

Sygn. akt IX W 4123/16

WYROK W IMIENIU RZECZYPOSPOLITEJ POLSKIEJ

Dnia 12 lipca 2017 r.

Sąd Rejonowy w Olsztynie Wydział IX Karny

w składzie:

Przewodniczący: SSR Aneta Żołnowska

Protokolant: Radosław Biedrzycki

w obecności oskarżyciela publ A. G. (1)

po rozpoznaniu w dniu 26 stycznia 2017r., 15 marca 2017r., 24 kwietnia 2017 r. i 12 lipca 2017r., sprawy

M. S. (1)

s. H. i T. z domu O.

ur. (...) w S.

obwinionego o to, że:

1. w dniu 31.03.2016 r. w O. rozwiązał stosunek pracy za wypowiedzeniem z Panią J. W. (1) wskazaną przez zakładową organizację związkową jako osoba podlegająca szczególnej ochronie stosunku pracy bez zgody zarządu tej organizacji

- tj. za wykroczenie z art. 281 pkt 3 kp w związku z art. 32 ust. 1 pkt 1 ustawy o związkach zawodowych

2. w dniu 04.01.2016 r. w O. wypowiedział umowę o pracę Pani B. K. (1) przewodniczącej zakładowej organizacji związkowej działającej w zakładzie – bez zgody zarządu tej organizacji

- tj. za wykroczenie z art. 281 pkt 3 kp w związku z art. 32 ust. 1 ustawy o związkach zawodowych

ORZEKA:

I. **obwinionego M. S. (1)** uznaje za winnego popełnienia zarzucanych mu czynów i za to z mocy art. 281 pkt 3 kp w związku z art. 9 § 2 kw skazuje go na **karę 2000,- (dwa tysiące) złotych grzywny;**

II. na podstawie art. 118 § 1 kpw i art. 3 ust. 1 w zw. z art. 21 pkt. 2 ustawy o opłatach w sprawach karnych **obciąża obwinionego zryczałtowanymi wydatkami postępowania w kwocie 100,- (sto) złotych i opłatą w kwocie 200,- (dwieście) złotych.**

Sygn. akt IX W 4123/16

UZASADNIENIE

Obwiniony M. S. (1) od 2 grudnia 2014r. pełnił funkcję Dyrektora (...) (...) z (...) - (...) C. O.w O.. Obecnie jest dyrektorem(...) w K. z uposażeniem około (...)

J. W. (1) od 1 listopada 1984r. pracowała w (...) z (...) w O., a od 01 stycznia 2011 r. zajmowała stanowisko Kierownika D. Spraw Personalnych. Wymieniona od 8 kwietnia 2014r. należała do Związku Zawodowego (...) działającego w jej zakładzie pracy. Na mocy uchwały Zarządu ww związku nr (...) z dnia 19.10.2015r. w sprawie związkowców

podlegających ochronie stosunku pracy J. W. została wskazana jako podlegająca takiej ochronie przez 4 lata od 13 stycznia 2015r. od 12 stycznia 2019r. Była to(...) w 2015r. uchwała Zarządu zmieniająca skład osobowy związkowców podlegający ochronie we wskazanym wyżej okresie.

W dniu 25 maja 2015r. J. W. (1) wystąpiła przeciwko pracodawcy z pozwem o zapłatę zadośćuczynienia w związku z mobbingiem oraz naruszeniem dóbr osobistych (IV P 360/15). Powództwo to zostało prawomocnie oddalone. (k. 1086- 1121, bezsporne)

M. S. (1) pismem z dnia 21.08.2015r. zwrócił się do organizacji związkowych działających w zakładzie pracy o wskazanie czy J. W. (1) ochrony związku w indywidualnych sprawach ze stosunku pracy. Związek Zawodowy (...) potwierdziła, iż wskazana jest działaczem podlegającym ochronie. Pismem z dnia 25 listopada 2015r. Dyrektor zawiadomił wyżej wymieniony związek o zamiarze rozwiązania umowy o pracę z zachowaniem okresu wypowiedzenia z J. W. (1) i wniósł o wyrażenie zgody na rozwiązanie z nią stosunku pracy w tym trybie (k.14-16). Wskazał w piśmie powody takiej decyzji : zmiany organizacyjne i związana z tym likwidacja stanowiska pracy, brak umiejętności organizacyjnych, niewłaściwe wykonywanie obowiązków kierowniczych (związane z uchybieniami wskazanymi w Wystąpieniu pokontrolnym przez Departament Kontroli, Skarg i Wniosków (...) z dnia 30.01.2015r.) oraz inne nierzetelności i nieprawidłowości przy realizacji powierzonych zadań z zakresu polityki kadrowej. Związek zawodowy pismem z dnia 30.11.2015r. nie wyraził zgody na rozwiązanie umowy o pracę, uznał przyczyny takiej decyzji pracodawcy za pozorne, stanowiącą szykanę z powodu wykonywania funkcji związkowych oraz podjęcia kroków prawnych w celu ochrony praw pracowniczych i dobrego imienia przez pracownika. Związek ustosunkował się do zarzutów wskazanych w zawiadomieniu o zamiarze wypowiedzenia umowy (k.17 – 18).

M. S. (1), pomimo braku zgody organizacji związkowej, w dniu 9 grudnia 2015r. wypowiedział J. W. (1) umowę o pracę z zachowaniem trzymiesięcznego okresu wypowiedzenia, ze skutkiem na 31.03.2016r. Pracownik w tym okresie został zobowiązany do wykorzystania urlopu wypoczynkowego, zaś w pozostałym okresie zwolniony z obowiązku świadczenia pracy z zachowaniem prawa do wynagrodzenia. Powodami rozwiązania stosunku pracy były zarzuty w skazane wcześniej organizacji związkowej (k. 19 -20). J. W. (1) złożyła przeciwko pracodawcy pozew o uznanie wypowiedzenia umowy o pracę za bezskuteczne, a w przypadku upływu okresu wypowiedzenia o przywrócenie do pracy na dotychczasowych warunkach prac i płacy.

