pogrzeb to jego prywatna sprawa i żadnych takich wyjaśnień nie przyjmuje. Kierownik nie wykazała jakiegokolwiek współczucia. E. K. (1) kontrolowała pracę podległych jej pracowników w ten sposób, że telefonowała do nich po kilka razy dziennie, używała podniesionego głosu, nie zważając na to, czym są oni w tym czasie zajęci. Jednocześnie podczas jednej z rozmów E. K. (1) (nie wykazując zrozumienia dla pracy w terenie) zdecydowała, że A. T. będzie oddelegowany do pracy na teren gminy I. oddalanej 100 kilometrów od jego miejsca zamieszkania. Kiedy próbował wyjaśnić, że ma zaawansowane prace i umówionych klientów na terenie swojego rejonu Kierownik (...) przez telefon krzyczała i pytała „czy Pan się dobrze czuje” sugerując, że ma on kłopoty z myśleniem.

Pracodawca założył i prowadził karty ewidencji czasu pracy pracowników. W kartach pracowników objętych podstawowym systemem czasu pracy odnotowano godziny pracy w poszczególnych dniach, natomiast w kartach pracowników wykonujących pracę w ramach zadaniowego systemu czasu pracy nie były ewidencjonowane godzin pracy, ale zapisywane były nieobecności w pracy, wynikające między innymi z przebywania na zwolnieniu lekarskim czy korzystania z urlopu wypoczynkowego.

W 2016r. nie zlecano na piśmie pracy w godzinach nadliczbowych, jednakże pracownicy objęci zadaniowym systemem czasu pracy wykonywali pracę ponad normy czasu pracy z uwagi na ilość zadań wyznaczonych im przez pracodawcę

w systemie zadaniowym. Pracodawca uważał, że nie jest zobowiązany do zapłaty im wynagrodzenia za ewentualne godziny pracy ponadwymiarowej bądź udzielenia czasu wolnego.

Pracownicy wykonywali pracę w sposób dostosowany do ilości zadań, starając się aby tak organizować sobie pracę, żeby nie dochodziło do przekraczania wymiaru czasu pracy, co nie zawsze było możliwe, gdyż otrzymywali zadania poza zadaniami, w ustalonych w umowach miejscach wykonywania pracy. M. L. wykonywał pracę po godzinach pracy, co było wiadome, jego kierownikowi, a powoda godziny nadliczbowe. Przełożonej dostarczał raporty miesięczne z wykonanych zadań. Samochód służbowy, którym M. L. wykonywał swoją pracę miał (...), który rejestruje dokładnie pracę powoda. Powód zwracał się do pracodawcy z pismem o udostępnienie mu tych wydruków by mógł dokładnie policzyć swój czas pracy lecz pozwany odmówił mu wglądu do tych rejestrów. Zatem powód wystąpił do pracodawcy o wolne w zamian za pracę w godzinach nadliczbowych, na co pracodawca również odmówił rozliczenia czasu pracy powoda.

W czerwcu 2016r. niektórzy pracownicy wykonujący pracę w ramach zadaniowego systemu czasu pracy np. K. K., D. G. (1) wystąpili o udzielenie czasu wolnego za pracę w godzinach nadliczbowych. Pracodawca poinformował ich, że nie zlecał im pracy ponad obowiązujący ich wymiar czasu pracy i nie był informowany o zaistnieniu konieczności pracy w godzinach nadliczbowych.

M. L. domagał się rozliczenia jego czasu pracy na podstawie kodeksu pracy. By dokładnie wyliczyć swój czas pracy najpierw wystąpił o wgląd do rejestru (...). Pozwany nie rozliczył czasu pracy powoda na bieżąco, uniemożliwił mu także rzetelne przeliczenie tych godzin pracy.

Pracodawca powierzył pisemnie do użytkowania samochodu służbowe niektórym pracownikom wykonującym pracę w zadaniowym systemie czasu pracy. W związku z tym zawarto umowy powierzenia, w których zapisano m.in. że korzystanie z samochodu może się odbywać wyłącznie w celu wykonywania obowiązków służbowych, a w innych przypadkach po uzyskaniu pisemnej zgody pracodawcy. W umowach wskazano też miejsce parkowania samochodu, które w niektórych przypadkach jest różne od miejsca wykonywania pracy. W grudniu 2015r. pracodawca poinformował pisemnie pracowników o zainstalowaniu w samochodach służbowych systemu (...), który m.in. usprawni rozliczanie delegacji i celu podróży służbowych. Niektórzy pracownicy zwracali się z prośbą do Dyrektora o zmianę warunków umowy powierzenia im samochodu służbowego w § 6 z uwagi na zarzuty Kierownik działu (...) w trakcie kontroli użytkowania samochodu służbowego dotyczące korzystania z niego w celach niezwiązanych z wykonywaniem obowiązków służbowych. (dowód: umowy powierzenia samochodu służbowego i informacji o stosowaniu systemu (...))k. pismo –k. 41, 43-44, protokół kontroli –k. 46-48, wystąpienie –k. 49-51, pismo-k. 66, E. K. (1) – k. 202-203v, 471-475v, M. B. (1) –k. 199-200 N. W. –k. 211-212, J. K. (1)-k.206-208, S. S. –k. 208-208v W. J. - k.200-200v, W. W. (1) –k. 210v-211,H. G.-k. 200v-202, M. K. –k. 203v-204, A. O. –k. 207v-108, a w szczególności W. K.-k. 204–206, D. G. (1) –k. 211v-212, K. K. -212-212v A. T. –k. 208v-210v, przesłuchanie powodów –k.475v-476v)

