

Sygn. akt III Pa 2/21

WYROK W IMIENIU RZECZYPOSPOLITEJ POLSKIEJ

Dnia 25 marca 2021r.

Sąd Okręgowy w Suwałkach III Wydział Pracy i Ubezpieczeń Społecznych

w składzie:

Przewodniczący:	sędzia Piotr Witkowski (spr.)
Sędziowie:	Miroslaw Kowalewski Antoni Czeszkiewicz
Protokolant:	Marta Majewska-Wronowska

po rozpoznaniu w dniu 25 marca 2021r. w Suwałkach na rozprawie

sprawy z powództwa M. M.

przeciwko Państwowemu Gospodarstwu Leśnemu Lasy Państwowe - Nadleśnictwo E.

o uznanie wypowiedzenia zmieniającego za bezskuteczne

na skutek apelacji pozwanego Państwowego Gospodarstwa Leśnego Lasy Państwowe - Nadleśnictwo E.

od wyroku Sądu Rejonowego w Elku IV Wydziału Pracy

z dnia 26 listopada 2020r. sygn. akt IV P 24/20

1. **oddala apelację;**

2. **zasądza od pozwanego Państwowego Gospodarstwa Leśnego Lasy Państwowe – Nadleśnictwo E. na rzecz powoda M. M. 120 (sto dwadzieścia) złotych z ustawowymi odsetkami za opóźnienie w spełnieniu świadczenia pieniężnego od dnia uprawomocnienia się wyroku do dnia zapłaty tytułem zwrotu kosztów zastępstwa procesowego.**

Sygn. akt III Pa 2/21

UZASADNIENIE

Powód M. M. wystąpił z pozwem przeciwko Państwowemu Gospodarstwu Leśnemu Lasy Państwowe – Nadleśnictwu E. z siedzibą w M. W., o uznanie wypowiedzenia zmieniającego warunki pracy z dnia 28.02.2020r. za bezskuteczne, a w razie upływu okresu wypowiedzenia, o przywrócenie do pracy na dotychczasowych warunkach, jak również o zasądzenie od pozwanego na jego rzecz kosztów procesu, w tym kosztów zastępstwa procesowego według norm przepisanych.

Podniósł, iż pracuje w Nadleśnictwie E. od października 1985r. Pracę zaczął na stanowisku adiunkta i kolejno awansował do stanowiska nadleśniczego terenowego, głównego inżyniera nadzoru i zastępcy nadleśniczego. Na stanowisku zastępcy nadleśniczego przepracował ponad 25 lat. W 2008r. za wykonywaną pracę wyróżniono go kordelasem leśnika polskiego. W przepracowanym okresie nigdy nie był ukarany karą porządkową upomnienia, czy naganą. W okresie zajmowania stanowiska przez Nadleśniczego A. W. nie otrzymał choćby upomnienia ustnego za niewywiązywanie się ze swoich obowiązków służbowych. Sytuacja zmieniła się po powrocie powoda z półrocznego zwolnienia lekarskiego, kiedy pozwany pracodawca zaproponował mu porozumienie stron zmieniające warunki umowy o pracę, na co nie wyraził zgody i wówczas otrzymał wypowiedzenie zmieniające warunki umowy o pracę, od którego składa niniejsze odwołanie.

W jego ocenie, wskazane w wypowiedzeniu przyczyny nie stanowią wystarczającej podstawy do zmiany stanowiska pracy wieloletniemu i zasłużonemu pracownikowi Lasów Państwowych, który nigdy wcześniej nie był karany dyscyplinarnie. Ponadto pozwany nie wziął pod uwagę przepisu art. 39 kp, zgodnie z którym pracodawca nie może wypowiedzieć umowy o pracę pracownikowi, któremu brakuje nie więcej niż 4 lata do osiągnięcia wieku emerytalnego, jeżeli okres zatrudnienia umożliwia mu uzyskanie prawa do emerytury z osiągnięciem tego wieku. W dniu (...)skończył 61 lat, zatem w momencie doręczenia wypowiedzenia zmieniającego był w wieku ochronnym. Oprócz osiągnięcia wieku przedemerytalnego, o którym mowa w art. 39 kp spełniał również drugi z warunków uzyskania ochrony przedemerytalnej, tj. posiadał odpowiedni bo co najmniej 35-letni, staż pracy. Jednocześnie nie wystąpiły okoliczności wyłączające ochronę przewidzianą w art. 39 kp, o których mowa w przepisach art. 40 i 41¹ kp.

Ponadto z dniem 3.03.2020r. pozwany powierzył mu pracę na stanowisku podleśniczego leśnictwa Z., co można interpretować, jako próbę szykany, bowiem delegowanie jedyne go zastępcy nadleśniczego na takie stanowisko może być postrzegane jako forma poniżenia w środowisku pracy, tym bardziej, że gdy w 2019r. na stanowisku tym przez prawie pół r. był wakat, nie było tzw. „uzasadnionych potrzeb pracodawcy” skutkujących oddelegowaniem powoda do pracy na tym stanowisku.

Pozwane Gospodarstwo Leśne Lasy Państwowe - Nadleśnictwo E. nie uznało żądania pozwu, wnosząc o oddalenie powództwa w całości i zasądzenie od powoda na rzecz pozwanego zwrotu kosztów procesu z ustawowymi odsetkami od dnia uprawomocnienia się orzeczenia do dnia zapłaty, w tym kosztów zastępstwa procesowego według norm przepisanych. Na wypadek uznania przez Sąd, że zarzuty powoda są zasadne, strona pozwana wносиła o nieuwzględnienie żądania powoda o przywrócenie do pracy na dotychczasowych warunkach, tylko zasądzenie od pozwanego na rzecz powoda odszkodowania.

Pozwany pracodawca wskazał, iż osoba zajmująca stanowisko zastępcy nadleśniczego musi cechować się dużym stopniem samodzielności, być dobrym organizatorem, posiadać zdolność współpracy z innymi, a przede wszystkim ponosić odpowiedzialność za prawidłowe funkcjonowanie nadleśnictwa. Nadleśniczy musi mieć całkowite zaufanie do swojego zastępcy, stąd też osobom zatrudnionym na stanowisku zastępcy nadleśniczego stawiane są bardzo wysokie wymagania. Tymczasem przeprowadzone przez Regionalną Dyрекcję Lasów Państwowych w B. kontrole wykazały wiele uchybień w leśnictwach znajdujących się na terenie Nadleśnictwa E.. Za znaczną część tych uchybień odpowiedzialność ponosi powód – przede wszystkim za brak właściwego nadzoru.

Mając na uwadze skalę nieprawidłowości stwierdzonych podczas kontroli przeprowadzonych przez RDLP w B. pozwany zmuszony był do podjęcia zdecydowanych działań mających na celu doprowadzenie do właściwego funkcjonowania leśnictw znajdujących się na terenie Nadleśnictwa E.. Uznał, że ze względu na skalę uchybień powód nie może zajmować dotychczasowego stanowiska. Mając jednak na uwadze jego staż pracy, pozwany zaproponował mu zmianę stanowiska i dalsze zatrudnienie, na co powód nie wyraził zgody. Wobec powyższego, uwzględniając interes Skarbu Państwa i wagę stwierdzonych uchybień niepozwalających na dalsze zatrudnianie powoda na zajmowanym dotychczas stanowisku, pozwany zdecydował się wypowiedzieć powodowi warunki umowy o pracę. Wypowiedzenie doręczono powodowi po jego powrocie ze zwolnienia lekarskiego. W uzasadnieniu wypowiedzenia

pozwany szczegółowo opisał powody swojej decyzji i wszystkie wskazane przez pozwanego przyczyny wypowiedzenia są konkretne i udowodnione.

Odnosząc się do zarzutu naruszenia przez pracodawcę art. 39 kp strona pozwana wskazała, że prawo do ochrony osoby w wieku przedemerytalnym nie ma charakteru bezwzględny. Roszczenie pracownika w wieku przedemerytalnym o uznanie wypowiedzenia za pracę za bezskuteczne nie powinno być uwzględniane automatycznie, bez zbadania okoliczności konkretnego przypadku, a przede wszystkim przyczyny decyzji pracodawcy (tu strona pozwana powołała się na wyrok Sądu Najwyższego z dnia 19.04.2017 r., sygn. akt I PK 221/16).

Zgodnie z treścią art. 39 kp prawa pracodawca nie może wypowiedzieć umowy o pracę pracownikowi, któremu brakuje nie więcej niż 4 lata do osiągnięcia wieku emerytalnego, jeżeli okres zatrudnienia umożliwia mu uzyskanie prawa do emerytury z osiągnięciem tego wieku. Powszechnie przyjmuje się, że art. 39 kp ma na celu zapewnienie osobie w wieku przedemerytalnym poczucia bezpieczeństwa. Jednak „wejście” pracownika w wiek ochronny nie może być pretekstem do nieuzasadnionego uprzywilejowania pracownika. Dlatego, jeśli osoba w wieku przedemerytalnym narusza swoje obowiązki pracownicze, pracodawca ma prawo wypowiedzieć pracownikowi warunki pracy i płacy, a nawet rozwiązać umowę o pracę (w tym zakresie strona pozwana powołała się również na wyroki Sądu Najwyższego: z dnia 13.12.2017 r. - sygn. akt III PK 5/17, 8 stycznia 2007 r. - sygn. akt I PK 104/06, 11.09.2001 r. - sygn. akt I PKN 619/00 i 2.08.2000 r. - sygn. akt I PKN 755/99).

Dodatkowo, z ostrożności procesowej strona pozwana podniosła, iż gdyby sąd uznał wypowiedzenie zmieniające warunki pracy za sprzeczne z zasadami współżycia społecznego, winien zasądzić od pozwanego na rzecz powoda odszkodowanie.

W toku procesu strona pozwana powołała się również na art. 5 Kodeksu cywilnego i art. 8 Kodeksu pracy, podnosząc, iż pracodawca nie ufa powodowi, co uniemożliwia jego dalsze zatrudnianie na stanowisku zastępcy nadleśniczego. I uzasadnia oddalenie powództwa bądź ewentualnie zasądzenie odszkodowania.

Wyrokiem z dnia 26.11.2020 r. Sąd Rejonowy w Elku przywrócił powodowi warunki pracy i płacy przed wypowiedzenia zmieniającego wręczonego mu przez pozwanego w dniu 28.02.2020r. (pkt I) oraz zasądził od pozwanego na rzecz powoda kwotę 180 zł tytułem zwrotu kosztów zastępstwa procesowego (pkt II).

