

## UZASADNIENIE

Zaskarżonym wyrokiem z dnia 2.08.2021 roku Sąd Rejonowy dla Łodzi-Śródmieścia w Łodzi X Wydział Pracy i Ubezpieczeń Społecznych po rozpoznaniu sprawy z powództwa **B. L. (1)** przeciwko (...) **Spółce z ograniczoną odpowiedzialnością z siedzibą w T.** o przywrócenie do pracy i wynagrodzenie za pracę za okres pozostawania bez pracy:

1. przywrócił powoda do pracy u strony pozwanej na dotychczasowych warunkach pracy i płacy;
2. zasądził od strony pozwanej na rzecz powoda kwotę 164 037,15 złotych tytułem wynagrodzenia za okres pozostawania bez pracy – płatną pod warunkiem podjęcia pracy przez powoda u strony pozwanej z odsetkami ustawowymi za opóźnienie naliczanymi od dnia następującego po dniu podjęcia pracy do dnia zapłaty;
3. oddalił powództwo w pozostałej części;
4. zasądził od strony pozwanej na rzecz powoda kwotę 5 375 złotych tytułem zwrotu kosztów procesu, w tym kwotę 180 złotych tytułem zwrotu kosztów zastępstwa procesowego z ustawowymi odsetkami za opóźnienie od dnia uprawomocnienia się wyroku do dnia zapłaty;
5. zwrócił i nakazał wypłacić powodowi ze Skarbu Państwa – Sądu Rejonowego dla Łodzi-Śródmieścia w Łodzi kwotę 17 złotych tytułem nienależnej części opłaty sądowej od pozwu.

Powyższe rozstrzygnięcie Sąd Rejonowy oparł o następujące ustalenia faktyczne i rozważania prawne:

B. L. (1) był zatrudniony w (...) spółce z ograniczoną odpowiedzialnością w T. na podstawie umowy o pracę z dnia 30 czerwca 1996 roku. Od 4 listopada 2016 roku B. L. (1) był zatrudniony na stanowisku Kierownika D. (...) i (...).

W trakcie zatrudnienia na stanowisku Kierownika D. (...) i (...) powodowi kilkakrotnie powierzano wykonywanie innej pracy:

- od 27 sierpnia 2018 roku do 24 listopada 2018 roku: p.o. starszego specjalisty ds. zarządzania nieruchomościami,
- od 13 marca 2019 roku do 13 kwietnia 2019 roku: p.o. starszego specjalisty ds. realizacji inwestycji i remontów,
- od 15 kwietnia 2019 roku do 26 kwietnia 2019 roku: p.o. starszego specjalisty ds. przygotowania inwestycji i remontów.

Powodowi, jako Kierownikowi D., podlegali dwaj Kierownicy Sekcji w tym D. – Sekcji (...) i Sekcji (...). Przełożonym powoda był Dyrektor Oddziału.

Uchwałą z dnia 24 stycznia 2019 roku nr (...) Komisja Zakładowa (...) w (...) spółce z ograniczoną odpowiedzialnością w T. podjęła uchwałę o objęciu B. L. (1) szczególną ochroną stosunku pracy jako Przewodniczącego Komisji P. tejże organizacji związkowej.

Pismem z dnia 2 kwietnia 2019 roku Prezes (...) sp. z o.o. został poinformowany o objęciu powoda szczególną ochroną na mocy uchwały (...) Komisji Zakładowej.

Współpraca B. L. (1) z podwładnymi, kiedy kierował on D. (...) i (...) układała się poprawnie, nie było sytuacji konfliktowych. B. L. (1) zlecał swoim podwładnym zadania oraz indywidualnie pytał pracowników, jak przebiega praca w danej sekcji.

Podwładni B. L. (1) w sytuacji pojawienia się problemu w wykonywaniu zadań nie mieli przeszkód, aby zwrócić się do niego z problemem.

Zdarzało się, że powód był nieobecny w pracy, w tym w związku z wykonywaniem obowiązków związkowych. Były to nieobecności usprawiedliwione i nie wpływały istotnie na pracę kierowanego przez powoda D.. Szeregowi pracownicy działu powoda świadczyli pracę pod zwierzchnictwem kierowników sekcji. Nie odczuwali potrzeby zwracania się z problemami do powoda.

(...) spółka z ograniczoną odpowiedzialnością z siedzibą w T. Oddział w Ł. w 2018 roku planowała w 2018 roku sprzedać budynek przy ul. (...). Proces przygotowawczy rozpoczął się w 2016 roku.

B. L. (1), jako kierownik działu, podjął decyzje o naprawie urządzenia klimatyzacyjnego w budynku przy ul. (...).

W 2017 roku wywłaszczono nieruchomość należącą do (...) spółki z ograniczoną odpowiedzialnością, mieszczącej się przy ul. (...) w Ł.. Przychód z tytułu wywłaszczenia został zaksięgowany w roku 2019, błędnie nie znalazł się w rozliczeniu za rok 2017.

Projekt budżetu każdej jednostki organizacyjnej pozwanej spółki tworzony jest na dany rok kalendarzowy do września poprzedniego roku kalendarzowego.

Kiedy sporządzano projekt budżetu na rok 2017, w którym powinna znaleźć się informacja o wywłaszczeniu opisanej nieruchomości, B. L. (1) nie był kierownikiem D. (...) i (...). W chwili podjęcia obowiązków na tym stanowisku został poinformowany, że sprawa wywłaszczenia nieruchomości przy ul. (...) w Ł. została zakończona.

B. L. (1) często przy wykonywaniu pracy przez podległe mu sekcje i pracujących w nich specjalistów, polegał na pracy kierowników sekcyjnych, nie ingerując w realizację poszczególnych obowiązków przez pracowników sekcji.

Początkowo współpraca powoda z Dyrektorem Oddziału E. B. (1) układała się dobrze, ale z czasem ich relacje zaczęły ulegać pogorszeniu.

W 2018 roku E. B. (1) udała się na spotkanie z Dyrektorem Departamentu (...) Zasobami Ludzkimi w pozwanej spółce. W centrali spółki pytała o możliwość rozwiązania umowy o pracę z powodem, ze względu na trudną współpracę. Wskazano jej wówczas, że B. L. (1) jest Przewodniczącym Związku Zawodowego i musiałaby być wyrażona przez ten związek zgoda na jego zwolnienie. Poza tym powód musiałby się dopuścić ciężkiego naruszenia podstawowych obowiązków pracowniczych.