Pobieranie próbek jest ciężką pracą fizyczną, często pobranie jednej próby zbiorczej wymaga kilkudziesięciu uderzeń młotem i noszenia ciężkich narzędzi pomiarowych. Pobieranie prób odbywa się także w niesprzyjających warunkach pogodowych, szczególnie w okresie letnim, gdy występują bardzo wysokie temperatury. W 2014r. A. T. zwrócił się do E. K. (1) o zakup wody mineralnej dla każdego pracownika w terenie, ponieważ praca była wykonywana w 30 stopniowym upale. Zarówno Kierownik (...) i ówczesny dyrektor J. Z., nie zgodzili się na jego prośbę. Dyrektor Z. krzychał na niego, twierdząc, że żądając zakupu wody mineralnej wprowadza zamęt.

W dniu 11.07.2014r. A. T. otrzymał polecenie służbowe pobrania próbek gleby na zawartość ołowiu w K.. Byli również obecni pracownicy Urzędu Gminy oraz M. L., który otrzymał podobne polecenie służbowe. W obecności tych osób, E. K. (1) w przykry sposób zwróciła się do M. L., nakazując, aby udał się do domu. Powód, który w tamtym rejonie jest znanym i cenionym pracownikiem poczuł się nieswojo i miał lzy w razach. Sytuacja była także niezręczna dla pracowników Urzędu, gdyż kiedy A. T. pobierał próbki to pracownicy Urzędu nosili młot i kilkunastokilogramową łaskę, podczas gdy dzień wcześniej podczas pobierania próbek przez M. L., E. K. (1) nie pozwoliła na jakąkolwiek pomoc z ich strony.

M. L. podczas jednego z takich pobrań, prosił E. K. (1) o pomoc w wypełnieniu protokołów, ponieważ był tak bardzo zmęczony pracując w ponad 30 stopniowym upale, że drżały mu ręce. Pani Kierownik nie pomogła mu a zadzwoniła ze skargą do innego pracownika - M. B. (2), iż ma problem z powodem. Kilka dni później Kierownik (...) zawniosowała o udzielenie M. L. nagany za niewykonanie polecenia służbowego.

M. L. został ukarany karą porządkową w dniu 18.07.2014r. z uwagi na nieprzestrzeganie w dniach 10 i 11.07.2014r. ustalonej organizacji i porządku w procesie pracy przez negatywne wypowiedzi dotyczące sprzętu, krytykowanie organizacji realizacji powierzonego zadania, odmowę sporządzenia protokołu, odmowę poboru próbek w kolejnym dniu oraz niewykonanie polecenia służbowego w dniu 11.07.2014r. Kara została uchylona na podstawie ugody przed Sądem Rejonowym w (...) w sprawie o sygn. IVP 450/14. (częściowo bezsporne, dowód zeznania świadków: E. K. (1) - k. 202-203v, 471-475v, M. B. (1) -k. 199-200 N. W. -k. 211-212, J. K. (1)-k.206-208, S. S. -k. 208-208v W. J. - k.200-200v, W. W. (1) -k. 210v-211,H. G.-k. 200v-202, M. K. -k. 203v-204, A. O. -k. 207v-108, a w szczególności W. K.-k. 204—206, D. G. (1) -k. 211v-212, K. K. -212-212v A. T. -k. 208v-210v, notatki -k. 88-89, 107, zawiadomienie -k. 89, pisma poszczególnych pracowników (...)k.55-56, 67-69, 70-74, 81-83, 87-88, 89, protokół -k. 178-179, zawiadomienie o karze nagany -k. 89)

W okresie od czerwca do sierpnia 2014r. tylko M. L. został obarczony pobieraniem nawozów organicznych oraz próbek glebowych na zawartość N-min (wyniki tych badań są niezbędne do sporządzenia planów nawożenia wynikających z ustawy o nawozach i nawożeniu). Powód pobierał próbki na swoim terenie działania i na terenie innych pracowników: D. G. (1) i W. K.. Po kolejnym pobieraniu próbek, M. L. doznał dość poważnych i bolesnych problemów urologicznych. Zmuszony był pójść na zwolnienie lekarskie i dopiero wtedy do pracy został oddelegowany jeszcze inny pracownik - H. G.. M. L. będąc już na zwolnieniu lekarskim otrzymał telefoniczną reprimendę od E. K. (1), że nie pobiera próbek na kolejnej fermie.

W sierpniu 2014r. podczas pobytu M. L. na zwolnieniu lekarskim, E. K. (1) zadzwoniła do niego z prywatnego telefonu i nalegała aby pojechał w teren i nadzorował pobieranie próbek w gospodarstwie rolnym na terenie W. K.. Kierownik (...) zastrzegła, aby powód o tym telefonie nikomu nie mówił.

W 2014r. (...) zatrudniła trzech nowych pracowników do pobierania próbek (...), osoby te otrzymały zwrot z (...) kosztów dojazdów z uwzględnieniem przejechanych kilometrów. Pracownicy (...) uważali, że Kierownik nie wykazywała tak dużej skrupulatności przy rozliczaniu przejechanych przez nich kilometrów, co w ich wypadku.