B. K. (1) była zatrudniona w Samodzielnym Publicznym Zakładzie Opieki Zdrowotnej (...) z (...)C. O. w O. od 1 lutego 1999r. na czas nieokreślony. Od 10 listopada 2004r. pełniła funkcję Pełnomocnika Dyrektora ds. Zintegrowanego Systemu (...), a od 1 grudnia 2007r. kierownika D. Marketingu i (...). W okresie od 13 czerwca 2014r. do 1 grudnia 2014r. powierzono jej obowiązki dyrektora palcówki. Po tym czasie wymieniona powróciła na stanowisko pełnomocnika (k. 679 i 681). Od 2003r. B. K. (1) należała do Związku Zawodowego (...), w którym pełniła funkcję Przewodniczącej i w związku z tym podlegała indywidualnej ochronie stosunku pracy (ostatni okres ochronny od 13.01.2015r. do 12.01.2019r). O powyższym informowany był każdorazowo pracodawca.

W dniu 18 maja 2015r. M. S. (1) zwrócił się do związku o wyrażenie zgody na rozwiązanie umowy o pracę z B. K. (1) na podstawie art. 51 § 1 pkt 1 kp. W uzasadnieniu wskazał, iż doszło do ciężkiego naruszenia podstawowych obowiązków pracowniczych polegającym na wykorzystywaniu telefonu służbowego do celów prywatnych w czasie zwolnienia lekarskiego (k. 623). Związek zawodowy nie wyraził zgody na powyższe, stwierdzając, iż wskazane działanie pracownika nie nosi znamion ciężkiego naruszenia podstawowych obowiązków pracowniczych. Zaproponowano działania dyscyplinujące określone w odpowiednim zarządzeniu wewnętrznym (k. 624). Do rozwiązania stosunku pracy w maju 2015r. nie doszło. W tym czasie B. K. (1) pozwała pracodawcę domagając się zadośćuczynienia w związku z mobbingiem oraz naruszeniem dóbr osobistych (IV P 359/15).

Pismem z dnia 17 grudnia 2015r. M. S. (1) zawiadomił Związek Zawodowy (...) o zamiarze wypowiedzenia B. K. (1) w związku z likwidacją komórki organizacyjnej w której pracuje i likwidacją jej stanowiska pracy. Jako dodatkową przyczynę rozwiązania umowy o pracę podano brak zaufania i prezentowanie przez pracownika niewłaściwej postawy noszącej znamiona naruszenia obowiązków pracowniczych, a polegające na przystąpieniu do rozprawy doktorskiej w

trakcie zwolnienia lekarskiego, podjęciu próby przeniesienia na pracodawcę kosztów prywatnego szkolenia, w którym uczestniczył jej syn, akceptacji posłużenia się przez pracowników (...) zaświadczeniami o zatrudnieniu zawierającymi dane niezgodne z rzeczywistością, korzystaniem ze służbowego telefonu komórkowego w czasie zwolnienia lekarskiego (k. 23-24). W dniu 21 grudnia 2015r. Związek nie wyraził zgody na rozwiązanie przedmiotowej umowy. Wskazał, iż w jednostce nie zrezygnowano ze Zintegrowanego Systemu (...), stąd nadal jest sprawowany nad nim nadzór, co należy do obowiązków B. K.. Przystąpienie wymienionej do obrony pracy doktorskiej było elementem terapii zaburzeń lękowo – depresyjnych, zaś okoliczności uczestniczenia jej syna w szkoleniach zostały już obszernie wyjaśniona we wcześniejszych pismach. Odnośnie zarzutu korzystania z telefonu komórkowego, związek zauważył, iż sprawa ta była już powodem próby rozwiązania umowy o pracę, a wszelkie należności zostały przez pracownika opłacone w czerwcu 2015r. (k. 25). Pomimo takiej decyzji organizacji związkowej, w dniu 4 stycznia 2016r. M. S. (1) rozwiązał umowę o pracę za wypowiedzeniem z zachowaniem okresu wypowiedzenia, którego koniec określono na 30 kwietnia 2016r., wskazując wcześniej opisane przyczyny wypowiedzenia. B. K. (1) została zobowiązana do wykorzystania urlopu wypoczynkowego i została zwolniona w okresie wypowiedzenia z obowiązku świadczenia pracy. Wymieniona, prawomocnym na dzień wyrokowania w niniejszej sprawie, wyrokiem została przywrócona do pracy na dotychczasowe warunki pracy o płacy (bezsporne).

(dowody: zeznania świadków B. K. k. 995-997, J. W., k. 997 – 999, J. M. k. 1019 – 1019v, R. K. k. 1019v – 1020, B. R. k. 1020 – 1020v, M. S. k. 1021, B. N. k. 1021 – 1021v, J. S. k. 1021v – 1022, Ł. G. k. 1022 – 1022v, J. Ł. k. 1044 – 1045, M. P. k. 1130 -1131, K. K. B. k. 1131 – 1131v, protokół kontroli PIP 3-8, pisma obwinionego do związków zawodowych k. 9, 11, pisma (...) k. 10, 12,13, zawiadomienie o zamiarze wypowiedzenia umowy J. W. i B, K. 14-16, 22-24, odpowiedzi (...) k. 17 i 25, rozwiązanie umowy z B. K. k.26-28 i z J. W. k. 19-21, kopie pozwów k. 52- 65, korespondencja zG. (...) k. 84-86, pisma dot. telefonu służbowego B. K. k. 87 – 88, uchwały (...) k. 192 – 195, pismo (...) dot. J. W. k. 196, kopie akt IV P 733/15 k.196- -270, kopie akt IV P 360/15 k.273 – 546, 705-722, kopia akr IV P 359/15 k. 547 – 703, kopia akt 2Ds 18/2016 k. 745-918, wyroki Wydziału Pracy i Ubezpieczeń Społecznych k. 1035 -1043, 1066- 1121)