Po powyższym spotkaniu w D., którym kierował powód, odbywało się dużo kontroli i audytów.

Po ich przeprowadzeniu E. B. (1) sporządziła opracowanie, w którym wykazała naruszenia, jakich dopuścił się powód. Dyrektor Departamentu (...) Zasobami Ludzkimi w spółce, po zapoznaniu się z tym opracowaniem wskazała, że nie ma tam nic konkretnego, co mogłoby stanowić podstawę do zwolnienia powoda w rybie art. 52 k.p.

Wówczas Dyrektor Oddziału oddelegowała powoda na stanowisko specjalisty. Kiedy zaś skończyły się okresy oddelegowania nadal powierzano powodowi do wykonania zadania niższego rzędu. Rodziło to dalsze konflikty między powodem i jego przełożoną.

Powód na polecenie Dyrektora Oddziału zajmował się m.in. wprowadzaniem kart drogowych do systemu.

Z dniem 27 kwietnia 2019 roku powód został formalnie przywrócony na stanowisko kierownika. Jednakże zadania wykonywane przez B. L. przejęła i wykonywała Dyrektor Oddziału.

Wyrokiem z dnia 28 maja 2019 roku wydanym w sprawie X P 68/19 tutejszy Sąd uchylił zastosowaną wobec powoda karę porządkową. Pozwana spółka złożyła apelację od w/w wyroku. Orzeczeniem z dnia 19 listopada 2019 roku

w sprawie VIII Pa 134/19 Sąd Okręgowy w Łodzi, VIII Wydział Pracy i Ubezpieczeń Społecznych oddalił apelację pozwaną.

Od maja 2019 roku powód prowadził sprawę pozyskania działki w gminie D.. Ostatecznie w dniu 16 września 2019 roku sprawę pozyskania tej działki przejęła E. B..

W maju i czerwcu 2019 roku B. L. podejmował działania w zakresie remontów w obiektach należących do spółki.

W dniu 3 czerwca 2019 roku powód został poinformowany, że w dniu 11 czerwca 2019 roku traci ważność operat szacunkowy na Ł., ul. (...). Powód miał zająć się sprawą potwierdzenia aktualności operatu. B. L. zlecił to zadanie I. K. wskazując, iż w razie wystąpienia trudności miała go poinformować.

Powód otrzymał w dniu 26 sierpnia 2019 roku wiadomość od M. T.

z zestawieniem obiektów kubaturowych własnych i obcych wg stanu na dzień 20 marca 2019 roku z prośbą o potwierdzenie aktualności danych ujętych w zestawieniu na dzień 26 sierpnia 2019 roku. Materiał należało odesłać do dnia 28 sierpnia 2019 roku. Powód dokonał potwierdzenia w dniu 27 sierpnia 2019 roku.

W sierpniu i wrześniu 2019 roku powód prowadził sprawę zmiany siedziby gazowni w Z..

W związku z tym, że I. K. oraz M. M. zostały powołane do zespołu zadaniowego w pozwanej spółce i otrzymały możliwość wnioskowania do przełożonego o odciążenie ich w czasie prac zespołu z innych zadań powód, akceptując wnioski podległych pracowników, powód dokonał polecenia przekazania części codziennych zadań I. K. M. S., zaś M. M. – W. U..

We wrześniu 2019 roku I. K. zwróciła się do powoda o wskazanie, z jakiego pliku należy czerpać dane do wykazu powierzchni, które wydział wykorzystywał. Powód nie udzielił tej informacji, ponieważ nie posiadał stosownej wiedzy.

E. B. przesyłała do powoda wiadomości mailowe z poleceniami wykazania, jakie czynności podejmował on w realizacji zadań powierzonych kierowanemu przez powoda D..

W wiadomości mailowej z dnia 16 września 2019 roku E. B. skierowała się do powoda z prośbą o wskazanie czy i w jaki sposób chciałby on wesprzeć program naprawczy (...)/Ł w obszarze pozyskiwania aktów notarialnych. W odpowiedzi powód poprosił o sprecyzowanie – czy chodzi o to, że miałby wykonać jakieś konkretne czynności w ramach zespołu czy o wskazanie w jaki sposób jego D. może się zaangażować w tę kwestię. Przełożona powoda wskazała wówczas w wiadomości: „Zdumiewa mnie Pan. Nie widzę po Pana stronie chęci wsparcia (...) w tym zakresie.”

Zgodnie z § 22 Regulaminu (...) spółki z ograniczoną odpowiedzialnością w T. w spółce obowiązuje zasada jedności kierowania wyrażająca się tym, że każdy pracownik podlega tylko jednemu przełożonemu, od którego otrzymuje wytyczne oraz przed którym jest odpowiedzialny za wykonanie zadań służbowych.

Zgodnie z § 24 ust. 1 Regulaminu Organizacyjnego osoby na stanowiskach kierowniczych zarządzają oraz odpowiadają za całokształt prowadzonych działań w zakresie zarządzania powierzonym procesem i ryzykiem w procesie, realizacji wytycznych i standardów, realizacji uchwał i decyzji organów spółki, kreowania polityki zakupów w obszarze działania oraz współdziała

w procesie zakupowym oraz merytorycznego zarządzania informatycznymi systemami biznesowymi wspierającymi proces.

Zgodnie z § 24 ust. 2 Regulaminu Organizacyjnego osoby na stanowiskach kierowniczych są zobowiązane do kierowania i nadzorowania pracą podległych pracowników, inicjowania niezbędnych szkoleń, jak również są uprawnieni do wydawania im wiążących poleceń. Ponoszą odpowiedzialność za skutki swoich decyzji oraz zaniechań w zakresie przydzielonych im obowiązków i uprawnień. Natomiast ust. 3 wyżej wskazanego paragrafu stanowi, że osoby na stanowiskach kierowniczych odpowiadają przed przełożonymi za całokształt prowadzonych działań,

a w szczególności za należytą i terminową realizację powierzonych zadań oraz za przestrzegania obowiązujących przepisów dotyczących zakresu jego prac.

Pismem oznaczonym datą 18 października 2019 roku (...) spółka z ograniczoną odpowiedzialnością w T. poinformowała Komisję Zakładową (...) w (...) spółce z ograniczoną odpowiedzialnością w T. o zamiarze rozwiązania umowy o pracę w trybie art. 52 § 1 pkt 1 k.p. z B. L. (1).