W marcu 2015r. M. L. i inni pracownicy zostali oddelegowani do pobierania próbek glebowych w Gospodarstwie rolnym (...) w R. (grunty w tym gospodarstwie położone są w dwóch gminach B. i R.). Próbki były pobierane na zlecenie (...), po skardze złożonej przez właściciela gospodarstwa do Ministra Rolnictwa i Rozwoju Wsi. Próbki pobierane były w ramach reklamacji, gdyż źle została w laboratorium określona kategoria agronomiczna gleby, którą wykonały inne osoby, niż te, które źle wykonały badanie.

M. L. i inni pracownicy próbki pobierał w parach, (jeden pracownik pobierał próbkę, drugi GPSem markował każde ukłucie). Próbki były pobierane przez siedem dni. Zostało umówione Kierownik (...) zdecydowała, że D. G. (1) i powód mają dojeżdżać osobno na badania. W wyniku tego przez 5dni D. G. (1) dojeżdżał samochodem prywatnym i otrzymywał kilometrówkę, a powód samochodem służbowym.

W dniu 31.03.2015r. M. L. miał zaplanowane przekazywanie wyników badań połączone z doradztwem nawozowym w miejscowości W. w Gminie M.. Dyrektor zdecydował, że powód będzie odbierać zaległy dzień wolny. M. L. poprosił E. K. (1) o przełożenie spotkania. W jego miejsce został delegowany przez Kierownika (...) nowy pracownik - W. Ś..

M. L. nie dawał niewłaściwego przykładu nowo zatrudnionym pracownikom. Powód wykonywał pracę przy współpracy z nowo zatrudnionymi pracownikami i nie doszło do sytuacji, aby w jakikolwiek niewłaściwy sposób wypowiadał się o swojej pracy czy stosunkach z przełożonymi.

Wydajność powoda nie spadła w porównaniu z latami poprzednimi. Nie było nigdy na powoda skarg i zastrzeżeń co do jakości jego pracy jak i terminowości.

Również w wypowiedzeniu umowy o pracę pozwany nie wskazuje żadnych konkretnych zastrzeżeń czy też sytuacji.

A. T. po 27 latach pracy z uwagi na zachowania Kierownika działu (...), które traktował jako upokarzające, zwrócił się o rozwiązanie umowy o pracę i przeszedł na emeryturę. (dowód: przesłuchanie powodów -k. 475-476, E. K. (1) - k. 202-203v, 471-475v, M. B. (1) -k. 199-200 N. W. -k. 211-212, J. K. (1)-k.206-208, S. S. -k. 208-208v W. J. - k.200-200v, W. W. (1) -k. 210v-211, H. G. -k. 200v-202, M. K. -k. 203v-204, A. O. -k. 207v-108, a w szczególności W. K.-k. 204—206, D. G. (1) -k. 211v-212, 217v-219, K. K. -212-212v A. T. -k. 208v-210v, notatki -k. 39-40, pisma poszczególnych pracowników (...)-k.55-56, 57-60, 61-62, 63-65, 67-69, 70-74, 75-80, 81-83, 87, sprawozdania z wykonania zadań -k. 109-115, zestawienie ilości pobranych próbek -k. 172-177, sprawozdania z wykonanych zadań -k. 268-405, 406-467 )

W trakcie nieobecności K. N. w pracy zostało utworzone stanowisko Punkt Obsługi Klienta, na komputerze zainstalowany został profil dla nowo zatrudnionej S. S.. Na komputerze oddanym do dyspozycji tej pracownicy był zainstalowany program (...), zatem mogła rejestrować zlecenia w tym programie i w programie (...) jednocześnie.

K. N. po powrocie z urlopu macierzyńskiego nie został zapewniony dostęp do wszystkich koniecznych dla niej aplikacji na oddanym do jej dyspozycji komputerze. E. K. (1) zarzucała jednak powódce m.in. w obecności S. S., że nie przygotowała samodzielnie stanowiska pracy dla siebie, nie chce się uczyć, nie odbiera telefonów, nie chce pomagać ww. nowo zatrudnionej, chociaż powódka wcześniej informowała ją , że W. W. (2) nie podłączył jej odpowiednich programów.

W okresie 18.01.2016r. odbyło się szkolenie z systemu L. w B., na które pojechali E. K. (1), S. S. i M. B. (2). Następnie K. N. w dniu 11.04.2016r. została poproszona przez Kierownika (...) o przeprowadzenie szkolenia dalszych pracowników, mimo, że nie brała udziału w szkoleniu w B.. Powódka stwierdziła, że nie czuje się na siłach, gdyż szkoliła się sama.

E. K. (1) jednocześnie wzywała do swego pokoju tylko nowozatrudnioną pracownicę. Powódka odniosła wrażenie, że nie są jej przekazywane istotne wiadomości, a ona sama jest przez przełożoną izolowana, gdy kierownik pytała tylko S. S. o zdarzenia sprzed okresu zatrudnienia, nie zwracając się w tym zakresie do K. N..