Z ustaleń Sądu I instancji wynikało, że powód M. M. (ur (...)) pozostaje zatrudniony w Nadleśnictwie E. od 29.09.1985 r., w tym począwszy od 10.04.1995 r. na stanowisku zastępcy nadleśniczego Nadleśnictwa E.. W okresie od 06.06.1984 r. do 02.09.1984 r. odbywał staż zawodowy, następnie w okresie od 03.09.1984 r. do 29.09.1985 r. pełnił zasadniczą służbę wojskową. W dalszym okresie pracował kolejno na stanowiskach: adiunkta Nadleśnictwa E. (od 29.09.1985 r. do 31.12.1987 r.), nadleśniczego terenowego Nadleśnictwa E. (od 01.01.1988 r. do 30.09.1992 r.) i Głównego Inżyniera Nadleśnictwa E. (od 01.10.1992r. do 09.04.1995 r.). Z dniem 10.04.1985 r. został zwolniony przez Nadleśniczego ze stanowiska Głównego Inżyniera w Nadleśnictwie E. i powołany – za swoją zgodą – na stanowisko zastępcy nadleśniczego Nadleśnictwa E.. Z dniem 19.08.2014 r. dotychczasowy stosunek pracy zawarty na podstawie powołania przekształcony został z mocy prawa w stosunek pracy na podstawie umowy o pracę na czas nieokreślony.

Na zajmowanym dotychczas stanowisku zastępcy nadleśniczego powodowi przysługiwało wynagrodzenie zasadnicze w kwocie (...)zł i dodatek funkcyjny w kwocie (...) zł, a ponadto ekwiwalent za drewno – (...) zł, zryczałtowane świadczenie BHP i ubezpieczenie zdrowotne – (...) zł – łącznie (...) zł brutto, tj. (...) zł netto (łącznie koszt pracodawcy z uwzględnieniem narzutu składki ZUS, odpisu PFRON i odpisu na ZFŚS to (...) zł).

Zgodnie z Zakresem Czynności, Upnień i Odpowiedzialności z dnia 30.04.2013 r. oraz Regulaminem Organizacyjnym Nadleśnictwa E. wprowadzonym Zarządzeniem nr (...)Nadleśniczego Nadleśnictwa E. z dnia 09.12.2019 r., zastępca nadleśniczego odpowiada za całokształt sfery produkcyjnej w nadleśnictwie, kieruje Działem (...), pracą leśniczych i podporządkowanych mu stanowisk pracy. Realizując obowiązki służbowe współpracuje z nadleśniczym, współdziała na zasadzie więzi informacyjnej z głównym księgowym i sekretarzem, zastępuje nadleśniczego w razie jego nieobecności. Zastępca nadleśniczego odpowiada w szczególności za: przygotowywanie

materiałów do opracowania planu urządzenia lasu oraz miejscowych planów zagospodarowania przestrzennego; prowadzi nadzór nad sporządzaniem planu finansowo-gospodarczego z zakresu gospodarki leśnej; przygotowanie dokumentacji w zakresie zmian powierzchniowych – przyjmowania i kupna lasów i gruntów do zalesień, zmiany kategorii użytkowania; prowadzenie całości prac z selekcji i nasiennictwa leśnego ze szczególnym uwzględnieniem rodzaju i wielkości produkcji zaspakajającej w pełni potrzeby nadleśnictwa; nadzór nad organizacją produkcji szkółkarskiej; nadzór nad gospodarką łowiecką; organizowanie wykonawstwa i nadzorowanie prac związanych z hodowlą lasu, ochroną lasu, powiększaniem zasobów leśnych oraz użytkowaniem; określanie potrzeb hodowlanych i ochronnych lasu, wynikających z jego stanu z uwzględnieniem kolejności i terminów wykonywanych prac; przygotowywanie dokumentacji z uwzględnieniem wszystkich niezbędnych elementów wykonawstwa zadań gospodarczych; zapewnienie racjonalnego użytkowania lasu poprzez analizę wykonawstwa cięć według kategorii i ustalonego etatu, prawidłowego wykorzystania surowca drzewnego i innych produktów i jego sprzedaży na zasadzie najwyższej opłacalności; podejmowanie skutecznych działań zmierzających do przestrzegania przepisów o ochronie pracy, bezpieczeństwie i higienie pracy oraz przepisów związanych z ochroną przeciwpożarową; organizację i przebieg instruktaży i szkoleń w nadzorowanych zagadnieniach; nadzór nad procesem certyfikacji gospodarki leśnej; nadzór nad przekazywaniem agend i majątku nadleśnictwa przy zmianach kadrowych na stanowiskach z powierzoną odpowiedzialnością materialną; organizację narad roboczych leśniczych; organizację zabezpieczenia surowca drzewnego „na pniu” na potrzeby obronności kraju; pomoc wojskom sojuszniczym i własnym w organizacji pobytu na obszarach leśnych. Odpowiada za powierzone mienie Lasów Państwowych oraz niezwłocznie zgłasza nadleśniczemu przypadki jego uszkodzenia lub zaginięcia. Odpowiada również za terminowe wykonywanie powierzonych mu zadań.

W zakresie kontroli i uprawnień zastępca nadleśniczego sprawuje nadzór nad: ustalaniem danych z zakresu potencjalnych zagrożeń dla przedsięwzięć gospodarczych planowanych w nadleśnictwie; opracowywaniem ankiet do konsultacji społecznych i naukowych dotyczących obszarów lasów o szczególnych wartościach przyrodniczych; rejestrowaniem i analizą uwag z nadsyłanych ankiet oraz wyznaczaniem obszarów lasów o szczególnych wartościach przyrodniczych; prezentacją na KZP planowanych obszarów o szczególnych wartościach przyrodniczych; sporządzaniem materiałów przez leśniczych (graficzno-opisowych planów działań na powierzchniach zrębowych i powierzchniach obejmujących cięcia hodowlane) weryfikowanych przez inżynierów nadzoru; prowadzeniem ciągłej kontroli z wykonywanych dodatkowych czynności przez leśniczych dotyczących certyfikacji, a ponadto nadzór nad przetargami organizowanymi przez dział sekretarza.

Za niedopełnienie obowiązków wynikających z zakresu czynności zastępca nadleśniczego ponosi odpowiedzialność służbową i inną przewidzianą w przepisach szczególnych. W czasie nieobecności w pracy zastępstwo za zastępcę nadleśniczego pełni wskazany przez nadleśniczego inżynier nadzoru bądź sam nadleśniczy.

W okresie od 06.08. 2019r. do 03.01.2020 r. powód pełniący funkcję zastępcy nadleśniczego Nadleśnictwa E. przebywał na długotrwałym zwolnieniu lekarskim.

Pismem z dnia 30.01.2020 r. zwrócił się do pracodawcy – Państwowego Gospodarstwa Leśnego Lasy Państwowe – Nadleśnictwa E. reprezentowanego przez Nadleśniczego Nadleśnictwa E. A. W. z wnioskiem o udzielenie mu urlopu dla poratowania zdrowia, o którym mowa w §23 Ponadzakładowego Układu Zbiorowego Pracy dla pracowników Państwowego Gospodarstwa Leśnego Lasy Państwowe, w okresie następującym bezpośrednio po wyczerpaniu okresu zasiłkowego w 2020 r. jednorazowo w wymiarze sześciu miesięcy. Wniosek swój motywował pogorszeniem stanu zdrowia, wymagającym leczenia farmakologicznego i terapeutycznego. Do wniosku załączył zaświadczenie lekarskie z dnia 30.01.2020r. stwierdzające konieczność udzielenia urlopu dla poratowania zdrowia w związku ze stwierdzeniem zaburzeń adaptacyjnych, na powstanie których wpływ miała długoletnia praca w nadleśnictwie. W zaświadczeniu lekarskim stwierdzono, że pacjent kontynuuje leczenie psychiatryczne, a rokowania co do powrotu do zdrowia w przypadku udzielenia urlopu są korzystne. Okres leczenia zakończyć się miał z dniem 17 lutego 2020 r..

Pismem z dnia 12.02.2020 r. Nadleśniczy Nadleśnictwa E. A. W. poinformował powoda, że nie wyraża zgody na udzielenie mu płatnego urlopu dla poratowania zdrowia w związku z niespełnieniem przesłanek określonych w treści §

23 ust. 3b Ponadzakładowego Układu Zbiorowego Pracy dla Pracowników Państwowego Gospodarstwa Leśnego Lasy Państwowe, zgodnie z którym wniosek o udzielenie urlopu na poratowanie zdrowia powinien być uzasadniony przez pracownika i udokumentowany zaświadczeniem lekarskim stwierdzającym, że rodzaj schorzenia wymaga udzielania urlopu, a jego wykorzystanie na powrót pracownika do pracy. W uzasadnieniu swojej decyzji pracodawca wskazał, iż do złożonego wniosku dołączono zaświadczenie lekarskie z dnia 30.01.2020 r., czyli wystawione w okresie, gdy pracownik przebywał na długotrwałym zwolnieniu lekarskim w związku z niezdolnością do pracy. Złożone zaświadczenie nie dowodzi w sposób jednoznaczny, że rodzaj schorzenia wymaga udzielenia urlopu dla poratowania zdrowia, bowiem w dniu, od którego pracownik chciałby korzystać z urlopu dla poratowania zdrowia może on być nadal osobą niezdolną do pracy wymagającą nie skorzystania z urlopu, a wykorzystania wszystkich świadczeń przysługujących osobie chorej, tj. zasiłku rehabilitacyjnego ewentualnie renty chorobowej. Dlatego też, nie jest możliwym udzielenie urlopu na poratowanie zdrowia w trakcie przebywania pracownika na długotrwałym zwolnieniu lekarskim.

Ponadto, pracodawca wskazał, iż nie wyraża zgody na udzielenie urlopu dla poratowania zdrowia również ze względu na niewykorzystany urlop wypoczynkowy za 2018 i 2019 rok – jak wskazano w treści pisma, aby nie powodować nawarstwiania się zaległych urlopów, zasadnym jest wykorzystanie w pierwszej kolejności zaległego urlopu wypoczynkowego.

Jednocześnie wskazał, że sytuacja pracownicza powoda wymaga uregulowania, po wcześniejszym złożeniu przez niego wyjaśnień dotyczących nieprawidłowości wykazanych podczas dwóch kontroli przeprowadzonych przez RDLP w B. w Dziale (...), za którą ponosi on odpowiedzialność: pierwsza rozpoczęta 10.06.2019 r. – wystąpienie pokontrolne z dnia 09.07.2019 r. – ocena negatywna i druga rozpoczęta 17.07.2019 r. – wystąpienie z dnia 13.08.2019 r. – ocena negatywna.

Po zakończeniu zwolnienia lekarskiego w dniu 03.02.2020 r., powód w okresie od 04.02. do 17.02.2020 r. przebywał na urlopie wypoczynkowym. Do pracy wrócił w dniu 18.02.2020 r. i wówczas pracodawca przedłożył mu propozycję porozumienia zmieniającego umowę o pracę na czas nieokreślony w części dotyczącej stanowiska pracy i warunków płacy, zgodnie z którym w miejsce dotychczasowych warunków umowy dotyczących stanowiska pracy i warunków płacy obowiązywać miały następujące warunki:

- stanowisko pracy w Służbie Leśnej: starszy specjalista SL ds. marketingu;
 - wynagrodzenie zasadnicze miesięczne brutto w wysokości (...)zł, wynikające z XI kategorii zaszerogowania i współczynnika miesięcznego wynagrodzenia (...)pomnożonego przez obowiązującą stawkę wyjściową (...) zł brutto;
 - wstrzymanie z dniem 18.02.2020 r. dalszej wypłaty dodatku funkcyjnego wypłacanego na poprzednio zajmowanym stanowisku pracy zastępcy nadleśniczego;
- stopień służbowy w Służbie Leśnej: Inspektor;
- pozostałe świadczenia zgodnie z obowiązującymi przepisami dotyczącymi stanowiska pracy.