W odpowiedzi na pismo z dnia 18 października 2019 roku Organizacja (...) wyraziła sprzeciw wobec rozwiązania stosunku pracy w trybie art. 52 § 1 pkt 1 k.p., z uwagi na brak podstaw do takiego rozwiązania umowy, ponadto wskazując na szczególną ochronę stosunku pracy, którą objęty jest B. L. (1).

Oświadczeniem z dnia 22 października 2019 roku, odebranych przez powoda w dniu 8 listopada 2019 roku, pozwana rozwiązała łączącą ją z B. L. (1) umowę o pracę bez zachowania okresu wypowiedzenia jako przyczynę wskazując ciężkie naruszenie podstawowych obowiązków pracowniczych wynikających z umowy o pracę oraz Regulaminu Pracy (...) sp. z o.o. polegające na nierzetelnym, niewydanym i nieefektywnym wykonywaniu pracy, w szczególności braku nadzoru nad pracą podległej jednostki.

Strona pozwana wskazała, iż w swojej pracy Kierownik D. (...) i (...) rażąco naruszył procedury: (...) środkami (...) w (...); Z. gospodarki obiektami kubaturowymi w (...); Instrukcja likwidacji składników majątkowych; Planowanie energetyczne; Z. nabywania i zbywania nieruchomości w (...) Spółce (...); Z. postępowania przy rozpatrywaniu roszczeń właścicieli nieruchomości, na których Spółka posiada i eksploatuje sieć dystrybucyjną; Z. oddawania nieruchomości Spółki do korzystania przez podmioty zewnętrzne.

Jako kierownik nie realizował podstawowych obowiązków określonych kartą opisu stanowiska pracy i zakresem czynności na stanowisku Kierownika D. (...) i (...) jakim jest organizowanie, kierowanie i nadzór nad pracą podległej komórki organizacyjnej. W szczególności polegających na:

1. Braku nadzoru nad planowaniem budżetu i (...): D. (...) i (...) zaplanował na 2019 rok przychód ze sprzedaży nieruchomości zlokalizowanej przy ul. (...), której współwłaścicielem jest (...) S.A. W pracach nad budżetem na 2020 rok i lata kolejne pozycję z przychodu sprzedaży tej nieruchomości nie przesunięto z 2019 roku. Kierownik D. nie zweryfikował w tym zakresie planów (...) S.A., który (jako organizujący przetarg) przychód ze sprzedaży umieścił w planie na 2020 rok. Ustalenia poczynione przez Dyrektora (...) dały podstawę w miesiącu wrześniu do bezzwłocznego przesunięcia przychodu ze sprzedaży tej nieruchomości, tak jak uczynił to współwłaściciel (a zarazem Właściciel (...)) na 2020 rok. Kierownik D. nie zaangażował się w prace nad budżetem w pozostałym zakresie, pracownicy wykonali to zadanie samodzielnie, nie udzielali im wsparcia, a aktywność ograniczyła się jedynie do obecności podczas prezentacji budżetu jednostki. Kierownik D. jest Przewodniczącym Zespołu ds. standaryzacji realizacji Miejsc (...) Klienta w (...) Ł. i w tym zakresie zobowiązany jest do organizacji pracy Zespołu oraz wyznaczania zadań jego Członkom. Brak aktywności Kierownika jako Przewodniczącego Zespołu spowodował monity innych Członków, wzywające do podjęcia działań. Nie uczestniczył też w pracach nad pozostałymi pozycjami w (...) z obszaru nieruchomości i transportu w szczególności dotyczącymi zadań w zakresie regulacji stanów prawnych pod istniejącym majątkiem sieciowym, zakupu gruntów, (...), wyposażenia nowo budowanego obiektu.

2. Brak nadzoru i nieudolność w zarządzaniu i gospodarowaniu majątkiem trwałym (...) Ł. w zakresie likwidacji składników majątkowych: Brak jakiegokolwiek aktywności w obszarze likwidacji składników majątkowych. Pracownicy samodzielnie wykonują to zadanie, Kierownik D. nie okazuje wsparcia, nie sprawuje nadzoru nad tym obszarem. Dział (...) i (...) odpowiedzialny jest za likwidację składników majątkowych. Kierownik D. nie przeprowadził w odpowiednim terminie likwidacji środka trwałego wyłączonej części nieruchomości przy ul. (...)/W.. Odszkodowanie wpłynęło w 2017 roku, koszt likwidacji w kwocie około 1,7 mln złotych obciążył budżet (...) Ł. w 2019 roku. Brak nadzoru spowodował zniekształcenie sprawozdań finansowych w 2017 roku i 2019 roku. W roku 2017 roku (...) w Ł. nie wykazał kosztów związanych z wartością netto likwidowanego środka trwałego, co skutkowało zmniejszeniem kosztów

raportowanych do Centrali Spółki. W roku 2019 roku zaniedbanie to zostało wykryte przez innego pracownika i skutkowało to koniecznością ujęcia w budżecie w roku 2019 jako nieplanowany koszt.

3. Brak nadzoru i nieudolność w zarządzaniu prawami do nieruchomości: Brak nadzoru nad realizacją zadania dotyczącego pozyskania działki pod stację redukcyjno-pomiarową I stopnia w gminie D., ujętej do gazyfikacji w Programie Przyspieszenia Inwestycji w Sieć Gazową. Zadanie zostało przekazane kilka miesięcy temu i nie zostały podjęte osobiście przez Kierownika, ani też zlecone stosowne działania celem jego realizacji (m.in. spotkanie z właścicielami, negocjacje, zlecenie operatu, prawne przygotowanie założeń). Kierownik na zapytania Dyrektora (...) udzielał odpowiedzi, które w efekcie okazywały się odpowiedziami pracownika. Kierownik przypisywał sobie zatem pracę innych osób, nie weryfikując jej jednocześnie, a następnie nie brał za te treści odpowiedzialności, ponieważ na spotkania w tej sprawie przychodził właśnie ten inny pracownik. Kierownik nie sprawował żadnego nadzoru nad sprawą przekazania wywłaszczonego terenu przy ul. (...). Do dnia dzisiejszego nie dopilnował podpisania protokołu przekazania nieruchomości. Nie wykazywał tą sprawą żadnego zainteresowania, nie miał wiedzy na temat wykonanej przez podległych pracowników D. inwentaryzacji przekazywanego terenu.