W dniach 24-25.03.2016r. E. K. (1) odmówiła K. N. zgody na urlop potrzebny jej na rehabilitację dziecka, gdyż zostały ustalone inne terminy wychodzenia sprawozdań i konieczne jest wprowadzenie znacznej ilości danych do programu (...), jednak okazało się później, że sprawozdań było niewiele. Kierownik (...) wskazała też, że powódka i jej współpracownicy mają wskazać konkretne godziny przerw śniadaniowych, a powódce zarzuciła, że odbiera prywatne telefony w czasie pracy. Jednocześnie, gdy powódka udała się do klienta poza swój pokój, Kierownik (...) zachowaniem swym sugerowała, że powódka nie ma w tym czasie przerwy i nie powinna opuszczać swego miejsca pracy.

Z uwagi powyższe sytuacje doszło do konfliktu w (...). E. K. (2) uważała, że pracownicy skupiają się na wzmagananiu konfliktu, zaś pracownicy uważali, że Kierownik (...) niewłaściwie ich traktuje.

M. L. ani K. N. nie dążyli do eskalacji konfliktu z przełożoną ani do jej zwolnienia z pracy. M. L. i K. N. wraz z innymi pracownikami działu, którzy również czuli się źle traktowani przez przełożoną zwracali się wielokrotnie o pomoc i jej nie uzyskali. Zjawisko to trwało jego zdaniem od początku gdy na stanowisku kierowniczym została zatrudniona E. K. (1).

O problemie poinformowali nowego dyrektora, D. G. (2). W piśmie z dnia 06.04.2016r. wskazali, że Kierownik (...) nie komunikuje się z nimi, nie ma dla nich szacunku i empatii, nie kształtuje zasad współżycia społecznego, nie rozwiązuje problemów, ale ich pomawia wobec innych, aby ich między sobą skonfliktować; nierówno traktuje pracowników, faworyzując jednych kosztem drugich, uporczywie nęka i stresuje, nie informuje o zdarzeniach, a potem zarzuca im niewiedzę, co powoduje zaniżoną samoocenę przydatności zawodowej, nie potrafi organizować i przekazać

przewodnikom (...) zadań, które wynikają z potrzeb (...) co naraża pozwanego na utratę zaufania klientów; nie prowadzi rozmów motywujących, lecz dyscyplinujące rozmowy w obecności innych pracowników co jest stresujące, stale i nadmiernie kontroluje, wskazując z uwagi na podejrzliwość. Pracownicy stwierdzili, że nie widzą możliwości dalszej współpracy z E. K. (1). Pod pismem podpisał się powodowie i pozostałych 5 pracowników (...). K. N. podała na piśmie z dnia 25.04.2016r. swoje zastrzeżenia do przełożonej.

Do obowiązków dyrektora Okręgowej Stacji (...) należało rozwiązanie konfliktu poprzez mediacje i kompromis. Dyrektor zarządził powołanie Komisji Antymobbingowej, jednakże w jej skład nie został powołany żaden z proponowanych przez powodów kandydatów. Komisja stwierdziła jednogłośnie, że mobbing wobec pracowników (...) w O. nie miał miejsca. Jednocześnie w opinii Komisji pracownicy skarżący się na E. K. nie wykazali chęci współpracy z Komisją, gdyż nie stawili się na posiedzenie Komisji, jedynie przekazali pisemnie swoje uwagi.

D. G. (2) nie spotkał się z powodem i innymi pracownikami działu by omówić problem i poznać ich stanowisko aż do dnia 02.06.2016r., gdy przedstawił pracownikom wyniki działania Komisji Antymobbingowej. Gdy wyniki komisji nie wykazały istnienia zjawiska mobbingu u pozwanej, wymieni pracownicy napisali pismo datowane na dzień 02.06.2016r. Powód wraz z innymi pracownikami komisji zarzucał brak obiektywizmu. Powołanie Komisji Antymobbingowej pogłębiło konflikt.

W dniu 25 maja 2016r. M. L. przyjechał do siedziby stacji w celu transportu próbek i zleceń oraz rozliczenia dokumentacji Powód poinformował E. K. (1), że w P. pobrał nawóz naturalny do badania na potrzeby opracowania planu nawożenia, natomiast próbki na N min pobrała już A. na naszych obrysach. Powód wskazał, że Kierowniczka (...) udostępniła firmie konkurencyjnej A. mapy z zasięgami próbek, nad którymi pracował wcześniej. Wskazał, że jeżeli próbki na badanie N min są pobierane przez inny podmiot niż stacja, nie powinna przekazywać dokumentacji. E. K. (1) nie zaprzeczyła. Poinformowała M. L., że udostępnienie map w wersji elektronicznej i wersja elektroniczna map została przekazana spółce na prośbę zarządu Spółki A.-S. użytkującej grunty w P., Dyrektor, na prośbę Kierownika (...) poprosił M. L. do gabinetu w celu wyjaśnienia zaistniałej sytuacji w jej obecności. Powód stwierdził, że nie może rozmawiać, gdyż jest za bardzo zdenerwowany i przygotowuje wyjaśnienia na piśmie w późniejszym terminie Oświadczył nam, że badania gleb na N min w tych gospodarstwach są jedynym instrumentem kontroli jaki posiada stacja i nie mogą być realizowane przez inne podmioty niż stacja.