M. S. (1) stanął pod zarzutami z art. 281 pkt 3 kp.

Obwiniony M. S. (1) nie przyznał się do popełnienia zarzucanych mu czynów twierdząc, iż przy rozwiązywaniu umów o pracę z J. W. (1) i B. K. (1) nie doszło do rażącego naruszenia przepisów prawa. Odnośnie pierwszej z pracownic wyjaśnił, iż o fakcie objęcia jej ochroną dowiedział się dopiero w październiku 2015r., przy czym od lutego tego roku wymieniona przebywała na długotrwałym zwolnieniu lekarskim, po tym jak zaproponował jej rozwiązanie stosunku pracy za porozumieniem stron. W ocenie obwinionego wszelkie okoliczności wskazują w tym przypadku na nadużycie wolności związkowej, a J. W. (1) wstąpiła do związku zawodowego jedynie by zapewnić sobie ochronę przed zwolnieniem. Obwiniony stwierdził, iż istniały merytoryczne przesłanki do rozwiązania umowy z J. W., polegające na licznych uchybieniach w pracy podległego jej działu, a stwierdzone w protokole pokontrolnym (...). W kadrach zostało wydane zaświadczenie o zatrudnieniu K. K. stwierdzające nieprawdę, a pozwalające mu podjęcie studiów podyplomowych. Osoba ta miała dwa zakresy obowiązków, które podpisali poprzedni dyrektorowie. Nieprawidłowości stwierdzono również w rozliczaniu czasu pracy Ł. G. (2), który w czasie pracy wykonywał czynności wynikające z umowy cywilnoprawnej. Zapotrzebowanie na zatrudnienie tego pracownika podpisała J. W.. Wymieniona nie miała kontroli nad godzinami nadliczbowymi, wynagrodzenie za nie było wypłacane przez pracodawcę, mimo że (...) znajdował się w fatalnej sytuacji finansowej. Kontrola organu założycielskiego wykazała bałagan w aktach osobowych i dokumentacji pracowniczej.

Odnośnie przyczyn zwolnienia B. K. (1), obwiniony wskazał na zawarcie umowy z firmą (...), która wiązała się ze zobowiązaniami finansowymi (...), a która według obwinionego była antydatowana. Kolejną przyczyną była sprawa jej syna K. K. (4), który posłużył się zaświadczeniem o zatrudnieniu zawierającym fałszywe dane w rekrutacji na studia, czym naraził(...) na starty finansowe. Obwiniony twierdził, iż o zaświadczenie wystąpiła do poprzedniego dyrektora jego matka. Wymieniona miała być również w jakiś bliżej nieokreślony sposób zamieszana w wystawienie na (...) faktury za szkolenie (...) jej syna. B. K. (1) wykorzystywała telefon służbowy do celów prywatnych. Obwiniony ocenił

wymienioną jako osobę konfliktową, stosującą naciski, kierującą się nepotyzmem. Podkreślił, iż toczyły się przeciwko niej postępowania prokuratorskie. (k. 994 – 995)

Sąd nie dał wiary wyjaśnieniom obwinionego, uznając je za przyjętą linię obrony, mającą na celu uniknięcie odpowiedzialności za zarzucane mu wykroczenia. Postępowanie dowodowe przeprowadzone w sprawie wykazało, że przyczyny zwolnień B. K. (1) i J. W. (1) były pozorne lub nierzeczywiste.

Świadek J. W. (1) zeznała, iż jej współpraca z obwinionym na początku była poprawna, zmieniła się po powrocie ze zwolnienia M. P. (2). Wskazała, iż członkiem związku zawodowego jest od 8 kwietnia 2014r., jej działalność od początku była związana z konsultowaniem spraw związanych z prawem pracy, zmian organizacyjnych i zmian w przepisach wewnętrznych. W październiku 2015r. została członkiem Zarządu (...). Podkreśliła, iż zarzuty stawiane jej w wypowiedzeniu nie były prawdziwe. Wskazane w protokole pokontrolnym uchybienia dotyczyły ogólnie polityki kadrowej w (...), a nie stricte pracy działu, którym kierowała. Podniosła, iż obwiniony nie konsultował z kierownikami działów projektu protokołu i nie odpowiedział kontrolującemu na zarzuty. Sytuacja kadrowa był przedmiotem prac zespołu ds. analizy sytuacji w(...), w skład którego wchodził kierownicy działów. To oni zgłaszali swoje uwagi i zapotrzebowanie na zatrudnienie bezpośrednio dyrektorowi, wówczas B. K., ich uwagi zostały uwzględnione. Odnośnie braku nadzoru nad decyzjami dotyczącymi wynagradzania pracowników, wskazała, iż o zawarciu umowy i wysokości wynagrodzenia każdorazowo dyrektor, jej zadaniem było napisanie umowy obejmującej uzgodnione dane. Zatrudnianie pracowników w ramach nadgodzin i wypłacanie im za to wynagrodzenia było spowodowane sytuacją (...) i było osobistą decyzją dyrektora C., której nie mogła się sprzeciwić. Zasady awansowania pracowników były takie same od lat, wynikały bezpośrednio z rozporządzenia M. (...) Z. oraz regulaminu pracy i wynagradzania. W zakładzie nie było odrębnego regulaminu lub zarządzenia w tym zakresie i nigdy tego nie kwestionowano. Zaprzeczyła swojemu udziałowi w wystawieniu zaświadczenia K. K., dokument został podpisany przez dyrektora C., nie był z nią jako kierownikiem kadr konsultowany. Wyjaśniła, iż żaden przepis nie zobowiązywał jej do prowadzenia rejestru zaświadczeń, wcześniejsze kontrole również nie wskazywały na taką konieczność, a protokół pokontrolny jedynie wskazywał na rozważenie możliwości jego prowadzenia. Natychmiast po podniesieniu takiego zarzutu przez obwinionego wobec jej osoby tj. od lutego 2015r. takie rejestry były prowadzone. O problemach z rozliczeniem czasu prac Ł. G. (2) dowiedziała się od swojego podległego pracownika, który tym bezpośrednio zajmował się w listopadzie 2014r. i natychmiast zostały wprowadzone odpowiednie procedury. Podkreśliła, iż to była pierwsza taka sytuacja. Księga S., jak również Wykaz Stałych Zastępstw będący jej częścią, były prowadzone w formie elektronicznej i żaden wcześniej dyrektor ani audytorzy nie wskazywali, że powinna być w formie papierowej. B. K. (3) została zatrudniona przez B. K. (1) w związku nagłym zapotrzebowaniem na pracownika o konkretnych kompetencjach, stąd brak ogłoszenia, ale jak podkreśliła świadek, takie procedury były stosowane również później. Pieczęcie należące do dyrektora C. zostały przekazane jej po jego odwołaniu, a następnie oddane J. Ł. (2). Pieczęci znalezione w niezarchiwizowanej szafie były starymi pieczęciami przekazanymi jej poprzedniczce, nie wiedziała o istnieniu tych pieczęci. Świadek zeznała, iż zmiany organizacyjne podawane jako przyczyna jej zwolnienia to zmiany pozorne. Dział którym kierowała zastał w części dotyczącej wynagrodzeń połączony z księgowością, zaś w części dotyczącej kadr przyłączone do działu administracyjno- prawnego. Sprawy kadrowe były nadzorowane przez z – cę kierownika – M. D., która była osobą nowozatrudnioną.