4. Brak nadzoru nad prowadzeniem spraw związanych z regulowaniem tytułów prawnych do korzystania z nieruchomości, na których posadowiona jest infrastruktura gazowa, będąca własnością Spółki (dotyczy roszczeń właścicieli w zakresie infrastruktury istniejącej): Zadaniem samodzielnie zajmują się pracownicy. Kierownik nie wspiera pracowników, w żaden sposób nie sprawuje nadzoru i nie interesuje się tym obszarem, nie podjął się żadnej inicjatywy. Nie ma również wiedzy w tym zakresie. Unikał kontaktów z interesantami, nie odbierał telefonów, nie odpisywał na e-maile, co powodowało skargi klientów. Zaniechał prowadzenia Rejestru, gubił dokumenty, nie wpinał ich do akt sprawy.

5. Brak nadzoru nad prowadzeniem dokumentacji związanej z pozyskiwanymi lub posiadanymi tytułami prawnymi do nieruchomości oraz ich ewidencjonowaniem: Zaniedbania w obszarze prowadzenia dokumentacji zidentyfikował w sierpniu 2019 roku pracownik D. Inwestycji i Remontów. Zorganizowano kilka spotkań celem uporządkowania tego obszaru, poczyniono konkretne ustalenia, w szczególności w zakresie pozyskiwania aktów notarialnych. Na spotkaniach obecny był również Pan Kierownik D. (...) i (...), odpowiedzialny za prowadzenie i ewidencjonowanie tej dokumentacji. Do dnia dzisiejszego nie podjęto w D. (...) i (...) żadnych kroków celem uporządkowania tego obszaru. Kierownik nie sprawuje w tym zakresie żadnych czynności kierowniczych ani nadzorczych, pomimo udostępnienia Rejestru Tytułów Prawnych w dniu 16 września 2019 roku.

6. Brak nadzoru nad realizacją zadań związanych z obsługą opłat związanych z nieruchomościami (...) Ł. oraz nieruchomościami, na których posadowiona jest infrastruktura gazowa będąca własnością Spółki: Obsługą ww. opłat zajmują się osobiście wyznaczeni i nadzorowani przez Kierownika Sekcji pracownicy. Kierownik D. w żaden sposób nie uczestniczy w tych pracach, nie wspiera pracowników, nie organizuje prac, nie kontroluje, nie nadzoruje tego obszaru i nie wykazuje się jakimkolwiek zainteresowaniem. Kierownik nie wykazał zainteresowania problemem nieprawidłowego księgowania kosztów z tytułu umowy dzierżawy sieci gminy K.. Pracownicy samodzielnie próbowali rozwiązywać ten problem, kontaktując się osobiście z Departamentami w Oddziale (...) i innymi Oddziałami. Przez kilka miesięcy Kierownik nie podjął w tej sprawie żadnych czynności, pracownicy nie otrzymali wsparcia w tej trudnej sprawie od Kierownika D., zadanie nadzorował Kierownik Sekcji.

7. Brak nadzoru nad administrowaniem obiektami kubaturowymi i ich wyposażeniem, w tym m.in. nad prowadzeniem bieżącej eksploatacji obiektów kubaturowych, okresowych kontroli, przeglądów, pracami konserwacyjnymi, dokumentacją techniczno-eksploatacyjną, planowaniem i realizacją inwestycji, modernizacji, remontów i konserwacji:

a. Brak nadzoru nad zadaniem przygotowania materiału na potrzeby audytu wewnętrznego „Gospodarowanie nieruchomościami w Oddziałach (...);

b. Brak osobistego zaangażowania w przygotowywaniu czterech nieruchomości N.-core do sprzedaży;

- c. Brak nadzoru nad realizacją porozumienia między współwłaścicielami dotyczącego sprzedaży nieruchomości przy ul. (...) przejawiający się nieprzygotowaniem dokumentów niezbędnych do realizacji zadania;
- d. Brak zainteresowania oklejeniem budynku przy Uniwersyteckiej ogłoszeniem reklamowym;
- e. Kierownik D. (...) i (...) akceptując faktury w swoim obszarze bezzasadnie kwestionował merytoryczne uzgodnienie faktur przez podległych pracowników;
- f. Brak nadzoru nad terminowym przesłaniem danych dotyczących obszaru (...) energią;
- g. Brak nadzoru nad prawidłowością realizacji umowy na konserwację alarmu w garażach przy ul. (...);
- h. Niezrealizowanie do dnia dzisiejszego polecenia opracowania założeń przeniesienia archiwum Majątku Sieciowego, a wcześniej zakwestionowanie zadania (polecenie z dnia 9 sierpnia 2019 roku, prolongowane na wrzesień);
- i. Brak inicjatywy i samodzielności w sprawie poszukiwania lokalizacji pod nową siedzibę Gazowni w Z., które dla (...) w Ł. jest zadaniem priorytetowym, bowiem aktualnie zajmowane obiekty nie zapewniają odpowiednich warunków i od lat trwają poszukiwania odpowiedniej lokalizacji.
  - a. Brak nadzoru nad obsługą najmu i dzierżawy: Czynności te osobiście i na bieżąco realizuje jeden z (...), któremu Kierownik D. nie okazuje wsparcia, nie kontroluje prac, nie wykazuje inicjatywy. Kierownik Sekcji sprawuje nad tym obszarem nadzór i to z nim oraz Kancelarią Adwokacką obsługującą Oddział pracownicy rozwiązują problemy. Jedynym zaobserwowanym przypadkiem inicjatywy było stanowisko Kierownika D., by bezzwłocznie wynająć powierzchnie biurowe dla pracowników Oddziału (...) ulokowanych w przygotowywanej do zbycia nieruchomości przy ul (...). Stanowisko to nie było poparte żadnymi wcześniej wykonanymi analizami, jako niezasadne i bezcelowe nie mogło być zrealizowane. Do dnia dzisiejszego problem alokacji pracowników z budynku przy ul. (...) nie został rozwiązany, a Kierownik D. nie wykazał się tu poza wspomnianym wyżej pomysłem żadną inicjatywą. W przypadku oferty (...) na wynajem powierzchni Kierownik D. ograniczył się jedynie do przesłania z opóźnieniem informacji o poszukiwaniu powierzchni biurowych i mając wiedzę o niezagospodarowanych piętach w budynku przy Uniwersyteckiej, nie wykazał żadnej inicjatywy, a następnie wsparcia pracownikom, którzy po bezzwłocznej interwencji Dyrektora (...) przygotowywali odpowiedź na ofertę wynajmu.
  - b. Brak nadzoru nad prowadzeniem bieżącej i okresowej inwentaryzacji majątku rzeczowego: Kierownik D. (...) i (...) odpowiedzialny jest za przygotowanie harmonogramów, poleceń służbowych oraz zadań dotyczących środków trwałych. Tymczasem pracownicy D. zajmują się tym sami, Kierownik nie udziela im jakiegokolwiek wsparcia, nie interesuje się tymi pracami, nie sprawuje żadnego nadzoru.
  - c. Brak nadzoru nad prawidłowym wykorzystaniem środków transportu w (...) Ł.: Kierownik D. (...) i (...) odpowiedzialny jest za nadzór nad korzystaniem ze środków transportu. Ponosi odpowiedzialność za brak nadzoru w przypadku samochodu służbowego przyznanego Kierownikowi Projektu Strategicznego. Dochodziło do niezgodnego z procedurą Z. zarządzania środkami transportu w (...) udostępniania samochodu innym pracownikom za przyzwoleniem D. (...) i (...). Z samochodu tego korzystały inne działy, co prowadziło do błędów w dekretacji kosztów oraz niedoszacowanie inwestycji, jeżeli samochód pożyczał pracownik do zadań spełniających kryteria nakładów inwestycyjnych (...). Kierownik Projektu Strategicznego, który użytkował ten samochód nie był o tym poinformowany i Kierownik przyzwalał na taką praktykę. Nieprawidłowości te skutkowały obciążeniem kosztami wszystkich wyjazdów MPK Kierowników Projektów Strategicznych, a w efekcie wpłynęły na pogorszenie wyniku ekonomicznego (...).
  - d. Brak nadzoru nad pozostałymi zadaniami w obszarze transportu: Obciążenie Kierownika Sekcji (...) odpowiedzialnością za cały obszar transportu, niewykazanie jakiegokolwiek inicjatywy, zaangażowania, nieudzielenie wsparcia pracownikom. Kierownik D. wykazał się brakiem umiejętności prawidłowego wprowadzania kart drogowych do systemu SAP co spowodowało, że pracownicy Sekcji musieli poprawiać błędnie wprowadzone przez Kierownika