Powód nie wyraził zgody na przyjęcie warunków pracy i płacy zaproponowanych w porozumieniu z dnia 18.02.2020 r. W okresie od 19.02.2020 r. do 27.02.2020 r. ponownie skorzystał z urlopu wypoczynkowego. Po powrocie do pracy pracodawca doręczył powodowi oświadczenie z dnia 28.02.2020 r. o wypowiedzeniu warunków umowy o pracę zawartej dnia 19.08.2014 r. na czas nieokreślony w części dotyczącej rodzaju umówionej pracy, wynagrodzenia oraz stopnia służbowego w Służbie Leśnej z zachowaniem trzymiesięcznego okresu wypowiedzenia upływającego z dniem 31.05.2020r. Jako przyczyny wypowiedzenia umowy o pracę podano:

a) niewłaściwy nadzór nad Działem (...) oraz pracą podległych leśniczych w Nadleśnictwie E., powierzony „Zakresem czynności, uprawnień i odpowiedzialności zastępcy nadleśniczego”, skutkiem czego są negatywne oceny działu w kontroli przeprowadzonej w latach 2018-2019 przez pracowników Inspekcji i Kontroli jednostek zwierzchnich dotyczące:

- zaniżania klasyfikacji pozyskanego i przygotowywanego do sprzedaży drewna;
 - jednostkowego nieprawidłowego pomiaru surowca drzewnego;
 - niewłaściwego (niewystarczającego) sortowania surowca stosowego;
 - nieumiejętnego, mało efektywnego kierowania rotacją drewna, skutkującego jego długim przelegiwaniem, a w konsekwencji deprecjacją i obniżeniem jakości;
 - tolerowania nieprzestrzegania wewnętrznych uregulowań i zarządzeń przez podwładnych pracowników;
- b) brak właściwego nadzoru nad przekazywaniem agend i majątku Skarbu Państwa pozostających w nadzorze Lasów Państwowych, przy zmianach kadrowych na stanowiskach z powierzoną odpowiedzialnością materialną, skutkujący utratą tegoż majątku na rzecz osób fizycznych – w wyniku rozstrzygniętej oraz toczącej się aktualnie sprawy o zasiedzenie gruntów;
- c) brak skutecznych działań mających na celu zapobieganie negatywnym zjawiskom:
- dewastacji fragmentów lasu w nadleśnictwach: D., M. L.;
 - szkód wynikłych z niewłaściwej realizacji umów na zakontraktowane usługi leśne i roboty budowlane (Leśnictwo C.);
- d) brak dbałości o interes pracodawcy poprzez niewnioskowanie w okresie ostatnich czterech lat o ukaranie kogokolwiek z podwładnych niewłaściwie wykonujących obowiązki pracownicze, o zastosowanie kar umownych dla zakładów usług leśnych i firm budowlanych niewłaściwie realizujących zawarte umowy;
- e) brak współpracy z przełożonym oraz współpracownikami w wielu kluczowych dla właściwego funkcjonowania zarówno biura, jak i jednostek terenowych (leśnictw) sprawach;
- f) brak elementarnej wiedzy z zakresu systemów informatycznych Lasów Państwowych, w oparciu o które funkcjonuje cały proces planowania i zarządzania jednostką.

Jak wskazano, wymienione przykłady braku kompetencji, małego zaangażowania w pracę oraz braku kontroli funkcjonalnej nad powierzonymi działaniami gospodarki leśnej i pracownikami stały się uzasadnioną przesłanką do utraty zaufania do pracownika i wykluczają możliwość dalszej współpracy na zajmowanym stanowisku.

Zgodnie z oświadczeniem pracodawcy, po upływie okresu wypowiedzenia, tj. począwszy od 01.06.2020 r. powód miał wykonywać obowiązki służbowe na stanowisku starszego specjalisty SL ds. marketingu za wynagrodzeniem miesięcznym (...)zł brutto według współczynnika zaszeregowania (...) ze zmianą stopnia służbowego w SL z XII – Dyrektor leśny na XI – Inspektor. Pozostałe warunki umowy nie podlegały zmianie.

Pracodawca pouczył powoda, że jeżeli przed upływem okresu wypowiedzenia, tj. do dnia 15.04.2020 r. nie złoży oświadczenia o odmowie przyjęcia nowych warunków umowy o pracę będzie to równoznaczne z wyrażeniem zgody na proponowaną zmianę warunków umowy. W razie odmowy przyjęcia zaproponowanych warunków umowy, umowa rozwiąże się z upływem okresu wypowiedzenia, tj. z dniem 31.05.2020 r.. Pracodawca pouczył pracownika o przysługującym mu prawie wniesienia odwołania do Sądu Pracy.

Z dalszych ustaleń Sądu Rejonowego wynikało, że na dzień doręczenia wypowiedzenia zmieniającego powód miał ukończone 61 lat i 35 letni staż pracy w Lasach Państwowych. Wypowiedzenie zmieniające doręczono mu więc w okresie ochrony przedemerytalnej. Nadleśniczy zawiadomił związki zawodowe o zamiarze wypowiedzenia warunków umowy o pracę i wówczas M. M. poszedł na zwolnienie lekarskie. Wypowiedzenie doręczono mu po powrocie ze zwolnienia lekarskiego, gdy był już w okresie ochronnym. Nadleśniczy Nadleśnictwa E. reprezentujący

pracodawcę przy czynnościach z zakresu stosunku pracy miał tego świadomość. Kadrowa przygotowująca dokument wypowiedzenia informowała Nadleśniczego o ochronie stosunku pracy przysługującej pracownikowi.

Kontrola Państwowej Inspekcji Pracy przeprowadzona w dniach 11 i 12.08. oraz 1,3,7,14 i 17.09.2020 r. nie wykazała nieprawidłowości w zakresie wypowiedzenia warunków pracy i płacy powoda. W wystąpieniu pokontrolnym z dnia 28.09.2020 r. wnoszono natomiast o niewypowiadanie umów o pracę osobom wskazanym uchwałą zarządu jego członkiem, będących członkiem danej zakładowej organizacji związkowej, upoważnionym do reprezentowania tej organizacji wobec pracodawcy albo organu lub osoby dokonującej za pracodawcę czynności w sprawach z zakresu prawa pracy oraz nieudzielanie pracownikom kar porządkowych po upływie 3 miesięcy od dopuszczenia się przez pracownika ustalonej organizacji i porządku w procesie pracy. Nakazano również dokonanie aktualizacji ryzyka zawodowego na stanowiskach występujących w zakładzie pracy.

Niezależnie od wypowiedzenia zmieniającego, pismem z dnia 02.03.2020 r. Nadleśniczy Nadleśnictwa E. A. W. na podstawie art. 42 § 4 kp oraz § 6 PZUP dla pracowników PGL LP z dnia 29.01.1998 r. z późn. zm. z dniem 03.03.2020 r. powierzył powodowi pracę inną niż określona w umowie o pracę, tj. wykonywanie obowiązków podleśniczego leśnictwa Z. z zachowaniem prawa do dotychczasowego wynagrodzenia, wskazując, iż powyższe postanowienia podyktowane są uzasadnionymi potrzebami pracodawcy, tj. brakiem obsady na stanowisku podleśniczego w Leśnictwie Z. w związku z absencją chorobową podleśniczego w.w. leśnictwa – W. B. i obowiązywać będą do dnia 31.05.2020 r..

Natomiast powód pismem z dnia 11.03.2020 r. zwrócił się do pracodawcy z ponowną prośbą o udzielenie urlopu dla poratowania zdrowia. W odpowiedzi na powyższy wniosek, pismem z dnia 25.03.2020 r. Nadleśniczy Nadleśnictwa E. poinformował wyżej wymienionego, iż odracza podjęcie decyzji o udzieleniu urlopu dla poratowania zdrowia we wskazanym przez pracownika terminie do czasu ustąpienia pandemii koronawirusa.

Powód świadczył pracę w okresie od 28.02. do 07.04., w okresie od 18.04. do 31.05. oraz w okresie od 27.06. do 01.11.2020 r. W okresach od 08.04. do 17.04. i od 01.06. do 26.06. 2020 r. korzystał z urlopu wypoczynkowego, zaś w okresie od 02.11. do 16.11.2020 r. przebywał na zwolnieniu lekarskim. Do pracy wrócił w dniu 17.11.2020 r.

Sąd Rejonowy miał też na uwadze, że w ocenie leśniczego Leśnictwa Z. powód dobrze wywiązywał się z obowiązków na stanowisku podleśniczego. Zajmował się wydawaniem drewna, przy wykonywaniu obowiązków korzystając z rejestratora – przenośnego komputera.

Dalej Sąd Rejonowy wskazał, iż zgodnie z Regulaminem Organizacyjnym Nadleśnictwa E., Dział (...) w zakresie obrotu i handlu drewnem odpowiada za: sporządzenie wydruku transferu z rejestratora stanowiącego wykaz sporządzonych dokumentów, każdorazowo po eksporcie danych z rejestratora do (...); analizę danych zawartych w wydruku pod kątem ciągłości numeracji dokumentów; sprawdzanie ilości sporządzonych wydruków dokumentów; wykonywanie transferu danych z rejestratora do (...); kontrolę merytoryczną i zatwierdzanie dokumentów rozchodowych w (...) sporządzanie wydruków protokołów błędów z transmisji, będących zestawieniem niezawinionych dokumentów z rejestratora; monitorowanie właściwej konserwacji i rotacji zapasów drewna w lesie i na składnicach, w tym kontrolę prawidłowości ewidencjonowania surowca drzewnego; kontrolę merytoryczną wykazów odbiorczych drewna ((...)) i ich zatwierdzanie w (...) poprzez użycie funkcji G.; gromadzenie, przekazywanie i wymianę informacji dotyczącej bieżącej i perspektywicznej sytuacji rynku drzewnego, kondycji odbiorców drewna na terenie obwodu nadzorczego w powiązaniu z możliwościami sprzedaży; prowadzenie dokumentacji w wymienionym zakresie, w trybie i formie ustalonej w obowiązujących zarządzeniach Dyrektora Generalnego Lasów Państwowych oraz Dyrektora RDLP; monitorowanie przestrzegania wytycznych sprzedaży drewna przez leśnictwa wchodzące w skład nadleśnictwa; opracowywanie i wprowadzenie planu sprzedaży drewna do (...), na stronę portalu leśno-drewno oraz przetargów, aukcji i submisji drewna na aplikację e-drewno; korzystanie z informacji emitowanych przez portal leśno-drewno; przygotowywanie umów i aneksów do umów z odbiorcami drewna, ustalanie harmonogramów dostaw; bieżące monitorowanie realizacji umów; koordynację sprzedaży detalicznej i nadzór nad jej prawidłowością; sporządzanie dokumentów rozchodowych surowca przy rozchodzie realizowanym w biurze nadleśnictwa; współudział

we wdrażaniu oprogramowania służącego do ewidencji pozyskiwania i obrotu drewnem w leśnictwie, monitoring jego wykorzystania i funkcjonowania oraz przekazywanie uwag odnośnie ich funkcjonowania do osób odpowiedzialnych za ich prawidłowe działania.