Świadek B. K. (1) podkreśliła, że zawsze była cenionym pracownikiem, nie były przeciwko niej prowadzone żadne postępowania dyscyplinarne. W jej ocenie żaden zarzut postawiony jej przez obwinionego nie jest prawdziwy. Umowę z(...) podpisała rzeczywiście 1 grudnia 2015r., w ostatnim dniu swego urzędowania, ale było to spowodowane terminami, bowiem umowa miała być zrealizowana w grudniu i sprawozdana do połowy grudnia. Obwiniony przystąpił do jej realizacji, podpisał aneks, środki finansowe zostały przelane przez M. Z. i umowa została zrealizowana w terminie. Nadzór nad wykonaniem tej umowy sprawowała pani O., która w niewłaściwy sposób opisała fakturę i jej nie potwierdziła, co skutkowało koniecznością zwrotu pieniędzy do Ministerstwa. Postępowania w tej sprawie zostały umorzone. Zaświadczenia dotyczące zatrudnienia K. K. (4) i Ł. S. były podpisane przez dyrektora C., a jej rola ograniczyła się do przekazania ich tym pracownikom. Podkreśliła, iż szkolenie (...) jej syna było szkoleniem prywatnym, a wszelkie nieporozumienia związane z fakturą wystawioną na szpital zostały wyjaśnione, zaś należność

opłacona przez zainteresowanego. Nie było zagrożenia opłacenia jej przez pracodawcę, bowiem nie została opisana przez pracownika w sposób wymagany przez procedurę. Odnośnie telefonu komórkowego wyjaśniła, iż posługiwała się nim na mocy zarządzenia z 2008r., które określało limity, po przekroczeniu których pracownik sam opłacał różnicę. W jej przypadku obwiniony zdecydował o opłaceniu całości faktury, co uczyniła. Zanegowała nepotyzm, jej syn został zatrudniony w 2007r. przez dyrektora C., w czasie gdy ona pełniła obowiązki dyrektora placówki jego warunki pracy i płacy nie zostały zmienione. Zaznaczyła, iż do dnia dzisiejszego w (...) pracują blisko spokrewnione ze sobą osoby, które dodatkowo bezpośrednio sobie podlegają. Świadek zeznała, iż odrzucenie wniosku o fundusze (...) nie było związane z pracą działu jej podległego, co zostało potwierdzone Departament Kontroli (...), bowiem faks dotyczący konieczności jego uzupełnienia nie dotarł do jej pracowników. Podkreśliła, iż przewód doktorski miała otwarty już wcześniej, a jedynie kończyła rozprawę doktorską w trakcie zwolnienia, co było rodzajem terapii. Nie naraziła pracodawcę tym na żadne szkody, posiadała odpowiednie zgody, a obwiniony od początku wiedział o tym. Świadek zeznała, iż działania za które odpowiadała jako pełnomocnik dyrektora nadal w (...) są prowadzone i zajmuje się nimi nowozatrudniona osoba.

Świadek B. K. (1), jako przewodnicząca związku zawodowego, wyjaśniała również okoliczności objęcia ochroną J. W. (1). Włączenie jej do zarządu związku było podyktowane przesłankami merytorycznymi, jej dotychczasową działalnością oraz faktem, iż z pracy w zarządzie zrezygnował K. K. (4).

Sąd dał wiarę zeznaniom świadków J. W. (1) i B. K. (1), bowiem są one jasne, spójne i konsekwentne. Dodatkowo znajdują potwierdzenie w szerokiej dokumentacji oraz ustaleniach poczynionych przez Sąd Pracy oraz Prokuraturę Rejonową w O..

Świadek J. M. (2) zeznała, iż o jej zatrudnieniu i wynagrodzeniu decydował dyrektor C., J. W. (1) jedynie konsultowała z nim treść umowy. Świadek pokreśliła, iż miała swoje wymagania finansowe i pracodawca na nie przystał. Była osobą odpowiedzialną za wniosek o fundusze (...), ale nie przekazano jej z sekretariatu dyrektora pisma z dnia 3.10.2015r., który przesłano faxem, dlatego nie zostały zachowane terminy uzupełnienia wniosku. J. M. (2) nie miała żadnych zastrzeżeń co do współpracy z J. W. (2) czy B. K. (1).

Świadek R. K. (2), kierownik ds. administracji, zeznała, iż dopiero gdy dyrektorem został obwiniony, wprowadzono w (...) szczegółowe procedury związane z korzystaniem z telefonów służbowych, wcześniej określone były jedynie limity kosztów, nie było obowiązku zwrotu telefonu w trakcie nieobecności w pracy.

Świadek B. R. (2) – psycholog, zeznała, iż B. K. (1) była pod jej opieką. Stwierdziła u niej m.in. dużą labilność emocjonalną, stany lękowe, dezorientację. Zaproponowała jej konsultację psychiatryczną. W ocenie świadka przygotowanie pracy doktorskiej przez wymienioną i jej obrona były wskazane ze względów terapeutycznych i przyspieszyły powrót do zdrowia. Do tych działań sama zachęcała pacjentkę.