D. karty drogowe. Pracownicy musieli poświęcić czas na naukę Kierownika D., co było dla nich dodatkową pracą. Kierownik źle zorganizował prace D., co doprowadziło do tego, że we wrześniu 2019 roku Dyrektor (...) podjął decyzję o przekazaniu części zadań związanych z kartami drogowymi do realizacji w Gazowniach.

W oświadczeniu pracodawca wskazał, że powód nieudolnie kierował powierzonym mu D., nie wspomagał podległych mu pracowników, którzy pomocy musieli szukać na zewnątrz – u innych osób. Ponadto Kierownik nie podejmuje w podległej mu jednostce decyzji merytorycznych, przerzucając odpowiedzialność w tym zakresie na podległych mu pracowników, nie angażuje się w pracę podległej mu jednostki, nie realizuje zadań osobiście, przypisując sobie pracę innych osób. Kierownik nie wykazuje się podstawową wiedzą, wymaganą na jego stanowisku. Cały ciężar prowadzenia spraw D. spoczywa na Kierownikach Sekcji.

W okresie od dnia 8 listopada 2019 roku do dnia 18 marca 2020 roku B. L. (1) przebywał na zwolnieniu chorobowym.

B. L. (1) po rozwiązaniu umowy o pracę łączącej go z pozwaną spółką był zarejestrowany jako bezrobotny i pobierał z tego tytułu zasiłek dla bezrobotnych. Obecnie prowadzi własną działalność gospodarczą.

Hipotetyczne wynagrodzenie B. L. (1), jakie otrzymałby, gdyby nie doszło do rozwiązania łączącego strony stosunku pracy wynosiło:

- w okresie od dnia 19 marca 2020 roku do dnia 31 grudnia 2020 - 93 187,53 zł,
- w okresie od dnia 1 stycznia 2021 roku do dnia 29 marca 2021 roku 29 810,90 zł,
- w okresie od dnia 30 marca 2021 roku do dnia 21 czerwca 2021 roku – 27 347,93 zł,
- w okresie od dnia 22 czerwca 2021 roku do dnia 2 sierpnia 2021 roku 13 690,79 zł.

Sąd Rejonowy podkreślił, że zgromadzony materiał, pomimo przeprowadzenia postępowania dowodowego w całości zgodnie z wnioskami obu stron, pozwolił na zweryfikowanie prawdziwości jedynie niektórych przyczyn rozwiązania umowy o pracę wskazanych w pisemnym oświadczeniu pracodawcy. Wynikało to z faktu, iż strona pozwana, na której spoczywał ciężar udowodnienia zasadności analizowanego aktu pracodawcy, skupiła inicjatywę dowodową jedynie na wybranych przyczynach, nie podejmując choćby próby przedstawienia dowodów na poparcie wszystkich zarzutów sformułowanych pod adresem powoda. Prawdopodobnie wynikało to z dostrzegalnego przekonania strony pozwanej, iż wadliwość czynności z zakresu prawa pracy, od której odwołał się do sądu powód, była na tyle doniosła, że bardziej istotne od udowodnienia samej zasadności decyzji pracodawcy, będzie dążenie do wykazania niemożliwości lub niezasadności przywrócenia powoda do pracy, co mogłoby prowadzić do zasądzenia na rzecz powoda wyłącznie odszkodowania i byłoby rozstrzygnięciem dostatecznie satysfakcjonującym dla pracodawcy.

Sąd nie obdarzył walorem wiarygodności tej części zeznań świadka E. B. (1), w której dostrzegalny był szczególnie negatywny ładunek emocjonalny skierowany pod adresem powoda. Świadek wskazywała na pewne niestosowne zachowania powoda (np. nie podawanie jej ręki), ale nie była w stanie ich skonkretyzować co do miejsca i czasu, ani wskazać szczegółów, które mogłyby je uprawdopodobnić. Powód z kolei im stanowczo zaprzeczył, a żaden z pozostałych przesłuchanych w sprawie świadków nie potwierdził. Nie budzi zdziwienia fakt, że świadek E. B. (1) była osobiście zainteresowana przedstawieniem osoby powoda w możliwie złym świetle – wszak była ona wyłącznym inicjatorem czynności zmierzających do rozwiązania umowy o pracę z powodem, nie licząc się przy tym z podnoszonymi przez pracowników działu kadr uwagami o niezgodności tego rodzaju decyzji z prawem pracy. Co istotne, opisy rzekomej złej współpracy powoda z podległymi mu pracownikami nie znalazły potwierdzenia w zeznaniach samych bezpośrednio zainteresowanych, w szczególności zeznaniach kierowników sekcji podległych powodowi.