W okresie od 02.01.2018 r. do 31.01.2018 r. w Nadleśnictwie E. przeprowadzona została przez pracowników Wydziału Kontroli i Audytu Wewnętrznej Regionalnej Dyrekcji Lasów Państwowych w B. kontrola dotycząca planowania, pozyskania i obrotu drewnem średniowymiarowym w latach 2016 i 2017. Kontrola wykazała nieprawidłowości w postaci: zaniżania klasyfikacji pozyskanego i przygotowanego do sprzedaży drewna polegającego na tym, że drewno stosowe różnych gatunków o cechach sortymentu S2 klasyfikowane było i odbierane jako S4, co oceniono jako działanie nielegalne i niegospodarne, prowadzące do zaniżania wartości sprzedawanego surowca i w efekcie zaniżenia przychodów jednostki; nieprawidłowego pomiaru masy drewna, które to działanie oceniono jako nierzetelne i niegospodarne; zawyżania na etapie planowania pozyskania drewna udziału sortymentu S4 gatunków liściastych oraz świerku kosztem sortymentów S2 oraz braku lub zaniżania udziału sortymentu S2B w gatunkach liściastych oraz świerku, co oceniono jako działanie nielegalne i niegospodarne, prowadzące do zaniżania wartości drewna; nieprzestrzegania przez Leśniczego Leśnictwa M. L. obowiązujących terminów przy wystawianiu paragonów fiskalnych w chwili dokonania sprzedaży i tym samym drukowania fiskalnych raportów dobowych z naruszeniem terminów fiskalnych oraz nieprzestrzegania ustalonych zasad i terminów przy przekazaniu dokumentów ze sprzedaży drewna oraz utargu do biura Nadleśnictwa; prowadzenia niedostatecznej kontroli przez osoby materialnie odpowiedzialne (leśniczych) i służby powołane do kontroli wewnętrznej nad procesem planowania, pozyskania, zrywki i sprzedaży drewna. Ponadto, podczas kontroli stwierdzono przypadki pobrania deputatów opałowych w naturze przez leśniczych rewirowych oraz podleśniczych z leśnictw, w których pracują w związku z nieobjęciem tych operacji stuprocentową kontrolą wewnętrzną, układnie drewna w Leśnictwach C., B. i M. L. w stopy nieregularne, nieopalikowane, niewyrównane, co znacznie utrudnia właściwy pomiar i stwarza wrażenie niegospodarności i bałaganu, jak również przetrzymywanie na magazynach leśnictw drewna przelegującego powyżej 180 dni. Ogólnie działalność kontrolowanej jednostki oceniono negatywnie.

W związku ze stwierdzonymi nieprawidłowościami i uchybieniami zobowiązano Nadleśniczego Nadleśnictwa E. do dokonania zmian w uregulowaniach własnych Nadleśnictwa uwzględniających aspekty i zagadnienia poruszone w wystąpieniu pokontrolnym, opracowania nowych procedur, schematów postępowania bądź innych działań mających na celu poprawienie kontroli wewnętrznej (weryfikacji zakresów czynności), nadzoru i zarządzania jednostką w zakresie objętym przeprowadzoną kontrolą oraz wyciągnięcia konsekwencji w stosunku do osób odpowiedzialnych za zaistniałe nieprawidłowości i uchybienia.

Ponowna kontrola została przeprowadzona w Nadleśnictwie E. w okresie od 26.06.2018 r. do 01.08.2018 r. w zakresie planowania, pozyskania, poprawności klasyfikacji oraz odbioru, a także sprzedaży detalicznej drewna średniowymiarowego na cele opałowe za okres od 2017 r. do dnia rozpoczęcia kontroli wykazała dalsze nieprawidłowości naruszające kryterium legalności polegające na: niedopełnieniu przez Leśniczego Leśnictwa D. procedur związanych z rozchodowaniem drewna numer (...) na potrzeby własne; rozliczaniu wpłaty za drewno przez inne osoby niż określone w upoważnieniu wydanym przez Nadleśniczego. Ponadto, stwierdzono nieprawidłowości naruszające kryterium rzetelności polegające na: sporządzaniu asygnat w sposób uniemożliwiający prawidłową weryfikację odbiorców oraz niezgodnym ze stanem faktycznym wyszacowaniem drewna S4 w gatunku Św w ilości 10 m³ w Leśnictwie Z.. Za uchybienie uznano przygotowanie drewna w Leśnictwach: G., P., M., K., gdzie część drewna w kontrolowanych stosach odbiegała od parametrów określonych dla drewna S2A (jakość okrzesywania, dopuszczalna średnica dolna oraz krzywizna), a w drewnie S4 nie zachowano parametru długości.

W wystąpieniu pokontrolnym z dnia 17.08.2018r. Zastępca Dyrektora Regionalnej Dyrekcji Lasów Państwowych w B. zobowiązał Nadleśniczego Nadleśnictwa E. do poprawy nadzoru przez służby administracji terenowej nad jakością wyrabianych sortymentów S2A i S4 tak by były zgodne z parametrami określonymi dla tych sortymentów w przedmiotowych normach oraz zawartych z odbiorcami umowach, wyegzekwowania od upoważnionych pracowników przestrzegania określonych zasad w upoważnieniach imiennych w zakresie rozliczania się z gotówki w leśnictwach, zamieszczania pełnych danych odbiorcy przy sporządzaniu asygnat tak by umożliwiły jego weryfikację, poprawy

kontroli funkcjonalnej i merytorycznej w zakresie sporządzania szacunków brakarskich w celu wyeliminowania wykazanych błędów oraz zgłoszenia do „systemu zgłaszania błędów” błędu programu A..

Jak ustalił Sąd I instancji w okresie od 10.06.2019 r. do 25.06.2019 r. przeprowadzono kolejną kontrolę mającą na celu ustalenie wykazu nieprawidłowości stwierdzonych w protokole z kontroli problemowej LP jak również działań naprawczych przez Nadleśnictwo E.. Zakresem kontroli objęto także prawidłowość klasyfikacji, przygotowania do sprzedaży i cechowania drewna do celów opałowych w trakcie lustracji terenowych wraz z weryfikacją pomiarów, prawidłowość realizacji sprzedaży detalicznej i ewidencji czynności z nią związanych na poziomie leśnictwa oraz prawidłowość ewidencji sprzedaży detalicznej, w tym rozliczenia płatności.

W wystąpieniu pokontrolnym z dnia 09.07.2019 r. Dyrektor Regionalnej Dyrekcji Lasów Państwowych po raz kolejny negatywnie ocenił działalność kontrolowanej jednostki, stwierdzając powtórzenie się w istotnej części nieprawidłowości i uchybień wykazanych w ramach poprzednich kontroli: problemowej przeprowadzonej przez ILP oraz doraźnej zrealizowanej przez Wydział Kontroli i Audytu Wewnętrznego RDLP B.. Zastosowane działania zaradcze uznano za nieskuteczne. Stwierdzono nieprawidłowości naruszające kryterium legalności: zaniżanie klasyfikacji pozyskanego drewna i przygotowanego do sprzedaży w leśnictwie K.; nieprawidłowy pomiar miąższości odebranego drewna w leśnictwach B., K. i M.; długotrwałe przetrzymywanie na gruncie niezarejestrowanego drewna w leśnictwach M. L. oraz M.; niezastosowanie się Leśniczego Leśnictwa K. do polecenia wydanego przez kontrolującego odnośnie przesortowania stosu, czym utrudniono przeprowadzenie kontroli; wydanie inżynierowi nadzoru zakupionego przez niego drewna z leśnictwa G. bez przeprowadzenia kontroli przez drugiego inżyniera nadzoru, czym naruszono zasady kontroli surowca drzewnego nabywanego przez pracowników Nadleśnictwa; nieegzekwowanie od kupujących w jednostce terminów wywozu drewna; nieprzestrzeganie zasady utrzymywania drewna na stanie magazynowym leśnictw co najmniej 2 dni w celu umożliwienia kontroli przez inżynierów nadzoru; niewywiązywanie się przez inżynierów nadzoru z powierzonych im w zakresach czynności zadań dotyczących rozmiaru kontrolowanego drewna; zakwestionowanie przez inżyniera nadzoru poprawności odbiórki stosów drewna bez jednoczesnego dokonania odpowiedniego wpisu w książce służbowej leśniczego i wydania polecenia właściwego przesortowania zakwestionowanego drewna oraz dokonania specyfikacji; niezgodne z ustaleniami zawartymi w paragrafie 15 Ponadzakładowego Układu Zbiorowego Pracy PGL LP zapisy w zarządzeniu nr (...)Nadleśniczego Nadleśnictwa E. z dnia 24.01.2019 r. ustalające dodatkowe rodzaje deputatów opałowych oraz pobieranie przez pracowników deputatów opałowych pomimo braku ich pisemnych wniosków o wydanie deputatów w takiej postaci, jak również nieprawidłowości naruszające kryterium rzetelności: rozbieżności w uregulowaniach wewnętrznych dotyczące określenia zakresów czynności inżynierów nadzoru w odniesieniu do rozmiaru kontrolowanej przez nich prawidłowości klasyfikacji i pomiaru surowca drzewnego; sposób prowadzenia „Książki protokołów inżyniera nadzoru” i niespójność w uregulowaniach wewnętrznych odnośnie sposobu dokumentowania wyników pracy inżynierów nadzoru. Ponadto, stwierdzono uchybienia w postaci: utrzymywania na magazynach leśnictw drewna średniowymiarowego przez okres dłuższy niż 180 dni; niewłaściwego sposobu prowadzenia „Kalendarzy leśnika z elementami książki służbowej” przez inżynierów nadzoru oraz pomyłki pisarskiej przy adnotacji na asygnacie nr (...)odnośnie ilości wydanego kupującemu drewna.

Wobec stwierdzonych nieprawidłowości i uchybień zobowiązano Nadleśniczego Nadleśnictwa E. do podjęcia zdecydowanych działań, w tym dyscyplinujących, mających na celu poprawienie jakości odbiórki drewna, dostosowania zakresu obowiązków inżynierów nadzoru w zakresie rozmiaru kontroli zadań gospodarczych do faktycznych potrzeb z uwzględnieniem realnych możliwości wykonania nałożonych na nich zadań, konsekwentnego egzekwowania od inżynierów nadzoru powierzonych im obowiązków, nadzoru rzetelnego i zgodnego z uregulowaniami wewnętrznymi obowiązującymi w jednostce, dokumentowania przebiegu wykonanej pracy i wyników przeprowadzonych kontroli, rygorystycznego egzekwowania od ZUL warunków podpisanych umów, w szczególności w zakresie zgodnego z obowiązującymi normami sortowania drewna w stosach, bezwzględnej, sukcesywnej odbiórki pozyskiwanego surowca drzewnego, bezwzględnego przestrzegania zasad i terminów sprzedaży-kupna drewna na rynkach detalicznych, wdrożenia mechanizmów kontroli wewnętrznej mających na celu wyeliminowanie pobierania deputatów opałowych lub zakupu drewna przez pracowników bez uprzedniej kontroli surowca, dokonanie zmian

w treści Zarządzenia Nr (...) Nadleśniczego Nadleśnictwa E. z dnia 24.01.2019 r. oraz wyciągnięcia konsekwencji służbowych wobec Leśniczego Leśnictwa K., który utrudnił przeprowadzenie kontroli.