Świadek M. S. (2) przedstawiła procedurę zatwierdzania i opłacania faktur wystawionych na (...). Stwierdziła, iż faktura za kurs (...) K. K. (4) nie mogła zostać opłacona, bowiem nie była potwierdzona zgodnie z procedurą. Potwierdziła, iż nastąpiła jej korekta w części dotyczącej nabywcy. Świadek nie miała zastrzeżeń do pracy i współpracy z J. W. (1) i B. K. (1).

Świadek B. N. (2) z-ca kierownika ds. personalnych zeznała, iż nigdy nie miała zastrzeżeń w zakresie współpracy z J. W. (1). Wyjaśniła, iż nadgodziny w niektórych działach spowodowane były niedoszacowaniem. Były udzielane na wniosek poszczególnych kierowników za zgodą dyrektora. Jej przełożona występowała o dodatkowe zatrudnienie. Potwierdziła, iż w zakładzie nie było regulaminu awansowania, bo nie było takiego wymogu, odbywało się to na podstawie rozporządzenia M. Z.regulującego tę kwestię. W szpitalu nie było również nigdy wymogu prowadzenia rejestru zaświadczeń. Księga S. była prowadzona w wersji elektronicznej, powstała na podstawie wersji papierowej, wcześniej zatwierdzonej przez dyrektora C.. Początkowo obwiniony nakazał sporządzenie wersji papierowej, a następnie polecił wstrzymanie działań w związku z planowanymi zmianami, do dnia dzisiejszego księga funkcjonuje w

wersji elektronicznej. W ocenie świadka żaden kierownik nie decydował o zatrudnieniu pracownika i wysokości jego wynagrodzenia, każdorazowo była to decyzja dyrektora.

Świadek J. S. (2) – dyrektor ds. (...) zeznała, iż osobiście miała zastrzeżenia do pracy działu kadr, szczególnie w zakresie prowadzenia akt personalnych. Zaniedbania były wieloletnie, istniały jeszcze przed objęciem stanowiska przez J. W. (1). Świadek wielokrotnie zgłaszała uwagi, ale z tego co wie dyrekcja nie podejmowała żadnych działań, nie było konkretnych zaleceń i procedur na piśmie.

Świadek Ł. G. (2) zeznał, iż był zatrudniony na stanowisku inspektora ds. marketingu i promocji (...), zaś w ramach umowy cywilnoprawnej z M. Z. prowadził szkolenia. Jego bezpośrednim przełożonym był R. B., a osobą odpowiedzialną za jego dokumentację kadrową pani Z.. Początkowo nie było odpowiednich druków do rozliczania czasu pracy z uwzględnieniem wykonywania obowiązków wynikających z umowy zlecenia w godzinach pracy. Z tego względu na czas szkoleń brał wyjscia prywatne, które odpracowywał po godzinach. Nie wypełniał wniosku o odpracowanie, bowiem taki nie istniał. Jego przypadek był pierwszym tego rodzaju i J. W. (1) nie wiedziała o tym problemie. Gdy została o tym poinformowana, podjęła działania zmierzające do uregulowania tej sytuacji. W ocenie świadka, zarówno obwiniony jak i M. P. (2) podejmowali wobec niego działania, które on odebrał jako wpływające na treść jego zeznań w sprawach przed Sądem,

Świadek J. Ł. (2) – administrator ds. bezpieczeństwa informacji zeznał, iż miał wrażenie, że syn B. K. (1) był szykowany na jego następcę. Opisał okoliczności przekazania faktury za szkolenie (...) K. K. (4) obwinionemu, przyznał, iż nie była opisana i zapewne trafiła do niego przez pomyłkę. Świadek zeznał również na okoliczność rzekomego zmuszania przez B. K. A. G. (2), przełożonej jej syna, do wydania zaświadczenia, że jest on jej zastępcą (sama zainteresowana w postępowaniu karnym określiła to zdarzenie jako prośbę). W ocenie świadka pomyśl ze studiami (...) wyszedł od jego matki, bowiem on sam by na to nie wpadł. J. Ł. potwierdził, iż B. K. będąc na zwolnieniu lekarskim wykorzystywała telefon służbowy do celów prywatnych i logowała się na służbowym komputerze. Stwierdził również, iż pani Z. miała mu mówić jakoby J. W. (1) zmuszała ją do poprawiania karty godzinowej Ł. G. (2).

Świadek M. P. (2) zeznała, iż pozostaje w długoletnim konflikcie z B. K. (1), który wielokrotnie kończył się postępowaniami prokuratorskimi i sądowymi. Nie potrafiła podać przyczyn zwolnienia pokrzywdzonych, w jej ocenie wiązały się one z wystąpieniem pokontrolnym. Świadek stwierdziła, iż J. W. (1) była odpowiedzialna za bałagan i chaos w kadrach. Nie prowadziła Księgi S. w odpowiedniej formie, nie poinformowała pracodawcy, iż osoby nieuprawnione studiują podyplomowo, choć studiowała razem z K. K. (4) i Ł. S.. Zarzuciła również wymienionej, iż co prawda poszczególni kierownicy działów byli odpowiedzialni za ich organizację, ale kierownik kadr winien podpowiadać im sposoby rozwiązywania problemów kadrowych.

Świadek K. B. zeznała, iż według jej wiedzy przyczyną zwolnienia J. W. (1) były liczne uchybienia wskazane w protokole pokontrolnym. Świadcowi nie były znane wcześniejsze procedury naprawcze ewentualnie stosowane w zakładzie w tym zakresie. Nie potrafiła odnieść się do przyczyn zwolnienia B. K. (1). Wyjaśniła, iż po połączeniu jej działu organizacyjno – prawnego z kadrami została kierownikiem organizacji kadr, jednak kadrami zajmowała się jej zastępca M. D.. Przyznała, iż dopiero w wyniku zaleceń pokontrolnych wprowadzono w placówce stosowne procedury np. dotyczące zatrudniania czy wydawania zaświadczeń.