Za wiarygodne Sąd uznał zeznania byłych kierowników Departamentu (...) Zasobami Ludzkimi pozwanej spółki – (...) i J. S.. Opisali oni spotkania z E. B. (1), w których osobiście uczestniczyli, a podczas których przełożona powoda zwracała się o udzielenie rady, w jaki sposób doprowadzić do zwolnienia powoda z pracy, pomimo obejmującej

go ochrony stosunku pracy. Odbierali oni zachowanie E. B. (1) jako „szukanie haków na powoda”, i „złożenie zapotrzebowania na zwolnienie powoda”. Wbrew zarzutom strony pozwanej na ocenę wiarygodności omawianych depozycji nie rzutuje negatywnie fakt, że świadkowie ci nie są już pracownikami spółki. Zważywszy, że świadczycy oni pracę w W., w centrali spółki, a tym samym nie pozostawali z E. B. (1) w stosunku podległości służbowej, nie mieli żadnego interesu w tym, by składać zeznania dla niej korzystne lub niekorzystne. Zeznania świadków były wewnętrznie spójne i wzajemnie niesprzeczne, a sposób ich składania spontaniczny i dostatecznie przekonujący.

Powództwo okazało się, zdaniem Sądu Rejonowego, uzasadnione co do istoty.

Sąd I instancji przypomniał, że zgodnie z treścią art. 52 § 1 pkt 1 k.p. pracodawca może rozwiązać umowę o pracę bez wypowiedzenia z winy pracownika w razie ciężkiego naruszenia przez pracownika podstawowych obowiązków pracowniczych.

Zgodnie z treścią art. 56 § 1 k.p. pracownikowi, z którym rozwiązano umowę o pracę bez wypowiedzenia z naruszeniem przepisów o rozwiązywaniu umów o pracę w tym trybie, przysługuje roszczenie o przywrócenie do pracy na poprzednich warunkach albo o odszkodowanie. O przywróceniu do pracy lub odszkodowaniu orzeka sąd pracy.

Kodeks pracy ustanawia w zasadzie jednolity system sankcji na wypadek bezprawnego rozwiązania umowy o pracę bez wypowiedzenia, zbliżony do sankcji z tytułu bezprawnego wypowiedzenia. Sprzeczne z prawem oświadczenie bowiem wywiera skutek w postaci ustania stosunku pracy (nie jest nieważne), ale może być pozbawione skuteczności (w określonym zakresie) z inicjatywy zainteresowanego pracownika.

Wskazane wyżej roszczenia są alternatywne, jednakże oba mogą być oparte na tej samej podstawie – rozwiązaniu umowy o pracę z naruszeniem przepisów prawa pracy. Rozwiązanie niezwłoczne jest niezgodne z przepisami, gdy nastąpiło: a) bez przewidzianej prawem przyczyny; b) bez zasięgnięcia opinii lub uzyskania zgody związku zawodowego; c) z przekroczeniem miesięcznego terminu przewidzianego na rozwiązanie umowy o pracę bez wypowiedzenia z winy pracownika; d) bez dopełnienia wymagań dotyczących formy rozwiązania umowy.

W pierwszej kolejności należy odnieść się do sformułowanego w pozwie zarzutu wadliwości wypowiedzenia z uwagi na treść z art. 32 ust. 1 ustawy z dnia 23 maja 2011 roku o związkach zawodowych (Dz.U.2019.263 t.j.; dalej: u.z.z.). Przepis ten wprowadza odmienne od ogólnych mechanizmy ochrony zatrudnienia. Zgodnie z treścią art. 32 ust. 1 pkt 1 u.z.z. pracodawca bez zgody zarządu zakładowej organizacji związkowej nie może rozwiązać stosunku pracy ze wskazanym uchwałą zarządu jego członkiem lub z inną osobą wykonującą pracę zarobkową będącą członkiem danej zakładowej organizacji związkowej, upoważnioną do reprezentowania tej organizacji wobec pracodawcy albo organu lub osoby dokonującej za pracodawcę czynności w sprawach z zakresu prawa pracy.

Zdaniem Sądu Rejonowego w rozpoznawanej sprawie poza sporem pozostaje fakt, że B. L. (1) na mocy uchwały zarządu organizacji związkowej został objęty ochroną szczególną, o której stanowi art. 32 ust. 1 u.z.z. Jednocześnie niekwestionowana pozostaje okoliczność, iż pracodawca nie uzyskał zgody organizacji związkowej na rozwiązanie łączącego go z powodem stosunku pracy. Wprawdzie przed rozwiązaniem umowy o pracę zwrócił się do organizacji związkowej z informacją o podjętym zamiarze, wyznaczając przy tym termin na udzielenie odpowiedzi krótszy od przewidzianego ustawą (wyzaczył termin 3-dniowy zamiast 7-dniowego uregulowanego w art. 32 ust. 1<sup>1</sup> pkt 2 u.z.z.). Niezależnie od uchybienia temporalnego organizacja związkowa, w której powód zajmował stanowisko Przewodniczącego Komisji P., nie wyraziła zgody na rozwiązanie umowy o pracę w oparciu przedstawione przez pracodawcę zarzuty, lecz wystosowała w wyznaczonym terminie pisemny sprzeciw. Tym samym dokonanie przez pracodawcę rozwiązania umowy o pracę bez wypowiedzenia naruszało przytoczone przepisy o szczególnej ochronie stosunku pracy, co samo w sobie – bez konieczności analizowania zasadności poszczególnych przyczyn decyzji pracodawcy – uzasadnia zasadność roszczenia powoda opartego na normie z art. 56 § 1 k.p.