Następnie, w dniach od 17.07.2019 r. do dnia 24.07.2019 r. Regionalna Dyrekcja Lasów Państwowych przeprowadziła w Nadleśnictwie E. kontrolę w zakresie rozpoznania skargi kwestionującej prawidłowość odbioru usług leśnych oraz obrót drewnem w leśnictwie G. zgłoszonej przez A. K. (1) – właściciela (...).

W wystąpieniu pokontrolnym z dnia 13.08. 2019r. po raz kolejny negatywnie oceniono kontrolowaną działalność. Przeprowadzona kontrola wykazała dalsze występowanie części nieprawidłowości, jak i uchybień wykazanych w ramach poprzednich kontroli: problemowej przeprowadzonej przez ILP oraz doraźnych realizowanych przez Wydział Kontroli i Audytu Wewnętrzny RDLP w B.. Zastosowane działania zaradcze uznano za nieskuteczne. Stwierdzono nieprawidłowości naruszające kryterium legalności w postaci: dopuszczenia do deprecjacji 22 sztuk drewna wielkowymiarowego o łącznej masie 12.16 m³, które zostało wykazane w protokole z przeprowadzonej inwentaryzacji doraźnej w leśnictwie G.; nieprawidłowego pomiaru miąższości drewna wielkowymiarowego przyjętego do ewidencji pod numerami: (...), (...), (...), (...); zwłoki w odbiorze pozyskanego i zerwanego surowca drzewnego przy jednoczesnym braku udokumentowanych zastrzeżeń co do prawidłowości prac wykonywanych przez (...); przypadków odnoszenia w dokumentacji pozyskanego drewna na inne wydzielenia niż to, z którego faktycznie ono pochodzi; braku zdecydowanych działań Nadleśnictwa zmierzających do wyjaśnienia potwierdzonych przypadków kradzieży drewna pozyskanego przez (...) i nieprzyjętego na ewidencję; braku meldunku leśniczego leśnictwa G. o szkodzie spowodowanej przez (...) wynikającej z nieprawidłowej manipulacji drewna wielkowymiarowego świerkowego w oddz. (...); nieprzestrzegania zasad obiegu dokumentów oraz pomijania drogi służbowej przy załatwianiu sprawy związanej z rozpatrywaną skargą ZUL; niewywiązywania się inżyniera nadzoru z powierzonym mu w zakresie czynności zadań dotyczących rozmiaru kontrolowanego drewna – w odniesieniu do drewna przelegującego na stanie magazynowym leśnictwa G. przez okres dłuższy niż 90 dni. Ponadto, stwierdzono nieprawidłowości naruszające kryterium rzetelności, tj.: zwłokę i nieskuteczność w działaniach podejmowanych przez Nadleśnictwo, mających na celu rzetelne wyjaśnienie zarzutów podnoszonych w rozpatrywanej skardze; nierzetelność w realizowaniu swych obowiązków, brak zaangażowania inżyniera nadzoru i zastępcy nadleśniczego, skutkujący brakiem wiedzy na temat faktycznej sytuacji w leśnictwie G.; zlecenie wykonawcy usług prac pozyskania i zrywki drewna w większym rozmiarze, nieuzasadnionym realnymi potrzebami; żądanie od kupujących potwierdzenia na fakturach odbioru drewna przed faktycznym wydaniem zakupionego drewna; niezgłoszenie przez Leśniczego Leśnictwa G. wady produkcyjnej płytek do cechowania drewna, która powinna być zauważona najpóźniej po użyciu numeru (...) oraz brak skutecznych i kompleksowych działań mających na celu utrzymanie czystości w leśnictwie G., jak również nieprawidłowość naruszającą kryterium celowości polegającą na wyznaczeniu terminu inwentaryzacji doraźnej w leśnictwie G. tydzień po powzięciu udokumentowanej informacji o możliwości wystąpienia istotnych nieprawidłowości w tym leśnictwie, przy jednoczesnym braku działań zabezpieczających nienaruszalność przedmiotu inwentaryzacji. Stwierdzono także uchybienie w postaci utrzymywania w magazynie leśnictwa G. drewna wielkowymiarowego przez okres dłuższy niż 180 dni – na dzień zakończenia kontroli było to 1.22 m³.

Dyrektor Regionalnej Dyrekcji Lasów Państwowych zobowiązał Nadleśniczego Nadleśnictwa E. do bezzwłocznego wszczęcia działań wyjaśniających potwierdzone przypadki zaginięcia drewna pozyskanego przez (...), rygorystycznego egzekwowania od (...) wykonujących pozyskanie drewna warunków podpisanych umów, w szczególności w zakresie zgodnego z obowiązującymi normami sortowania drewna w stosach, wyciągnięcia konsekwencji służbowych wobec Leśniczego Leśnictwa G., zobowiązania osób odpowiedzialnych za wystąpienie strat finansowych Nadleśnictwa E. do ich wyrównania, zmobilizowania inżyniera nadzoru i zastępcy nadleśniczego do rzetelnego wykonywania powierzonych im obowiązków z uwzględnieniem ich zakresów obowiązków do faktycznych potrzeb i realnych możliwości, bezzwłocznej, sukcesyjnej odbiórki pozyskanego surowca drzewnego zgodnie z obowiązującymi w tym zakresie uregulowaniami, bezzwłocznego przestrzegania obowiązującego obiegu dokumentów, jak i zasad zachowywania drogi służbowej przy załatwianiu spraw, w tym właściwego dokumentowania przypadków stwierdzonych nieprawidłowości, zlecenia (...)om rozmiaru prac dostosowanego do faktycznych potrzeb, właściwego dokumentowania wszelkich uwag i zastrzeżeń do prawidłowości usług wykonywanych przez (...), zmiany zasad

dotyczących sposobu potwierdzania odbioru zakupionego surowca, weryfikacji posiadanych na stanie płytek do cechowania drewna pod kątem ich zgodności z obowiązującym wzorcem i czytelności znaków graficznych, usprawniania działań mających na celu utrzymanie czystości w lesie leśnictwa G., w tym opracowywanie zaplanowanych przedsięwzięć związanych z kanalizacją ruchu turystycznego.

Wskutek przeprowadzonej kontroli skierowano do Prokuratury Rejonowej w E. zawiadomienie o możliwości popełnienia przestępstwa kradzieży drewna w Leśnictwie G., ponadto wszczęta została procedura usunięcia z zajmowanego stanowiska osoby pełniącej funkcję Leśniczego Leśnictwa G..

Kolejna kontrola, przeprowadzona w związku ze skargą inżyniera nadzoru K. W. w sprawie nieprawidłowości dotyczących współpracy z Nadleśniczym Nadleśnictwa E. wykazała dalsze występowanie części nieprawidłowości i uchybień wskazanych w ramach poprzednich kontroli, niezastosowanie się do części wystosowanych wniosków pokontrolnych, a także istnienie szeregu konfliktów pomiędzy pracownikami na różnych szczeblach i stanowiskach znacząco utrudniających funkcjonowanie Nadleśnictwa jako całości. Działalność kontrolowanej jednostki oceniono negatywnie.

Jak ustalił Sąd Rejonowy w wyniku kontroli przeprowadzonych przez Regionalną Dyрекcję Lasów Państwowych w B. w latach 2018-2019 pracodawca wymierzył pracownikom – leśniczemu i podleśniczemu oraz pracownikom Działu(...)kary porządkowe. Powód, jako zastępca Nadleśniczego Nadleśnictwa E., nie został ukarany.

Kary udzielone w 2018r. zostały usunięte z akt osobowych pracowników na podstawie art. 113 kp w związku z upływem roku nienagannej pracy. W 2019r. pracownicy otrzymali natomiast następujące kary: Leśniczy Leśnictwa K. – kara porządkowa nagany, Leśniczy Leśnictwa M. – kara porządkowa upomnienia; Leśniczy Leśnictwa M. L. – kara porządkowa upomnienia, Podleśniczy Leśnictwa S. – kara porządkowa nagany, Leśniczy Leśnictwa C. – kara porządkowa nagany, Leśniczy Leśnictwa S. – kara porządkowa nagany.

Sąd Rejonowy wskazał dalej, że osoby zatrudnione na stanowiskach leśniczych i podleśniczych zajmują się sortowaniem, pomiarami i klasyfikacją drewna na terenie leśnictw. Odpowiadają także za rotację drewna. Kontrolę nad powyższym sprawują inżynierowie nadzoru, którzy sprawdzają określony procent klasyfikacji. Do zadań inżynierów nadzoru należy również sprawowanie kontroli doraźnej w leśnictwach, w szczególności kontrola obrotu i rotacji drewna, sposobu jego klasyfikacji, składowania i zabezpieczenia przed depracacją, w tym: objęcie kontrolą prawidłowości klasyfikacji odebranego drewna i objęcie kontrolną prawidłowości klasyfikacji drewna wielowymiarowego przeznaczonego do sprzedaży detalicznej oraz kontrolna wykonawstwa zleconych zadań gospodarczych pod względem jakości, terminowości, organizacji pracy i jej wydajności i zgodności z certyfikatem. Wszystko to leży w gestii inżynierów nadzoru. Zastępca nadleśniczego sprawuje kontrolę funkcjonalną na podstawie przesyłanych mu dokumentów – raportów.

Rotacja drewna uzależniona jest w dużej mierze od popytu na ten surowiec, za który odpowiada Dział Marketingu. Brak popytu powoduje przelegiwanie i deprecjację drewna. W 2018 r. deprecjacji uległo 581,37 m³ drewna, w 2019 r. – 1160,65 m³, a w 2020 r. – 740,18m³.

Mając to wszystko na uwadze Sąd Rejonowy wskazał, że zasadniczą kwestią sporu pozostawała odpowiedzialność powoda za nieprawidłowości i uchybienia, które stanowiły podstawę wypowiedzenia zmieniającego. Materialnoprawną podstawę roszczeń powoda stanowi przepis art. 45 § 1 kp w zw. z art. 42 § 1 kp.

W myśl art. 45 § 1 kp 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. Sąd pracy może nie uwzględnić żądania pracownika uznania wypowiedzenia za bezskuteczne lub przywrócenia do pracy, jeżeli ustali, że uwzględnienie takiego żądania jest niemożliwe lub niecelowe; w takim przypadku sąd pracy orzeka o odszkodowaniu (§ 2). Jednakże, przepisu tego nie stosuje się do pracowników, o których mowa w art. 39 i 177 oraz w przepisach szczególnych dotyczących ochrony

pracowników przed wypowiedzeniem lub rozwiązaniem umowy o pracę, chyba że uwzględnienie żądania pracownika przywrócenia do pracy jest niemożliwe z przyczyn określonych w art. 411, w takim przypadku sąd pracy orzeka o odszkodowaniu (§ 3).