W dniu 02.06.2016r. zostało przeprowadzona rozmowa po spotkaniu dotyczącym kwestii merytorycznych, podczas której D. G. (2) wskazał, że wysoko ceni E. K. (1), a zarzuty do niej kierowane są niezasadne, na co wskazują prace Komisji Antymobbingowej. W dniu 21.06.2016r. Dyrektor przesłała pracownikom pisma dotyczące jego stanowiska w sprawie konfliktu i wyników działania Komisji Antymobbingowej. W tym samym dniu Kierownik (...) przeprowadziła rozmowę z pracownikami, którzy w jej mniemaniu mieli najslabsze wyniki w pracy czyli z M. L. oraz D. G. (1) i K. K.. M. L. wskazał, że główną przyczyną jest konkurencja ze strony Spółki (...), która specjalizuje się w pobieraniu próbek gleby i sporządzaniu map zasobności i potrzeb wapnowania. Powód przekazał E. K. (1) informację, że firma ta nie będzie już współpracowała z (...) w O. tylko z B..

Jednocześnie D. G. (2) podjął decyzję o wypowiedzeniu powodom umów o pracę. Występujący w imieniu pozwanego, Dyrektor uważał, iż utracił zaufanie do powoda o czym dał znać powodom i mimo licznych szans na poprawę zachowania powoda, powód z tychże szans nie skorzystał. Działając w imieniu pozwanego, dyrektor przygotował na piśmie wypowiedzenia umów o pracę także innym pracownikom, którzy zwrócili się o pomoc do niego wskazując, że są mobbingowani. (dowód: przesłuchanie świadków : E. K. (1) – k. 202-203v, 471-475v, M. B. (1) –k. 199-200 N. W. –k. 211-212, J. K. (1)-k.206-208, S. S. –k. 208-208v W. J. -k.200-200v, W. W. (1) –k. 210v-211,H. G.-k. 200v-202, M. K. –k. 203v-204, A. O. –k. 207v-108, a w szczególności W. K.-k. 204—206, D. G. (1) –k. 211v-212, 217v-218, K. K. -212-212v A. T. –k. 208v-210v, przesłuchanie powodów –k.475v-476, pismo–k. 13, wyjaśnienia –k.12, dokumentacja pracy Komisji Antymobbingowej –k.90-103, 105, 106, 107, 108, 116-117, 118-119, 120, 121-122, 123, 124, 125-126, 127-128, 129-136,137-147, 148-151, 152, 153-163- i pisma poszczególnych pracowników (...)k.55-56, 57-60, 61-62, 63-65, 67-69, 70-74, 75-80, 81-83, 87, zestawienia zwolnień lekarskich –k. 104 oraz w aktach IVP 273/16: pisma

skierowane do i od K. N. k. 9, 10-12, 40, 41-44, 45 , 58-59 protokół –k. 8, 45-46, 74notatki –k. 47, 48,49; pisma dyrektora –k. 50-51, 52-53, 54-55, 56-57 i odpowiedzi na nie:63-70, 76-90 )

W dniu 7.07.2016r M. L. i K. N. otrzymali oświadczenie o wypowiedzeniu umowy o pracę na piśmie. Jako uzasadnienie wypowiedzeń pracodawca podał bardzo zbliżone przyczyny dla wszystkich zwalnianych w tym dniu pracowników. Pozwany zarzucił M. L. w pisemnym wypowiedzeniu umowy o pracę, iż zamiast na należytych wykonywaniu obowiązków pracowniczych swoje wysiłki ukierunkowywał na inicjowanie i utrzymywanie konfliktów z bezpośrednim przełożonym z jednoczesną próbą wywierania wpływu na zwolnienie bezpośredniej przełożonej. Wskazał również na brak zaangażowania w wykonywane obowiązki pracownicze w tym brak rozwijania wydajności pracy, nienależyte dysponowanie czasem pracy, generowanie rzekomych nadgodzin i złożenie wniosku o ich wykorzystanie celowo w tym samym czasie co część innych pracowników co spowodowałoby celową destabilizację pracy zakładu. Przyczyną rozwiązania umowy o pracę została wskazana też utrata zaufania. Dyrektor nie analizował tego, że pracownicy byli zatrudnieni przez wiele lat w zakładzie pracy, ani ilości podmiotów zaangażowanych w pozyskanie rynku. Dyrektor mimo początkowego zamiaru zmiany kierownika (...), dał w całości wiarę E. K. (1) i wpisał, że jego decyzja wynika z zachowania M. L. w ciągu ostatnich miesięcy pracy.

Pozwany w oświadczeniu o rozwiązaniu umowy o pracę za wypowiedzeniem zarzucił K. N. inicjowanie konfliktu z bezpośrednim przełożonym z jednoczesną próbą wywierania wpływu na zwolnienie bezpośredniej przełożonej, dawanie niewłaściwego przykładu innym nowo przyjętym pracownikom, brak zaangażowania w wykonywane obowiązki pracownicze w tym brak dążenia do pełnej znajomości obowiązujących procedur i zarządzeń, brak sumienności i staranności w wykonywaniu pracy, brak rozwijania wiedzy potrzebnej do właściwego wykonywania pracy. Ponadto Dyrektor wskazał na stwarzanie sztucznych (nieistniejących) problemów, konfliktowość i brak chęci współpracy z przełożonym. Pisma były redagowane i przygotowane po uzgodnieniu z radcą prawnym. Przygotowane pisma D. G. (2) wręczył w obecności E. K. (1) nie informując, co oznaczają poszczególne sformułowania w piśmie. Spotkanie każdego z pracowników, wzywanego oddzielnie trwało kilka minut, podczas których mogli przeczytać pismo.