Sąd Rejonowy podkreślił, że rację ma pozwany pracodawca, wskazując, że w pewnych, wyjątkowych, okolicznościach nie będzie można mówić o automatyzmie przywrócenia do pracy pracownika, wobec którego naruszono przepisy o szczególnej ochronie stosunku pracy. W orzecznictwie Sądu Najwyższego prezentowany jest pogląd, że roszczenie



o przywrócenie do pracy pracownika będącego członkiem zarządu zakładowej organizacji związkowej, z którym rozwiązano umowę o pracę bez wypowiedzenia z jego winy przy braku uprzedniej zgody właściwego statutowo organu związku zawodowego, a więc z naruszeniem art. 32 ust. 1 u.z.z., nie może być uznane za bezzasadne lub skutkować orzeczeniem zasądającym odszkodowanie w oparciu o przepis art. 477<sup>1</sup> k.p.c. jeżeli w szczególnych okolicznościach sprawy zgłoszone roszczenie jest nieuzasadnione i nie może być uwzględnione z uwagi na jego sprzeczność z zasadami współżycia społecznego (por. m.in. wyrok SN z 18.01.1996 r., I PRN 103/95 (OSNAPiUS 1996/15, poz. 210, uchwała SN z 30.03.1994 r., I PZP 40/93, OSNCP 1994/12, poz. 230; wyrok z 13.06.1995 r., I PRN 26/95, OSNAPiUS 1995/23, poz. 289; wyrok z 12.03.1996 r., I PRN 5/96, OSNAPiUS 1996/19, poz. 288; wyrok z 27.02.1997 r., I PKN 17/97, OSNAPiUS 1997/21, poz. 416; wyrok z 27.02.1997 r., I PKN 23/97, OSNAPiUS 1997/21, poz. 419). Jakkolwiek stanowisko to jest sprzeczne z literalną wykładnią art. 45 § 3 k.p., który wyłącza możliwość zasądzenia odszkodowania zamiast przywrócenia do pracy w przypadku pracownika szczególnie chronionego, to wydaje się ono społecznie uzasadnione ze względu na nadużywanie przez pracowników pełniących funkcje związkowe przysługującej im ochrony.

Punktem wyjścia dla rozważania możliwości oddalenia tego rodzaju powództwa lub orzeczenia o odszkodowaniu jest przede wszystkim ustalenie, że rozwiązanie stosunku pracy bez wypowiedzenia było uzasadnione w świetle przesłanek art. 52 § 1 i 2 k.p., a nadto w okolicznościach sprawy wystąpiły tego rodzaju okoliczności, które dowodzą, że powoływanie się przez powoda na przepisy szczególnie chroniące jego stosunek pracy jest niezgodne z zasadami współżycia społecznego. Ustalenia faktyczne poczynione w niniejszej sprawie nie potwierdziły wystąpienia w odniesieniu do B. L. (1) tego rodzaju okoliczności, a co więcej – rozwiązanie umowy o pracę naruszało przepisy ogólne o rozwiązywaniu umowy o pracę bez wypowiedzenia.

W myśl art. 52 § 1 k.p. pracodawca może rozwiązać umowę o pracę bez wypowiedzenia z winy pracownika w razie ciężkiego naruszenia przez pracownika podstawowych obowiązków pracowniczych. W pojęciu „ciężkiego naruszenie podstawowych obowiązków pracowniczych” mieszczą się trzy elementy, które muszą wystąpić łącznie. Są to:

- 1) bezprawność zachowania pracownika (naruszenie podstawowego obowiązku pracowniczego);
- 2) naruszenie albo zagrożenie interesów pracodawcy;
- 3) zawinienie obejmujące zarówno winę umyślną, jak i rażące niedbalstwo (zob. wyrok Sądu Najwyższego z dnia 18 października 2016 r., I PK 242/15, LEX nr 2174066).

Wskazać należy za Sądem Najwyższym, iż rozwiązanie umowy o pracę w trybie art. 52 k.p. jako nadzwyczajny, najbardziej dotkliwy sposób rozwiązania z pracownikiem umowy o pracę powinien być stosowany przez pracodawcę wyjątkowo i z ostrożnością. Taki tryb musi być uzasadniony szczególnymi okolicznościami, które polegają na umyślnym działaniu pracownika lub jego rażącym niedbalstwie (wyrok SN z dnia 8 listopada 2012 roku w sprawie II BP 4/12, Legalis 649044). Rażące niedbalstwo jest postacią winy nieumyślnej, której nasilenie wyraża się w całkowitym ignorowaniu przez pracownika następstw jego działania, jeżeli rodzaj wykonywanych obowiązków lub zajmowane stanowisko nakazują szczególną przezorność i ostrożność w działaniu. Jest to szczególnie naganne zachowanie się danej osoby, odbiegające w sposób drastyczny od modelu należytego zachowania się, powodujące powstanie szkody, chociaż sprawca szkody powinien był i mógł w danych okolicznościach postąpić prawidłowo.

Podkreślić trzeba, że ciężar udowodnienia zajścia każdej z wymienionych przesłanek zastosowania instytucji z art. 52 § 1 k.p. spoczywa na pracodawcy. Tymczasem w realiach rozpoznawanej sprawy, pomimo przeprowadzenia wszystkich wnioskowanych przez pracodawcę dowodów, nie zostało wykazane, by zachowanie powoda mogła cechować istotna niesumienność, by naruszył on określone, obowiązujące u pozwanego, reguły postępowania, a także by po stronie pozwanej w następstwie działania powódki wystąpiło zagrożenie interesów. Spośród wielu zarzutów postawionych powodowi w pisemnym oświadczeniu pracodawcy postępowanie dowodowe pozwoliło zweryfikować jedynie niektóre, ale nawet w odniesieniu do nich próżno doszukiwać się spełnienia wskazanych przesłanek, które winny wystąpić kumulatywnie, by rozwiązanie umowy o pracę nie naruszało przepisów prawa.

Podstawowym zarzutem sformułowanym w oświadczeniu o rozwiązaniu umowy o pracę było brak wykonywania przez B. L. (1) zadań merytorycznych i cedowanie ich na podwładnych pracowników, bez koordynacji, wsparcia i zaangażowania w ich pracę. Zarzut ten był nieuzasadniony. Zgodnie z § 22 Regulaminu (...) spółki z ograniczoną odpowiedzialnością w T. w spółce obowiązuje zasada jedności kierowania wyrażająca się tym, że każdy pracownik podlega tylko jednemu przełożonemu, od którego otrzymuje wytyczne oraz przed którym jest odpowiedzialny za wykonanie zadań służbowych. Przepis ten przewidywał hierarchizację zadań i podporządkowania oraz koordynowania prac jednostek. B. L. (1) zajmował stanowisko kierownicze, w związku z czym jego praca polegała na koordynowaniu zadań i wydawanie wytycznych kierownikom sekcji, co też czynił i co zostało wykazane w sprawie. Co więcej, w toku postępowania wykazano, że B. L. (1) także wspierał osoby, które nie były mu podległe, wykonywał również częściowo pracę merytoryczną, w razie potrzeb jednostek, którymi zarządzał. Zarzut ten był zatem chybiony. Chybiony był także zarzut, który odnosił się do ciężkiego naruszenia obowiązków pracowniczych w zakresie, w jakim B. L. (1) pominął w budżecie za rok 2017 likwidacji składnika trwałego w związku z wywłaszczeniem nieruchomości przy ul. (...) w Ł.. W toku postępowania ustalono, że w chwili objęcia stanowiska kierownika oddziału B. L. (1) został poinformowany, że kwestia ta została rozliczona w roku 2017, a w związku z tym, że B. L. (1) w chwili sporządzania inwentaryzacji środków trwałych za rok 2017 nie był kierownikiem oddziału, to nie można czynić mu zarzutu z tego powodu.