Z mocy art. 42 § 1 kp wskazane wyżej przepisy o wypowiedzeniu umowy o pracę stosuje się odpowiednio do wypowiedzenia wynikających z umowy warunków pracy i płacy.

Oceniając okoliczność naruszenia przez pracodawcę przepisów o wypowiedzaniu umowy o pracę, a konkretnie przepisów art. 39 Kodeksu pracy przewidującego szczególną ochronę pracownika w wieku przedemerytalnym, Sąd Rejonowy wskazał, iż w pierwszym piśmie procesowym inicjującym niniejsze postępowanie strona powodowa podnosiła, że powód jest pracownikiem chronionym, któremu brakuje nie więcej niż 4 lata do osiągnięcia wieku emerytalnego. Pozwany co do zasady okoliczności powyższej nie przeczył, podkreślając jednak, iż prawo do ochrony osoby w wieku przedemerytalnym nie ma charakteru bezwzględny.

Przepis art. 39 kp ustanawia dwie przesłanki objęcia pracownika ochroną przed wypowiedzeniem: po pierwsze - nie więcej niż 4 lata do osiągnięcia wieku emerytalnego, po drugie - okres zatrudnienia umożliwiający uzyskanie prawa do emerytury z osiągnięciem wieku emerytalnego.

Przewidziany w art. 39 kp zakaz wypowiedzania umowy o pracę w okresie ochrony przedemerytalnej na podstawie art. 42 § 1 kp odnosi się również do wypowiedzenia zmieniającego warunki pracy i płacy. Każdorazowo o objęciu pracownika okresem ochronnym decyduje data kalendarzowa spełnienia wymaganych prawem warunków. Pismo zawierające oświadczenie o wypowiedzeniu umowy o pracę bądź wypowiedzeniu warunków umowy nie może być doręczone po tej dacie.

Sąd Rejonowy powołując się na dokumenty załączone do akt osobowych powoda (urodzonego (...)) wskazał, iż stosownie do art. 24 ust. 1 ustawy o emeryturach i rentach z Funduszu Ubezpieczeń Społecznych z dnia 17.12.1998 r. (Dz. U. 1988 nr 162, poz. 1118), w brzmieniu obowiązującym w dacie wypowiedzenia zmieniającego (t. j. z 2020 r. poz. 53), ubezpieczonym urodzonym po dniu 31.12.1948 r. przysługuje emerytura po osiągnięciu wieku emerytalnego wynoszącego co najmniej 60 lat dla kobiet i co najmniej 65 lat dla mężczyzn, z zastrzeżeniem art. 46, 47, 50, 50a, 50e i 184 ustawy. Powyższe oznacza, iż wskazany w art. 39 k.p. okres ochronny rozpoczął się u powoda z chwilą ukończenia przez niego 61 lat, a zatem z dniem (...)r.. Jednocześnie, niewątpliwym i bezspornym jest, że okres zatrudnienia (co najmniej 35 lat pracy) umożliwił powodowi uzyskanie prawa do emerytury. Oświadczenie o wypowiedzeniu warunków umowy o pracę zostało doręczone powodowi w dniu 28 lutego 2020 r., a zatem w okresie ochronnym, o którym mowa w art. 39 k.p.

Sąd I instancji podkreślił, iż zarówno A. W. reprezentujący stronę pozwaną, jak i świadek K. B. (1) zatrudniona w Nadleśnictwie E. na stanowisku kadrowej przyznali, że wypowiedzenie doręczono powodowi w okresie ochronnym. Świadek zeznała, iż przygotowując wypowiedzenie zmieniające dla powoda miała świadomość, że powód jest w okresie ochrony przedemerytalnej i informowała o tym Nadleśniczego Nadleśnictwa E. – A. W.. Pracodawca miał świadomość istnienia przepisów przewidujących szczególną ochronę stosunku pracy, jak również wiedzę, że powód jako osoba w wieku przedemerytalnym z ochrony takiej korzysta, i mimo to zdecydował się na wypowiedzenie powodowi warunków umowy o pracę.

Sąd Rejonowy zaznaczył, iż zakres ochrony pracownika w wieku przedemerytalnym przed wypowiedzeniem warunków pracy lub płacy jest węższy niż w razie definitywnego wypowiedzenia umowy o pracę. Art. 43 k.p. wskazuje bowiem, iż pracodawca może wypowiedzieć warunki pracy lub płacy pracownikowi, o którym mowa w art. 39 k.p., jeżeli wypowiedzenie stało się konieczne ze względu na: 1) wprowadzenie nowych zasad wynagradzania dotyczących ogółu pracowników zatrudnionych u danego pracodawcy lub tej ich grupy, do której pracownik należy; 2) stwierdzoną orzeczeniem lekarskim utratę zdolności do wykonywania dotychczasowej pracy albo niezawinioną przez pracownika utratę uprawnień koniecznych do jej wykonania.

Artykuł 43 kp jest wyjątkiem od ustanowionego w art. 39 k.p. bezwzględnego zakazu wypowiedzania umowy pracownikom w wieku przedemerytalnym. Jednak katalog przyczyn wymienionych w art. 43 k.p., z powodu których możliwe staje się wypowiedzenie zmieniające, jest katalogiem zamkniętym oraz nie podlega interpretacji rozszerzającej. W odniesieniu do pracowników w wieku przedemerytalnym wypowiedzenie zmieniające dokonane może być tylko w dwóch przypadkach – pierwszy z nich sprowadza się do wprowadzenia nowych zasad wynagradzania dotyczących ogółu pracowników zatrudnionych u danego pracodawcy lub tej grupy, do której należy pracownik, w drugim zaś dochodzi do utraty zdolności lub niezawinionej przez pracownika utraty uprawnień niezbędnych do wykonywania pracy.

Sąd rejonowy podkreślił, iż żadna z przesłanek wskazanych w art. 43 kp nie znajduje zastosowania w okolicznościach niniejszej sprawy, brak jest również podstaw do wyłączenia zastosowania art. 39 kp w oparciu o inne, powołane wyżej przepisy prawa. Dokonując zatem wypowiedzenia powodowi warunków umowy o pracę w okresie ochrony przedemerytalnej, pozwany pracodawca istotnie naruszył zakaz wynikający z art. 39 kp.

Natomiast kwestie możliwości i celowości przywrócenia pracownika do pracy bądź odpowiednio przywrócenia pracownika do pracy na dotychczasowych warunkach w przypadku rozwiązania/zmiany umowy o pracę za wypowiedzeniem uregulowane zostały w art. 45 § 2 kp., który to przepis stanowi, że sąd pracy może nie uwzględnić żądania pracownika uznania wypowiedzenia za bezskuteczne lub przywrócenia do pracy, jeżeli ustali, że uwzględnienie takiego żądania jest niemożliwe lub niecelowe, w takim przypadku sąd pracy orzeka o odszkodowaniu. Przy czym, zgodnie z art. 45 § 3 kp. powyższego przepisu nie stosuje się do pracowników, o których mowa w art. 39 kp., chyba że uwzględnienie żądania pracownika przywrócenia do pracy jest niemożliwe z przyczyn określonych w art. 41¹ kp. W takim przypadku sąd pracy orzeka o odszkodowaniu. Wobec powyższego, co do zasady przepis art. 45 § 2 kp nie znajduje zastosowania w przypadku powoda, który jest pracownikiem objętym szczególną ochroną przed wypowiedzeniem.

Jednakże, jeżeli zgłoszone przez pracownika żądanie przywrócenia do pracy bądź odpowiednio przywrócenia poprzednich warunków pracy i płacy ocenione jest jako sprzeczne z zasadami współżycia społecznego, wówczas na podstawie art. 477¹ kpc sąd może uwzględnić roszczenie alternatywne mimo, że pracownik takiego żądania nie zgłosił i mimo, że art. 45 § 2 kp nie ma zastosowania wobec pracowników objętych szczególną ochroną trwałości stosunku pracy, o czym stanowi art. 45 § 3 kp.

Wobec powyższego Sąd Rejonowy wskazał, iż ze zgromadzonego w sprawie materiału dowodowego jednoznacznie wynika, iż u podstaw decyzji pracodawcy o wypowiedzeniu warunków pracy i płacy leżą uchybienia i nieprawidłowości stwierdzone podczas kontroli przeprowadzonych przez Regionalną Dyрекcję Lasów Państwowych w B. w latach 2018 -2019. W oparciu o ustalenia powyższych kontroli zarzucono powodowi niewłaściwy nadzór na Działem (...)i podległych leśnictw w zakresie klasyfikacji pozyskanego i przygotowywanego do sprzedaży drewna, pomiaru surowca drzewnego, sortowania surowca stosowego, rotacji drewna (długie przelegiwanie drewna skutkującego jego deprecjacją i obniżeniem jakości) oraz przestrzegania wewnętrznych uregulowań i zarządzeń przez podwładnych pracowników.

W ocenie jednak Sądu I instancji , wbrew swoim twierdzeniom strona pozwana nie zdołała w toku niniejszego procesu wykazać, aby powód w znacznej części ponosił odpowiedzialność za uchybienia i nieprawidłowości stwierdzone podczas przywołanych kontroli. Samo odwołanie się do regulacji wewnętrznych i stanowiskowego zakresu obowiązków, zgodnie z którym zastępca nadleśniczego odpowiada za całokształt sfery produkcyjnej, kieruje Działem (...), pracą leśniczych i podporządkowanych mu stanowisk pracy jest zdaniem Sądu niewystarczającym. Tym bardziej, że zeznania przesłuchanych w sprawie świadków jednoznacznie przeczą twierdzeniom pozwanego w tym zakresie.