Sąd dał wiarę zeznaniom wyżej wymienionych świadków albowiem świadkowie ci rzetelnie przedstawili znane im fakty i okoliczności związane z pracą i zwolnieniem pokrzywdzonych. Część ich zeznań w sposób naturalny należy potraktować jako osobiste opinie, które wynikały z prywatnych odczuć i przekazów innych osób. Z pewną ostrożnością Sąd podszedł do zeznań M. P. (2) i J. Ł. (2), którzy nie ukrywali swoich negatywnych uczuć do B. K. (1), przy czym świadkowie ci co do zasady nie przekazali fałszywych informacji, ale dokonywali jedynie osobistej oceny poszczególnych faktów.

Odpowiedzialności za wykroczenie z art. 281 pkt 3 kp podlega pracodawca lub osoba działająca w jego imieniu, który rozwiązuje stosunek pracy z pracownikiem naruszając w sposób rażący przepisy prawa pracy. W nauce prawa pracy przyjmuje się, że dokonanie oceny stopnia naruszenia przepisów powinno zależeć od takich okoliczności jak sposób

działania pracodawcy, jego nastawienie psychiczne, poziom świadomości naruszenia prawa, a także stopień winy (por. Świątkowski, Komentarz 2006, Wrątny Komentarz 2005), co wskazuje niekiedy na brak precyzyjnego rozróżnienia strony przedmiotowej i podmiotowej wykroczenia oraz zasady winy. Użyte w przepisie art. 281 pkt. 3 kp pojęcie rażącego naruszenia przepisów prawa pracy odnosi się z całą pewnością do znamion wykroczenia, a zatem do jego strony przedmiotowej, a nie podmiotowej czy zasady zawinienia. Rażące naruszenie przepisów prawa pracy należy oceniać w kontekście naruszenia wymogów nakładanych przez prawo pracy na pracodawców co do rozwiązywania stosunków pracy, w tym wymogów formalnych i materialnych. Uznanie, iż naruszenie tych wymogów jest rażące ma polegać na ustaleniu, czy działanie pracodawcy lub osoby działającej w jej imieniu znacznie czy też istotnie odbiega od tych wymogów. Za rażące naruszenie przepisów należy uznać, zgodnie z poglądami doktryny, rozwiązanie umowy o pracę bez zachowania formy pisemnej, rozwiązanie umowy o pracę za wypowiedzeniem z kobietą w ciąży, **rozwiązanie umowy o pracę z działaczem związkowym bez jakichkolwiek podstaw**, rozwiązanie umowy o pracę z pracownikiem podlegającym szczególnej ochronie trwałości stosunku pracy bez próby uzyskania odpowiedniego organu na rozwiązanie umowy. Bezspornym, w świetle orzecznictwa jest, iż przez rażące naruszenie przepisów należy rozumieć jedynie sytuację, w której bezprawność rozwiązania stosunku pracy jest jaskrawa, oczywista dla każdego, a przez to budząca oburzenie społeczne. Nie każde zatem naruszenie przez pracodawcę przepisu art. 32 ustawy o związkach zawodowych stanowi rażące naruszenie prawa pracy, a nie zachodzi gdy istniały merytoryczne podstawy rozwiązania stosunku pracy, a naruszono jedynie normy proceduralne (uzasadnienie wyroku SN z 16.02.2004r. (...) 222/04).

Zgodnie z treścią przepisu art. 32 ustawy o związkach zawodowych, pracodawca bez zgody zarządu zakładowej organizacji związkowej nie może wypowiedzieć ani rozwiązać stosunku pracy z imiennie wskazanym uchwałą zarządu jego członkiem lub innym pracownikiem będącym członkiem danej zakładowej organizacji związkowej, upoważnionym do reprezentowania tej organizacji wobec pracodawcy albo organu lub osoby dokonującej za pracodawcę czynności z zakresu prawa pracy. W przepisie tym określone zostały zasady ochrony trwałości stosunku pracy działaczy związkowych, którzy winni korzystać ze skutecznej ochrony przeciwko negatywnemu i krzywdzącemu zachowaniu ze strony pracodawcy, podjętymi ze względu na ich przynależność związkową lub uczestnictwo w działalności związkowej. Związek zawodowy ma prawo chronić pracownika przed zwolnieniem. Podkreślić należy, iż negatywna decyzja związku zawodowego dotycząca rozwiązania stosunku pracy jest wiążąca dla pracodawcy. Ochrona ta rozciąga się również do sytuacji gdy pracodawca wypowiedział umowę o pracę, a pracownik w okresie trwającego już wypowiedzenia został wybrany do organów związkowych. W tym miejscu warto wskazać na orzeczenia Sądu Najwyższego w tym zakresie. W wyroku z dnia 14.05.2013r. (II PK 202/13) SN wskazał, iż ochrona działacza związkowego wskazana w art. 32 ustawy o związkach zawodowych nie zawiera żadnych wyłączeń ponieważ nie można wykluczyć, że wypowiedzenie lub rozwiązanie stosunku pracy może być tylko pretekstem do pozbycia się pracownika, który prowadzi działalność związkową. Natomiast w wyroku z 28.06.2016r. ((...) 155/15) SN wskazał, iż podstawową funkcją stosowania ochrony działaczy związkowych jest zapewnienie związkowi zawodowemu niezależności od pracodawcy oraz stworzenie pracownikom realnych możliwości działania na rzecz i w interesie pracowników. Siłą rzeczy działania podejmowane przez członków związku w interesie pracowników narażają ich na konflikty z pracodawcą i tym samym mogą narażać ich na działania ze strony pracodawcy zmierzające do ograniczenia ich aktywności w zakresie obrony interesów pracowników. W uzasadnieniu do tego orzeczenia Sąd Najwyższy uznał, że w każdym przypadku zamiaru wypowiedzenia lub rozwiązania umowy o pracę z pracownikiem wskazanym przez związek zawodowy jako podlegający ochronie, pracodawca związany jest stanowiskiem organizacji związkowej.