W dniu 08.07.2016r. poseł A. A. wystąpiła do Dyrektora D. G. (2) o rozważanie zmiany decyzji o rozwiązaniu umowy o pracę z wszystkimi pracownikami, którzy otrzymali wypowiedzenia w dniu 7.07.2016r.

Umowy uległy rozwiązaniu z dniem 31.10.2016 r. (dowód: przesłuchanie świadków D. G. (2) –k. 196v -199, D. G. (1) –k. 211v-212, 217v-218, oświadczenia o rozwiązaniu umowy –k. 7 i 8 wystąpienie posła A. A.–k. 180)

Państwowa Inspekcja Pracy podjęła kontrolę odnośnie praw pracowników D. (...) (...): M. L., K. K., D. G. (1), W. K., H. G., N. W., K. N., E. L., S. S., A. O.(bezsporne)

### ***Sąd zważył, co następuje:***

Roszczenia powodów zasługują na uwzględnienie.

Strona pozwana i powodowa wskazała wnioski dowodowe z zeznań świadków i dokumentów. Sąd przeprowadził zawnioskowaną dowody z wyjątkiem ponownego przesłuchania D. G. (2), gdyż podczas pierwszego przesłuchania wypowiedział się bardzo szczegółowo.

Sąd dał wiarę przesłuchanym powodom M. L. i K. N., gdyż wypowiadali się logicznie i jasno odpowiadali na pytania. Okoliczności podane potwierdzili przełożonymi dokumentami.

Sąd dał wiarę przedłożonym dokumentom na kartach: w aktach sprawy IV P 271/16: 8-18, 24, 36-180, 225-405, 406-467, ze sprawy Iv P 273/16: 7-15, 18-22, 24, 30, 36-182, 189-192, dokumentom w aktach osobowych powoda, gdyż żadna ze stron nie kwestionowała ich prawdziwości.

Sąd w zasadzie dał wiarę przesłuchanym świadkom.



Wszyscy wypowiadali się logicznie i jasno, część okoliczności przez nich podane została potwierdzona przez dołączone dokumenty. D. G. (2) był wiarygodny opisując okoliczności wręczenia wypowiedzeń. Jego przesłuchanie wskazuje, że nie przedstawił powodom w sposób zrozumiały i konkretny zarzutów, które wpisał do wypowiedzenia. Zatem powodowie są wiarygodni, że wypowiedzenia były dla nich niezrozumiałe, bo były zbyt ogólne.

Podobnie M. B. (2) –k. 199-200, który prowadził postępowanie w ramach prac komisji A. wiarygodnie potwierdził przebieg postępowania, nie miał pełnej wiedzy z uwagi na zatrudnienie w innym dziale. Wiarygodni byli także: W. J. –k.200-200v, J. K. (2) -k.206-208, H. G.-k. 200v-202 i M. K. –k. 203v-204, A. O. –k. 207v-108 i W. W. (1) –k. 10v-211. Jednocześnie Sąd uznał, że świadkowie D. G. (1) –k. 211v-212, K. K. -212-212v W. K.-k. 204–206 w sposób wiarygodny, gdyż bardzo konkretny i drobiazgowy, podali okoliczności, jasno i prosto odpowiadając na pytania, mimo że mieli korzystne nastąpienie do stron konfliktu, zachowali znaczną bezstronność. Sąd dał wiarę także A. T. –k. 208v-210v i S. S. –k. 208-208v. A. T. obecnie przebywa na emeryturze, choć jest nastawiony pozytywnie dla powodów potrafi zachować dystans do tego, co mówią strony konfliktu. W przypadku S. S. –k. 208-208v, Sąd dał jej w części wiarę. Sąd podszedł do jej zeznań z ostrożnością, albowiem przekazywała informacje np.: „o spiskach” zasięgnięte „ze słyszenia”.

Sąd wnikliwie przesłuchał E. K. (1), której w pewnej mierze dał wiarę. E. K. (1) wypowiadała się ogólnie, nie odpowiadała jasno na zadane pytania wprost, tłumaczyła się, że nie wiedziała. Jednakże jej przesłuchanie nie jest wiarygodne w zakresie przyczyn wypowiedzenia powodom ich stosunku do pracy. Okoliczności przez nią podane nie zostały potwierdzone przez innych przesłuchanych świadków, z wyjątkiem osób, które zostały zatrudnione w tym okresie, gdy była kierownikiem (...). Jej wypowiedzi nie zostały potwierdzone przez dołączone dokumenty (zob. zeznania E. K. (1) – k. 202-203v, 471-475v)

Spornym było, czy pozwany dopełnił obowiązku zgodnie z przepisem art. 30 § 4 kp co do wskazania przyczyny uzasadniającej rozwiązanie umowy o pracę w razie wypowiedzenia umowy o pracę zawartej na czas nie określony, choć wręczył wypowiedzenia na piśmie. W świetle materiału dowodowego wynika, że pozwany podał zbyt ogólnie przyczyny wypowiedzenia, zatem dokonując wypowiedzenia umowy o pracę na czas nieokreślony naruszył przepisy kodeksu pracy, a w szczególności przepisu art. 30 § 4kp.