W tym zakresie Sąd Rejonowy powołała się m.in. na zeznania świadka K. W., z których wynika, iż większość z zadań na jakie powołuje się pozwany pracodawca leży w gestii inżynierów nadzoru, nie zaś bezpośrednio zastępcy

nadleśniczego. Świadek zeznał, iż nie są mu znane przypadki, aby zastępca nadleśniczego wpływał na zaniżanie surowca. Wskazał również, że klasyfikacji pozyskanego i przygotowywanego do sprzedaży drewna, jak również pomiaru surowca drzewnego dokonują leśnicy i podleśniczy, a nadzór nad tym sprawują inżynierowie nadzoru. Sortowanie również leży w gestii inżynierów nadzoru. Przelegiwanie surowca wynika natomiast z zasad rynku (popytu na surowiec) i powód jako zastępca nadleśniczego nie miał na nie większego wpływu. Na potwierdzenie powyższego świadek przywołał dane, z których wynika, iż jak powód był zastępcą w 2018 r. deprecjacji uległo 581 m³, w 2019 r., kiedy powód już od sierpnia nie pracował deprecjacji uległo 1167 m³, a w 2020 r. na dzień 20.08. – 740 m³. Świadek A. K. (2) pełniący obecnie obowiązki zastępcy nadleśniczego (zeznania, k. 133odw.–134 odw. akt; czas nagrania 01:08:37-01:35:28) potwierdził, że klasyfikacją drewna zajmują się leśnicy i podleśniczy, a bezpośredni nadzór nad tym pełni inżynier nadzoru, który ma obowiązek sprawdzić określony procent klasyfikacji. Ponadto, potwierdził także, że sortowanie i pomiary odbywają się bezpośrednio na terenie leśnictw i wykonywane są przez leśniczych i podleśniczych. Zdaniem świadka praca zastępcy nadleśniczego to głównie praca biurowa i trudno jest cyt. „wyrwać” się w teren, nie jest możliwe, aby zastępca i inżynierowie nadzoru byli codziennie obecni przy sortowaniu i mierzeniu surowca drzewnego. Odnośnie rotacji drewna, ww. świadek, podobnie jak świadek K. W., stwierdził, że ma na nią wpływ sprzedaż drewna, czym zajmuje się Dział Marketingu. Zeznał, iż za bezpośrednią rotację drewna odpowiada leśniczy i to on decyduje, które drewno w pierwszej kolejności zostanie wywiezione. Marketing odpowiada za popyt na surowiec, jak nie ma popytu drewno przeleguje i czeka na klienta. Zastępca nadleśniczego monitoruje czynności po fakcie, na podstawie przesyłanych raportów, nie jest w stanie być wszędzie osobiście. Pozostali świadkowie przesłuchani w sprawie K. B. (2) i L. M. też potwierdzili, iż powód wykonywał swoje obowiązki z zakresu nadzoru i współpraca z nim dobrze się układała. Co więcej, świadek A. K. (2) podkreślił, że powód ma bardzo duże doświadczenie i bardzo się stara. Przyznał zarazem, iż obecnie sam opiera się na doświadczeniu powoda pełniąc obowiązki zastępcy nadleśniczego, powód dzieli się swoją wiedzą i jest jednym z czołowych współpracowników.

Sąd Rejonowy wskazał, że zeznania te korespondują z pozostałym materiałem dowodowym w postaci dokumentów, albowiem z przedłożonego przez stronę powodową Regulaminu Organizacyjnego Nadleśnictwa E. rzeczywiście wynika, iż sprawowanie kontroli doraźnej w leśnictwach, w szczególności kontrola obrotu i rotacji drewna, sposobu jego klasyfikacji, składowania i zabezpieczenia przed deprecjacją, w tym: objęcie kontrolą prawidłowości klasyfikacji odebranego drewna i objęcie kontrolną prawidłowości klasyfikacji drewna wielowymiarowego przeznaczonego do sprzedaży detalicznej oraz kontrola wykonawstwa zleconych zadań gospodarczych pod względem jakości, terminowości, organizacji pracy i jej wydajności i zgodności z certyfikatem leży w gestii inżynierów nadzoru. Strona powodowa przedłożyła dokumenty – wydruki z systemu (...)potwierdzające zeznania świadków odnośnie wpływu zastępcy nadleśniczego na przelegiwanie i deprecjację drzewa (a de facto braku tego wpływu), które wskazują, że pomimo odsunięcia powoda ze stanowiska zastępcy nadleśniczego ilość surowca, który uległ deprecjacji wzrasta – w 2018 r. było to 581,37 m³, w 2019 r. – 1160,65 m³, a w 2020r. – 740,18m³. Przedstawiono także dokument, w którym zastępca nadleśniczego wnioskuje o udzielenie leśniczemu kary nagany w związku z brakiem reakcji na zagrożenie kornikiem, który przeczy twierdzeniem pozwanej odnośnie niewnioskowania przez powoda o ukaranie kogokolwiek z podwładnych.

Sąd Rejonowy wskazał, iż przeprowadzone postępowanie dowodowe jednoznacznie przeczy twierdzeniom strony pozwanej odnośnie odpowiedzialności pozwanego i skali naruszeń, których miał się rzekomo dopuścić przy wykonywaniu powierzonych mu obowiązków. Również co do pozostałych przyczyn wskazanych w treści wypowiedzenia zmieniającego brak jest dowodów potwierdzających zaistnienie przywołanych naruszeń obowiązków pracowniczych. Z zeznań świadków nie wynika, aby powód dopuścił się zarzucanych mu zaniechań. Wręcz przeciwnie wynika z nich, że powód starał się dobrze wykonywać swoje obowiązki, radził sobie z obsługą komputera i systemów informatycznych na ile umiał, uczestniczył w szkoleniach i procesie wdrażania elektronicznego zarządzania dokumentami (których nie było wiele), a na większość stwierdzonych naruszeń i uchybień nie miał większego wpływu.

Dlatego Sąd Rejonowy nie znalazł podstaw do uznania, że powód naruszył w sposób ciężki swoje podstawowe obowiązki pracownicze, w tym, aby w znacznym zakresie ponosił odpowiedzialność za uchybienia i nieprawidłowości wykazane podczas kontroli, opisane szczegółowo w poprzedniej części uzasadnienia. Ograny kontroli tylko raz

zwróciły uwagę na nierzetelność w realizowaniu obowiązków oraz brak zaangażowania inżyniera nadzoru i zastępcy nadleśniczego w kontekście sytuacji stwierdzonej w leśnictwie G.. Sam zaś pracodawca pomimo zapowiedzi nie przeprowadził z powodzeniem żadnej rozmowy wyjaśniającej, czy dyscyplinującej w związku ze stwierdzonymi nieprawidłowościami.

Z tego też powodu nie było podstaw do uznania roszczenia powoda o przywrócenie do pracy za sprzeczne z zasadami współzycia społecznego i tym samym oddalenie go bądź zastąpienie roszczeniem alternatywnym na podstawie art. 8 k.p. Tym samym Sąd I instancji orzekł o przywróceniu powodowi warunków pracy i płacy przed wypowiedzeniem zmieniającego doręczonego przez pozwane Państwowe Gospodarstwo Leśne Lasy Państwowe – Nadleśnictwo E. w dniu 28.02.2020 r.

O kosztach procesu Sąd Rejonowy rozstrzygnął zgodnie z ogólną zasadą odpowiedzialności za wynik sprawy wyrażoną w art. 98 k.p.c. Pozwany jako strona przegrywająca proces obowiązany jest zwrócić powodowi koszty zastępstwa procesowego ustalone w oparciu o § 9 ust. 1 pkt 1 Rozporządzenia Ministra Sprawiedliwości z dnia 22.10.2015 r. w sprawie opłat za czynności adwokackie (Dz. U. 2015 poz. 1800 z późn. zm.).

Apelację od tego wyroku złożył pozwany, zaskarżając go w całości, zarzucając mu naruszenie:

1. przepisów prawa materialnego, tj.

- art. 32 i art. 36 oraz art. 30 § 4 w zw. z art. 42 § 1 kp,

- art. 39 kp,

poprzez uznanie, iż pozwany nie miał prawa do jednostronnej zmiany warunków pracy i płacy powodowi, jako osobie objętej ochroną ze względu na wiek przedemerytalny, pomimo istotnego naruszenia przez powoda obowiązków pracowniczych;

- art. 45 § 2 i 3 w zw. z art. 8 kp,

poprzez uznanie, że Sąd orzekający nie miał prawa do nie uwzględnienia żądania powoda przywrócenia do pracy na dotychczasowych warunkach pracy i płacy i zasądzenia odszkodowania;

2. przepisów procesowych, które mogło mieć wpływ na wynik postępowania, tj:

- art. 233 § 1 kpc, poprzez dowolną, a nie swobodną ocenę dowodów w postaci zeznań świadków K. B. (3), A. K. (2), L. M., przesłuchania pozwanego oraz dokumentów zgromadzonych w sprawie, polegającą na przyjęciu, iż te dowody wskazują na brak podstaw do zmiany powodowi warunków pracy i płacy.

Wskazując na powyższe domagał się zmiany zaskarżonego wyroku poprzez oddalenie powództwa i zasądzenie od powoda na rzecz pozwanego zwrotu kosztów procesu, w tym kosztów zastępstwa procesowego, zgodnie z przepisami prawa.

W uzasadnieniu apelacji przytoczył argumenty jak w odpowiedzi na pozew.

W odpowiedzi na apelację powód wniósł o jej oddalenie i zasądzenie od pozwanego na rzecz powoda zwrotu kosztów postępowania apelacyjnego.

Sąd Okręgowy zważył, co następuje:

Apelacja pozwanego nie może być uznana za uzasadnioną.

Zaskarżony wyrok Sądu Rejonowego jest prawidłowy i znajduje oparcie zarówno w zgromadzonym w sprawie materiale dowodowym, jak i obowiązujących przepisach prawa.

Sąd Okręgowy aprobuje ustalenia faktyczne Sądu I instancji i przyjmuje je jako własne, czyniąc je integralną częścią niniejszego uzasadnienia i jednocześnie uznając, że nie ma potrzeby powielania ich w całości w tym miejscu. Ponadto Sąd II instancji podziela również wywody prawne zawarte w uzasadnieniu zaskarżonego wyroku, nie znajdując żadnych podstaw do ich zmiany bądź uchylecia.

Przede wszystkim brak jest uzasadnionych podstaw do uwzględnienia zarzutu dokonania przez Sąd I instancji ustaleń faktycznych sprzecznych z zebraniem materiałem dowodowym i dokonanie nietrafnej oceny tego materiału. Zgodnie bowiem z brzmieniem art. 233 § kpc Sąd ocenia wiarygodność i moc dowodów według własnego przekonania, na podstawie wszechstronnego rozważenia zebranego materiału. Skuteczny zarzut przekroczenia granic swobody w ocenie dowodów może mieć miejsce tylko w okolicznościach szczególnych, a mianowicie w razie pogwałcenia reguł logicznego rozumowania bądź sprzeniewierzenia się zasadom doświadczenia życiowego (por. wyrok Sądu Najwyższego z dnia 06.11.2003 r. sygn. II CK 177/02). Podkreślenia wymaga także fakt, że dla skuteczności zarzutu naruszenia swobodnej oceny dowodów nie wystarcza stwierdzenie o wadliwości dokonanych ustaleń faktycznych, odwołujące się do stanu faktycznego, który w przekonaniu skarżącego odpowiada rzeczywistości, ale koniecznym jest wskazanie przyczyn dyskwalifikujących postępowanie Sądu w tym zakresie. W szczególności skarżący powinien wskazać jakie kryteria oceny dowodów naruszył Sąd przy ocenie konkretnych dowodów uznając brak ich wiarygodności i mocy dowodowej lub niesłusznie im je przyznając. Ponadto jeżeli z określonego materiału dowodowego sąd wyprowadza wnioski logicznie poprawne i zgodne z doświadczeniem życiowym, to dokonana ocena nie narusza reguł swobodnej oceny dowodów i musi się ostać, choćby w równym stopniu, na podstawie tego materiału dowodowego można było wysnuć wnioski odmienne (postanowienie Sądu Najwyższego z 23.01.2001 r. sygn. IV CKN 970/00; wyrok Sądu Najwyższego z 27.09.2002 r. sygn. II CKN 817/00).