Bezspornym jest, iż B. K. (1), jako od wielu lat sprawująca funkcję Przewodniczącej Związku Zawodowego (...), podlegała ochronie stosunku pracy. J. W. (1) również przez wiele lat współpracowała z organizacją związkową, zaś od dnia 8 kwietnia 2014r. formalnie do niej należała (k. 196). Zatem bezzasadnym jest twierdzenie obwinionego, iż wymieniona wstąpiła do związku, aby chronić swój stosunek pracy, skoro nastąpiło to na półtora roku przed wypowiedzeniem, a nawet kilka miesięcy przed objęciem przez niego stanowiska dyrektora. Fakt, iż była pracownikiem administracji nie może uniemożliwiać jej swobodnego wyboru związku zawodowego, choćby tak jak w tym przypadku był to związek pracowników (...) działający w jej zakładzie pracy. Podkreślić należy, iż liczba osób wskazanych przez organizację związkową w uchwale (...) była proporcjonalna do ilości członków związku w zakładzie.

W tym stanie rzeczy, w ocenie Sądu objęcie J. W. (1) ochroną przez związek zawodowy nie może być postrzegany jako nadużycie wolności związkowej.

Sąd przeprowadził również postępowanie dowodowe w kierunku ustalenia, czy przyczyny podane przez obwinionego w wypowiedzeniu J. W. (1) umowy o pracę polegają na prawdzie. Zarzucono wymienionej brak umiejętności organizacyjnych, niewłaściwe wykonywanie obowiązków kierowniczych skutkujące uchybieniami pracy D. Spraw Personalnych, które zostały stwierdzone w Wystąpieniu pokontrolnym. Postępowanie dowodowe nie wykazało, aby J. W. (1) była bezpośrednio odpowiedzialna za organizację i politykę personalną (...) Jako kierownik jednego z działów mogła jedynie wnioskować o zmiany w strukturze zatrudnienia jednostki jej podległej, ale ostateczne decyzje podejmował dyrektor (...). Chybnym jest również zarzut braku nadzoru i reakcji przy nieracjonalnym podejmowaniu decyzji dotyczących wynagradzania pracowników czy zatrudnianiu w ramach nadgodzin, za które wypłacano należne wynagrodzenie. Wymieniona nie mogła również mieć wpływu na zawarcie umowy cywilnoprawnej ze S. S., a tym bardziej na jej skutki. Na wszystkie te decyzje kierownik D. Spraw Personalnych nie miał bezpośredniego wpływu, a jedynie realizował decyzje kierownictwa (...). Nadmienić należy, iż w wystąpieniu pokontrolnym osoby za to odpowiedzialne zostały wprost wskazane („dyrektor i p.o. dyrektor”).

Obowiązujące w (...) przepisy wewnętrzne nie nakładały na J. W. obowiązku prowadzenia rejestru zaświadczeń (zarządzenie zostało wydane po kontroli) ani prowadzenia Księgi S. wraz z Wykazem Stałych Zastępstw w formie papierowej (forma prowadzenia została uzgodniona z dyrektorem C. i przez niego zaakceptowana). Znamiennym jest iż wymieniona została wyznaczona przez obwinionego na przewodniczącego zespołu do opracowania tejże księgi, a na marginesie należy zauważyć, iż przedmiotowa księga nie została opracowana w całości do dnia dzisiejszego. Zarzut dotyczący nieprawidłowości związanych z prowadzeniem dokumentacji kadrowej Ł. G. (2) również nie może się ostać, gdyż osobą bezpośrednio odpowiedzialną za powyższe była podwładna oskarżycielki posiłkowej oraz bezpośredni przełożony wymienionego, a gdy ta dowiedziała się o problemach dotyczących ewidencjonowania i rozliczania czasu pracy pracownika, podjęła natychmiastowe działania zmierzające do wyjaśnienia sytuacji i ustalenia procedury, która mogłaby obowiązywać w takich przypadkach.

J. W. (1) w żaden sposób nie uczestniczyła w wydawaniu K. K. (4) i Ł. S. zaświadczeń o zatrudnieniu. Podpisywał jej dyrektor C., więc nawet jeśli wymieniona wiedziała o takich zaświadczeniach i widziała rozbieżności ze stanem faktycznym, trudno by kwestionowała decyzje dyrektora. Nie uczestniczyła w żaden inny sposób w rekrutacji tych pracowników na studia na poziomie zakładu pracy. Jeszcze bardziej absurdalnym jest twierdzenie, iż uczestnicząc z wyżej wymienionymi w studiach podyplomowych wraz z wymienionymi, miała obowiązek bliżej nieokreślonej reakcji.

Kolejną przyczyną wypowiedzenia umowy o pracę J. W. (1) była likwidacja zajmowanego przez nią stanowiska. Rzeczywiście 11 maja 2015r. Dział Spraw Personalnych został połączony z Sekcją Organizacyjno – Prawną w wyniku czego powstał D. Organizacji i (...). Kierownikiem tego działu została K. B., dotychczasowa p.o. kierownika Sekcji, zaś jej zastępcą, faktycznie odpowiedzialną za sprawy personalne – nowozatrudniona osoba M. D..

Co do zasady każda likwidacja stanowiska pracy może być uzasadnioną i rzeczywistą przyczyną wypowiedzenia umowy o pracę. Przez likwidację stanowiska pracy należy rozumieć likwidację w aspekcie stanowiska wyposażonego w określone kompetencje i obowiązki służbowe. Jednak nie w każdym przypadku likwidacja stanowiska pracy uzasadnia wypowiedzenie umowy o pracę z pracownikiem. Likwidacja stanowiska pracy musi bowiem nastąpić w wyniku rzeczywistych zmian organizacyjnych w zakładzie pracy, które polegają na zmniejszeniu zatrudnienia. Przyczyna uzasadniająca wypowiedzenia umowy o pracę na skutek likwidacji stanowiska pracy musi nie tylko być rzeczywista, ale musi także istnieć w chwili dokonania wypowiedzenia. Ponadto w orzecznictwie sądowym podkreśla się, że te zmiany organizacyjne uzasadniające likwidację stanowiska pracy muszą być na tyle zaawansowane, że nie ma wątpliwości co do ich wykonania (wyrok SN z dnia 23 maja 1997r., sygn. akt I PKN 176/97). Chodzi tu o uchronienie pracownika przed sytuacją, że pracodawca wypowiada pracownikowi umowę o pracę uzasadniając to zmianami organizacyjnymi, po czym okazałoby się, że powierzył innemu pracownikowi takie same obowiązki, jakie miał zwolniony w ramach zmian organizacyjnych pracownik. Taka sytuacja., w ocenie Sądu, miała miejsce w niniejszym przypadku .