Z wypowiedzeniem i jego uzasadnieniem nie zgodzili się powodowie. Oboje uważali je za nieuzasadnione i nie znajdujące oparcia w rzeczywistym stanie.

Powód zarzucił także brak konkretyzacji przyczyny uzasadniającej wypowiedzenie powodowi stosunku pracy. W myśl postanowienia Sądu Najwyższego z dnia 23.09.2008r.(I PK 74/2008) podanie przyczyny wypowiedzenia, (...), ułatwia pracownikowi podjęcie decyzji o odwołaniu się do sądu, samo zaś postępowanie w zakresie zasadności wypowiedzenia lub istnienia przyczyny rozwiązania bez wypowiedzenia, w zasadzie ogranicza się do tego, że pracodawca jest obowiązany wykazać istnienie właśnie tej przyczyny, którą podał pracownikowi. Podanie przyczyny wypowiedzenia powinno zmierzać do wskazania konkretnego zdarzenia, względnie okoliczności, które zdaniem pracodawcy, uzasadniają wypowiedzenie umowy. Opis przyczyny przesądzającej o dokonaniu pracownikowi wypowiedzenia, (...), musi umożliwiać jej indywidualizację w miejscu i czasie. Warto zwrócić jednak uwagę, iż pracownik na prawo do dozwolonej, publicznej krytyki położonego i ujawnienia nieprawidłowości w funkcjonowaniu jego zakładu pracy polegających na różnego rodzaju aktach nierzetelności, nieuczciwości z udziałem pracodawcy i jego przedstawicieli, gdy nie prowadzi to do naruszenia jego obowiązków pracowniczych polegających w szczególności na dbaniu o dobro zakładu pracy, a także na przestrzeganiu zakładowych zasad współżycia społecznego (wyrok Sądu Najwyższego z dnia 28.08.2013r., I PK 48/13, LEX nr 1448689).

Pracodawca powinien także pamiętać, że jeżeli przyczyną wypowiedzenia umowy o pracę jest utrata zaufania, to uzasadnienie musi wynikać z przesłanek natury obiektywnej i racjonalnej (wyrok SN z dnia 25.11.1997r.,I PKN 385/97). Uzasadniając w ten sposób wypowiedzenie, pracodawca nie może jednak ograniczyć się do ogólnego sformułowania o utracie zaufania. Musi wskazać konkretne okoliczności, które powodują, że stan taki wystąpił. (zob. wyrok Sądu Najwyższego - z dnia 24.10.2013r. (II PK 24/2013) Przypomnieć należy, że utrata zaufania musi

mieć oparcie w przesłankach natury obiektywnej i racjonalnej. Nie może wynikać z samowoli, czy wyłącznie z subiektywnych uprzedzeń pracodawcy. Utrata zaufania do pracownika uzasadnia wypowiedzenie umowy o pracę, jeżeli w konkretnych okolicznościach nie można wymagać od pracodawcy, by nadal darzył pracownika zaufaniem. Pozwany nie wykazał, aby powodowie podjęli takie działania, które pozbawić by go mogły zaufania do nich.

Powódka także stwierdziła, że nie wie co pozwany jej zarzuca. Powódka nie wie co kryje się pod pojęciem naganności jej zachowania, brak zaangażowania w wykonywane obowiązki pracownicze, brak dążenia do pełnej znajomości obowiązujących procedur i zarządzeń.

Powodowie stwierdzili także, że zarzuty są nie prawdziwe.

Nie zaistniało lekceważenie przez powoda jego obowiązków. Materiał dowodowy wskazuje, że powód swoje obowiązki wykonywał z właściwym mu zaangażowaniem i starannością. Osiągał odpowiednie do sytuacji na rynku wyniki. Nawet nowy pracownik, N. W. podał wiarygodnie, że jest coraz mniejsza ilość prób.

Stawiane wobec powódki zarzuty braku staranności, sumienności w wykonywaniu pracy, braku rozwijania wiedzy, potrzebnej do jej wykonywania są nieuzasadnione i nie znajdujące pokrycia w rzeczywistości. Nie było skarg ze strony klientów na pracę powódki.(zob: zeznania świadków jak wyżej i sprawozdania miesięczne za okres czerwiec 2013-czerwiec 2016 –k.268-405, 406 -467)

Pamiętać należy, że powód zatrudniony był u pozwanego od ponad 18lat i nie było wobec niego żadnych zarzutów ani co do pracy merytorycznej, ani co do sposobu zachowania się wobec kierowników, którym podlegał. Podobnie powódka podczas 7letniego okresu zatrudnienia dobrze wykonywał pracę. Powódka nie była karana żadnymi karami porządkowymi.