Zatem o dowolności można mówić wówczas, gdy Sąd ocenia dowody bez ich właściwej analizy, bądź też wbrew zdrowemu rozsądkowi lub zasadom logicznego rozumowania. Nie jest natomiast dowolną taka ocena, która - choć prowadzi do niekorzystnych dla strony powodowej konkluzji - to jednak jest logiczna i rzeczowo umotywowana.

Sąd Okręgowy przyjmując za własne ustalenia dokonane przez Sąd I instancji, uznał jednocześnie, że ustalenia te zostały poczynione na podstawie właściwej oceny wszystkich dowodów przeprowadzonych w niniejszej sprawie. Oceniając te dowody Sąd meriti wyprowadził bowiem wnioski logicznie poprawne i zgodne z doświadczeniem życiowym, w związku z czym dokonana przez ten Sąd ocena nie narusza reguł swobodnej oceny dowodów i musi się ostać. Skarżący nie wskazał nadto w swej apelacji, na podstawie jakich dowodów przeprowadzonych w postępowaniu pierwszoinstancyjnym, można było wysnuć wnioski odmienne od poczynionych.

Zarzuty skarżącego sprowadzają się w zasadzie do polemiki ze stanowiskiem Sądu i interpretacją prawidłowo odtworzonych przez ten Sąd faktów i jako takie nie mogą się ostać. Apelujący przeciwstawia bowiem ocenie dokonanej przez Sąd pierwszej instancji swoją analizę zgromadzonego materiału dowodowego i własny pogląd na sprawę. W apelacji zostały wskazane poszczególne okoliczności o treści korzystnej dla pozwanego pracodawcy. Jest to jednak potraktowanie zebranego w sprawie materiału dowodowego w sposób wybiórczy z pominięciem pozostałego - niewygodnego lub nieodpowiadającego jej wersji zdarzeń. Fragmentaryczna ocena materiału nie może zaś dać pełnego obrazu spornych okoliczności.

Sąd Okręgowy po zapoznaniu się z całym materiałem dowodowym i pisemnym uzasadnieniem skarżonego orzeczenia, pragnie podkreślić, że czym innym jest dokonanie poprawnych ustaleń faktycznych w sprawie, na podstawie właściwie powołanych i uprzednio niewadliwie ocenionych dowodów zgromadzonych dowodów, a czym innym dokonanie prawidłowej subsumcji poprawnie ustalonych faktów pod właściwie zinterpretowane i zastosowane przepisy prawa materialnego, czego strona skarżąca zdaje się nie rozróżniać.

Przeprowadzona przez Sąd Rejonowy ocena materiału dowodowego jest w całości logiczna i zgodna z zasadami doświadczenia życiowego, podniesione zaś w analizowanym zakresie zarzuty apelacyjne stanowią w istocie jedynie niczym nieuzasadnioną polemikę nie tyle z prawidłowymi i nieobarczonymi jakimkolwiek błędem ustaleniami Sądu I instancji, co wnioskami jurydycznymi jakie Sąd Rejonowy wyciągnął na podstawie bezbłędnie odtworzonych

okoliczności faktycznych, które były wynikiem poprawnej oceny prawnej w świetle prawidłowo zastosowanych i zinterpretowanych przepisów prawa materialnego.

Nie sposób bowiem nie zauważyć, że wbrew zarzutowi naruszenia art. 233 kpc którego skarżący upatruje w błędnej ocenie podstaw do zmiany powodowi warunków pracy i płacy, Sąd Rejonowy na podstawie kompleksowej i szczegółowej kwerendy wyników kolejnych kontroli przeprowadzonych u pozwanego, wniosków z tych kontroli oraz czynności podejmowanych przez samego pozwanego, w związku z potwierdzeniem wystąpienia szeregu nieprawidłowości, prawidłowo uznał, iż nie ma podstaw do zmiany warunków zatrudnienia powoda. Błędny należy uznać założenie apelującego, że stanowisko Sądu Rejonowego opierało się tylko na zeznaniach świadków, gdy w rzeczywistości wynikało ono z kompleksowej oceny wszystkich dowodów zgromadzonych w sprawie, co z resztą Sąd I instancji wyjaśnił w pisemnych motywach skarżonego wyroku. Dlatego też zarzuty apelującego w tym zakresie należy uznać wyłącznie za polemikę i nieudaną próbę zakwestionowania prawidłowej oceny Sądu I instancji.

Podobnie nie mogły stanowić uzasadnionej podstawy do wzruszenia zaskarżonego orzeczenia zarzuty dotyczące naruszenia prawa materialnego tj. - art. 32 i art. 36 oraz art. 30 § 4 w zw. z art. 42 § 1 kp, art. 39 kp oraz art. 45 § 2 i 3 w zw. z art. 8 kp. Zdaniem Sądu Okręgowego przeprowadzone przez Sąd I instancji rozważania prawne były jasne, logiczne i racjonalne. Zauważyć należy, że Sąd Rejonowy dochodząc do przeciwnych wniosków niż strona pozwana w sposób szeroki i skrupulatny wyjaśnił jakie aspekty prawne przesądziły o tym, że w sytuacji powoda ma zastosowanie prawna ochrona pracownika z uwagi na wiek przedemerytalny. Stanowisko pozwanego w tym zakresie jest chybione i potwierdza jego błąd przy składaniu oświadczenia o zmianie warunków pracy i płacy, gdyż wypowiadając je powodowi nie wziął pod uwagę ochrony prawnej powoda w trybie art. 39kp. Jak szczegółowo wykazał Sąd Rejonowy, powód spełnia wszystkie warunki do objęcia go ochroną trwałości stosunku pracy z uwagi na wiek przedemerytalny i próba obrony stanowiska pozwanego jest w tym zakresie bezcelowa. Przewidziana w tym przepisie ochrona dotyczy ustawowej gwarancji trwałości zatrudnienia i pewności pozyskiwania środków utrzymania w ramach pracowniczego stosunku pracy w przedemerytalnym okresie. Skuteczne zaś wypowiedzenie przez pozwanego warunków pracy i płacy powoda spowoduje, iż utraci on znaczącą część swojego wynagrodzenia (o pozostałych okolicznościach związanych z wypowiedzeniem warunków pracy i płacy powoda w dalszej części uzasadnienia). Ochrona szczególna trwałości zatrudnienia pracowników w wieku przedemerytalnym jest ochroną bezwzględna.

Sąd Okręgowy w całości podziela stanowisko i ich ocenę stanu faktycznego zaprezentowaną przez Sąd I instancji. Wyniki kontroli, na które powołuje się apelujący, niewątpliwie są jednoznaczne i potwierdzają występowanie na przestrzeni pewnego okresu konkretnych uchybień i nieprawidłowości. Treść protokołów kontroli, konkluzji i zaleceń nie były przedmiotem sporu w sprawie. Sąd Rejonowy szczegółowo prześledził chronologię tych wydarzeń, które zaważyły na zmianie powodowi warunków pracy i płacy. Sporne okazały się konkluzje, jakie płyną z analizy wyników kontroli. Pozwany bowiem utrzymuje, że za uchybienia winę ponosi powód i to on jest odpowiedzialny za ich wystąpienie z uwagi na brak właściwego nadzoru. Stanowisko pozwanego jest jednak nieprawidłowe i wskazuje na przypisanie powodowi całej winy w zaistniałej sytuacji i w efekcie obarczenie tylko jego konsekwencjami uchybień w Nadleśnictwie. Z racji na zajmowane przez niego stanowisko - zastępcy nadleśniczego, nie sposób mu przypisać odpowiedzialności za uchybienia i nieprawidłowości stwierdzone w trakcie kontroli w wymiarze, jaki przedstawił pozwany. Bezpośrednią odpowiedzialność za potwierdzone uchybienia w Dziale (...) ponoszą przede wszystkim inżynierowie nadzoru, którzy nie podlegają służbowo zastępcy nadleśniczego- czyli powodowi, ale nadleśniczemu. Jest to jedna z wielu okoliczności, których pozwany w ogóle nie brał pod uwagę przy składaniu powodowi oświadczenia o zmianie warunków pracy i płacy. Ponadto ilość i rodzaj uchybień wskazuje, iż powód zwyczajnie nie byłby w stanie ich wszystkich skontrolować czy też nadzorować. Zeznania świadków przesłuchanych w sprawie wskazują, iż powód był pracownikiem sumiennym i z odpowiednim doświadczeniem zawodowym leśnika. Niewątpliwie wynika z nich pozytywna ocena jakości pracy powoda. Należy jednak wskazać, iż znacząca część pracy powoda wiąże się, z potocznie nazywaną „pracą papierkową”, zatem szereg czynności, zdarzeń nie jest on w stanie sprawdzić, ocenić czy też prześledzić na bieżąco, ale dopiero po fakcie. Czyni przede wszystkim kontrolę funkcjonalną. Trudno zatem za wszystko obwiniać powoda i czynić mu z tego tytułu istotny zarzut. Te konkluzje są na tyle ważne, że przedmiot sporu i ranga zarzutów pozwanego w stosunku do powoda wskazuje, iż został on obwiniony i ukarany (bo tak należy oceniać

obniżenie wynagrodzenia i degradację stanowiskowa) za uchybienia i błędy konkretnych osób. Należy bowiem mieć na uwadze, że wyniki kontroli wskazywały na konkretne uchybienia i osoby ich dotyczące. Nie było żadnych przeszkód, aby wskazać na te określone osoby, których bezpośrednie działania doprowadzały do nieprawidłowości. Natomiast to powodowi zbiorczo przypisano winę za uchybienia innych pracowników i - jak już wcześniej wskazano - tymi pracownikami są inżynierowie nadzoru oraz leśniczy i podleśniczy poszczególnych leśnictw. Nie ma w sprawie takich okoliczności, które wskazywałyby na tak istotne uchybienia w pracy powoda, aby przy ochronie wynikającej z art. 39 kp, uzasadniały wypowiedzenie mu warunków pracy i płacy na znacznie niekorzystniejsze. Zarzut braku współpracy z przełożonym nie może tu być za wystarczający. Jest zbyt ogólny. Nie wskazuje na czym ten brak współpracy miałby polegać, nie mówiąc już o tym, że nikt nie zeznał ze współpracowników o braku z nimi współpracy. Podobnie i pozostałe zarzuty wobec powoda w wypowiedzeniu warunków umowy o pracę są zbyt ogólne i tym samym niewystarczające do wypowiedzenia warunków umowy o pracę przy ochronie wynikającej z art. 39 kp.

Zważywszy na powyższe Sąd Okręgowy nie znalazł podstaw do uwzględnienia zarzutów apelacji i na podstawie art. 385 kpc oddalił apelację (pkt 1).

O kosztach procesu za drugą instancję Sąd orzekł zgodnie z wynikiem sprawy, na podstawie art. 98 § 1, 1¹ i 3 kpc i art. 99 kpc w zw. § 10 ust. 1 pkt 1 w zw. z § 9 ust. 1 pkt 1 rozporządzenie Ministra Sprawiedliwości z 22.10.2015r. w sprawie opłat za czynności adwokackie (Dz. U. poz. 1800 ze zm.).

mt