Reasumując, w ocenie Sądu J. W. (1) w sposób należyty wykonywała swoje obowiązki służbowe. Była wielokrotnie nagradzana, jej doświadczenie i umiejętności były doceniane przez pracodawcę, o czym świadczą awanse w strukturze zatrudnienia. W ocenach okresowych wykonywanie przez nią obowiązków pracowniczych określano na poziomie wyróżniającym.

Odnosnie przyczyn wypowiedzenia umowy o pracę B. K. (1), postępowanie dowodowe przeprowadzone w sprawie, pozwoliło w pełni podzielić ustalenia Sądu Pracy, który przywrócił wymienioną do pracy.

B. K. (1) była Kierownikiem D. Marketingu i (...), który został rzeczywiście zlikwidowany z dniem 22.04.2015r., ale również Pełnomocnikiem ds. Zintegrowanego Systemu (...). Do wypełniania tych obowiązków po zwolnieniu wymienionej został zatrudniony na cały etat nowy pracownik. Podkreślić należy, iż oskarżycielka posiłkowa była osobą chronioną, wobec czego likwidacja jej stanowiska pracy nie mogła być przyczyną zwolnienia.

Kolejnym zarzutem było przystąpienie B. K. do obrony rozprawy doktorskiej w trakcie zwolnienia lekarskiego. Ta decyzja była związana z zaleceniami terapeutycznymi, pozwoliło to na wyrównanie stanu emocjonalnego, samoakceptację, a co za tym idzie szybszy powrót do pełnego zdrowia. W ocenie Sądu nie było to naruszeniem podstawowych obowiązków pracowniczych w zakresie dbałości o dobro lub mienie pracodawcy, wręcz przeciwnie oskarżycielka podniosła swoje kompetencje, uzyskała tytuł naukowy, co zwykle jest przyjmowane przez pracodawcę z zadowoleniem.

Następnym zarzutem było podjęcie próby przeniesienia na (...) kosztów prywatnego szkolenia syna K. K. (4). Uczestniczył on w przedmiotowym kursie bez wiedzy pracodawcy, a faktura która trafiła do obwinionego choć wystawiona na (...)nie miała szans na opłacenie, bowiem nie była opisana przez zainteresowanego ani potwierdzona przez jego bezpośredniego przełożonego. B. K. (1) na żadnym etapie nie podjęła żadnych czynności które zmierzałyby do obciążenia pracodawcy kosztami szkolenia.

Oskarżycielce posiłkowej zarzucono również akceptację posłużenia się przez dwie osoby, w tym jej syna, zaświadczeniami o zatrudnieniu zawierającymi informacje niezgodne ze stanem faktycznym. Abstrahując od sformułowania jakie zostało użyte przez pracodawcę, należy stwierdzić, iż wymieniona jedynie zwróciła się do dyrektora o wyrażenie zgody na podjęcie przez K. K. (4) i Ł. S. studiów, które były dedykowane nie tylko do kierowników sensu stricte, ale szeroko pojętej kadry zarządzającej. Za wystawienie zaświadczeń i dane w nich zawarte odpowiedzialność ponosi dyrektor C., który własnoręcznie je podpisał.

Kolejnym powodem było korzystanie z telefonu służbowego w trakcie zwolnienia do celów prywatnych. W zakładzie pracy obowiązywało zarządzenie wewnętrzne nr (...) Dyrektora(...) z dnia 16.12.2008r., które wyznaczało limity miesięczne kosztów rozmów telefonicznych. Nie było zarządzeń regulujących korzystanie przez pracowników z telefonów w trakcie usprawiedliwionej nieobecności w pracy, a tym bardziej przepisów, które przewidywałyby zwolnienie z pracy w przypadku niezgodnego z regulaminem korzystania z telefonu. Pracownicy, którzy przekroczyli wyznaczone im limity, składali wyjaśnienia i mogli być zobowiązani do pokrycia nadwyżki. B. K. (1) opłaciła koszty w całości zgodnie z wystawioną jej fakturą.

W trakcie postępowania, obwiniony wskazywał również inne przyczyny zwolnienia B. K., w tym podpisanie umowy z (...), ale nie zostały one ujęte w wypowiedzeniu umowy o pracę. Podkreślić należy, iż wszystkie postępowania karne prowadzone p-ko wymienionej, w tym dotyczącej przedmiotowej umowy, zostały umorzone.

W tym stanie rzeczy, w ocenie Sądu, przyczyny zwolnienia B. K. (1) i J. W. (1) były pozorne lub nierzeczywiste. Nie zostały przez obwinionego w jakikolwiek sposób wykazane, a wręcz przeciwnie, zebrany materiał dowodowy doprowadził do wniosku, iż powody te faktycznie nie istniały, a działania obwinionego wynikały jedynie z oczywistej antypatii do oskarżycielek posiłkowych oraz były reakcją na podjęte przez wymienione kroki prawne.

Wobec powyższego w ocenie Sądu, wina obwinionego jest ewidentna i została mu udowodniona. M. S. (1) rozwiązał z J. W. (1) i B. K. (1) stosunki pracy bez zgody zarządu organizacji związkowej, naruszając przy tym w sposób rażący

przepisy prawa pracy bowiem nie było żadnych podstaw do podjęcia takich decyzji. Czyny obwinionego wyczerpują znamiona wykroczenia z art. 281 pkt 3 kp i z mocy tego przepisu, przy zastosowaniu art. 9 §2kw został skazany i wymierzono mu karę jak w sentencji wyroku.

Przy wymiarze kary Sąd zobowiązany był stosować zakaz reformationis in peius, bowiem do uchylecia wyroku przez Sąd II instancji doszło na skutek apelacji obrońcy obwinionego.

W ocenie Sądu kara wymierzona obwinionemu jest adekwatna do stopnia jego zawinienia i społecznej szkodliwości jego czynu, wpłynie na obwinionego wychowawczo i zapobiegawczo oraz spełni swe zadania w zakresie prewencji ogólnej.

Wobec skazania obwiniony został obciążony kosztami postępowania i opłatą.