Przypomnieć należy, że zgodnie z treścią art. 94<sup>3</sup> § 2 kodeksu pracy „mobbing oznacza działania lub zachowania dotyczące pracownika lub skierowane przeciwko pracownikowi, polegające na uporczywym i długotrwałym nękanii lub zastraszaniu pracownika, wywołujące u niego zaniżoną ocenę przydatności zawodowej, powodujące lub mające na celu poniżenie lub ośmieszenie pracownika, izolowanie go lub wyeliminowanie z zespołu współpracowników”. Dodatkowo, jak stwierdził Sąd Najwyższy w wyroku z dnia 5.12.2006r.(sygn. akt II PK 112/06), ustawowe przesłanki mobbingu określone w art. 94<sup>3</sup> § 2k.p. muszą być spełnione łącznie i powinny być wykazane przez pracownika (art. 6k.c). Należy jednocześnie wskazać, że nie każda trudna sytuacja w środowisku pracy jest konfliktem, nie każdy konflikt można ocenić jako mobbing. W niniejszej sprawie, wszyscy świadkowie zauważyli, że doszło do konfliktu w (...) pomiędzy kierującą tym działem E. K. (1) a podległymi pracownikami. Konflikt spowodowały działania kierownika, nic nie wskazuje na to, że doszło do tego na skutek działań powodów. Nie tylko powodowie, ale większa grupa pracowników złożyła prośbę o pomoc w rozwiązaniu konfliktu do Dyrektora. Pozwany zobowiązany do rozwiązania takich trudnych sytuacji nie podołał temu. Powołanie określonych członków Komisji A. spowodowało zarzuty do jej bezstronności, a pracownicy (...) ocenili, że sposób jej działania wpłynął na osiągnięte wyniki. Dyrektor następnie nie podjął próby wdrożenia innego rozwiązania, a zdecydował się na usunięcie wszystkich pracowników działu, którzy jego zdaniem nieuzasadnienie a krytycznie oceniali przełożoną. Chronologia i logika zdarzeń wynikających z przeprowadzonych dowodów wskazuje, że pozwany rozwiązał umowy o pracę z powodami z uwagi na konflikt, którego nie potrafił już sam rozwiązać, czy załagodzić. Dodatkowo tylko włączył jako przyczyny wypowiedzenia brak zaangażowania w pracę, czy brak sumienności w pracy, chociaż brak było na to jasnych dowodów. Przy podejmowaniu decyzji nie brał pod uwagę długoletniego stażu pracy powodów, mimo, że w interesie pracodawcy było pozostawienie ich na dotychczasowych stanowiskach, jako wykwalifikowanych pracowników, na których nie było skarg od klientów.

Reasumując roszczenia powodów zasługują na uwzględnienie. Wobec powyższego są podstawy w myśl art. 45kp, zarówno do przywrócenia powoda jako pracownika do pracy na dotychczasowe warunki pracy i płacy, jak i do zasądzenia odszkodowania na rzecz powódki, gdyż wypowiedzenie jest nieuzasadnione. Za zgodą pozwanego,

powódka bowiem zmieniła roszczenie i na ostatniej rozprawie wniosła o zasądzenie odszkodowania w kwocie 8847,81zł(k.427).

Nie doszło do szczególnie rażącego naruszenia obowiązków pracowniczych lub obowiązujących przepisów prawa albo szczególnie nagannego zachowania ze strony powoda. Brak jest podstaw do powstania uzasadnionego przekonania, że przywrócenie go jako pracownika do pracy u pozwanego powodowałoby obniżenie morale pracowników lub budziło zgorznienie, albo niewłaściwą ocenę takiego stanu rzeczy i wynikające z niej wnioski co do postępowania w przyszłość. Powód może skutecznie dochodzić restytucji stosunku pracy w sytuacji, w której pozwany wskazał w wypowiedzeniu okoliczności niewystarczająco szczegółowo. Nie wytłumaczył na czym polegają poszczególne sformułowania wypowiedzenia.

Zatem oboje powodowie mają prawo domagać się wybranego przez siebie roszczenia z art. 45kp. (por. między innymi uchwałę z dnia 30.03.1994r., I PZP 40/93, OSNCP nr 12, poz. 230; wyrok z dnia 16.01.1998r., I PKN 475/97; wyrok z dnia 26.03.1998r., I PKN 571/97, OSNAPiUS 1999 nr 5, poz. 168; postanowienie z dnia 10.07.2001r., I PKN 96/01, OSNP 2003 nr 13, poz. 314; wyrok z dnia 12.01. 2005r., I PK 145/04, OSNP 2005 nr 16, poz. 243; wyrok z dnia 6.04.2006r. r., III PK 12/06, OSNP 2007 nr 7-8, poz.90).

W myśl art. 47kp i 47<sup>1</sup>kp M. L. jako pracownikowi przywróconemu do pracy, przysługuje także wynagrodzenie za czas pozostawania bez pracy.

Wobec powyższych okoliczności, mając na uwadze, że przyczyny wskazane w wypowiedzeniu powodom umowy o pracę nie znalazły potwierdzenia w zgromadzonym materiale dowodowym, Sąd uwzględnił powództwa, jak w pkt I i II sentencji wyroku wobec M. L. oraz w pkt III wobec K. N..

O kosztach postępowania Sąd orzekł po myśli art. 98 kpc w zw. z art. 113 ust. 1 ustawy o kosztach w sprawach cywilnych - zasądzając od pozwanego na rzecz powoda kwotę 2626 złotych oraz powódki kwotę 360zł . (pkt V i VI wyroku)

Sąd w pkt VII sentencji wyroku o kosztach sądowych orzekł, na podstawie art. 98kpc i art. 102kpc.

Na podstawie przepisu art. 477 <sup>2</sup> § 1 kpc, Sąd orzekł o rygorze natychmiastowej wykonalności (pkt VIII sentencji wyroku)

SSR Barbara Kokoryn