Co istotne, w ocenie Sądu I instancji, nawet przy hipotetycznym założeniu prawdziwości każdej z okoliczności opisanych w treści oświadczenia pracodawcy, praca powoda mogłaby zostać oceniona jako zwyczajnie niestaranna, wykonywana bez dużego zaangażowania i prowadząca do powstawania zwykłych błędów, które zdarzają się w normalnym toku pracy. Tego rodzaju negatywna ocena jakości pracy powoda mogłaby uzasadniać jedynie wypowiedzenie umowy o pracę, nie zaś zastosowanie wyjątkowo dotkliwej dla pracownika formy rozwiązania łączącego strony stosunku pracy, jaką jest instytucja z art. 52 § 1 pkt 1 k.p.

Zdaniem Sądu meriti, również wśród okoliczności dotyczących osoby powoda, jego współpracy z przełożoną i podwładnymi, trudno doszukać się przejawów zachowań, które mogłyby być oceniane przez pryzmat zasad współzycia społecznego jako sprzeciwiające się uwzględnieniu powództwa, pomimo stwierdzenia naruszenia przez pracodawcę ogólnych i szczególnych przepisów o rozwiązywaniu umów o pracę. Konflikt pomiędzy powodem a jego przełożoną, Dyrektorem Oddziału E. B. (1), niewątpliwie istniał i w pewnym zakresie mógł rzutować na atmosferę pracy kierowanego przez powoda D., jednakże postępowanie dowodowe nie wykazało, by po stronie powoda leżała wina w jego zapoczątkowaniu lub eskalacji. Podkreślić trzeba, że o omawianych złych relacjach należy mówić w czasie przeszłym, gdyż E. B. (1) obecnie nie świadczy już pracy na rzecz strony pozwanej. Tymczasem współpraca powoda z pozostałymi pracownikami, zarówno kierownikami innych D., kierownikami podległych powodowi Sekcji czy szeregowymi pracownikami spółki przebiegała na poziomie co najmniej poprawnym. Powód, pełniąc funkcję w organizacji związkowej, nie nadużywał przysługujących mu przywilejów, właściwie łącząc wynikające z niej obowiązki z obowiązkami stricte pracowniczymi. Za nadużycie ochrony związkowej nie sposób uznać również niniejszego postępowania sądowego, skoro za uwzględnieniem powództwa przemawia nie tylko formalne naruszenie przepisów o ochronie szczególnej działaczy związkowej, ale również rozwiązanie umowy o pracę bez wypowiedzenia z naruszeniem przepisów kodeksowych o rozwiązywaniu umów w tym trybie.

Za całkowicie chybiony należało uznać, zdaniem Sądu I instancji, argument strony pozwanej, jakoby przywróceniu powoda do pracy sprzeciwiał się fakt zatrudnienia na zajmowanym przez niego stanowisku innego pracownika. Gdyby przyjąć jego zasadność, zastosowanie restytucji stosunku pracy byłoby w praktyce niemożliwe, gdyż w świetle zasad doświadczenia życiowego normą jest powierzanie obowiązków zwolnionego pracownika innemu pracownikowi, a w dłuższej perspektywie stałe zatrudnienie innego pracownika na danym stanowisku. Zważywszy, że polityka kadrowa pracodawcy jest całkowicie zależna od jego woli, przyjęcie zaproponowanej interpretacji art. 45 § 2 k.p. w związku z art. 56 k.p., prowadziłoby do wypaczenia sensu tej instytucji, a orzeczenie o przywróceniu do pracy uzależnione zostałoby w praktyce od zgody pracodawcy, który musiałby utrzymywać wakat na danym stanowisku do czasu prawomocnego zakończenia procesu.

Reasumując, na podstawie zgromadzonego materiału dowodowego Sąd Rejonowy ocenił, że do rozwiązania łączącego strony stosunku pracy doszło z naruszeniem przepisów o szczególnej ochronie stosunku pracy, a nadto wbrew kodeksowym przepisom o rozwiązywaniu umów o pracę bez wypowiedzenia, zaś uwzględnieniu powództwa o przywrócenie do pracy nie sprzeciwiają się zasady współżycia społecznego. Zasługuje ono zatem na uwzględnienie, o czym orzeczono w punkcie 1. sentencji wyroku.

Zgodnie z dyspozycją art. 57 § 1 k.p. pracownikowi, który podjął pracę w wyniku przywrócenia do pracy, przysługuje wynagrodzenie za czas pozostawania bez pracy, nie więcej jednak niż za 3 miesiące i nie mniej niż za 1 miesiąc. Natomiast zgodnie z art. 57 § 2 k.p. jeżeli umowę o pracę rozwiązano z pracownikiem, o którym mowa w art. 39, albo z pracownicą w okresie ciąży lub urlopu macierzyńskiego, wynagrodzenie przysługuje za cały czas pozostawania bez pracy; dotyczy to także przypadku, gdy rozwiązanie umowy o pracę podlega ograniczeniu z mocy przepisu szczególnego. W rozpoznawanej sprawie znajduje zastosowanie ostatni z przytoczonych przepisów z uwagi na ochronę stosunku pracy powoda zapewnioną przez uchwałę zakładowej organizacji związkowej podjętą w oparciu o omówione wcześniej przepisy u.z.z. Z tego też powodu B. L. (1) przysługiwało roszczenie o wynagrodzenie za cały okres pozostawania bez pracy. Wynagrodzenie zasądzone w oparciu o art. 57 k.p. przysługuje w wysokości wynagrodzenia za pracę, jakie pracownik otrzymałby w okresie od rozwiązania umowy o pracę do dnia wyroku i ewentualnie z odsetkami od dnia podjęcia pracy (wyrok SN z dnia 19 lipca 2005 roku, II PK 389/04).

Mając powyższe na uwadze, należało ustalić wynagrodzenie powoda w okresie, kiedy nie świadczył on pracy z uwagi na rozwiązanie z nim umowy o pracę. Wynagrodzenie za cały czas pozostawania bez pracy, o którym mowa w art. 57 § 2 k.p., a którego dochodził powód w przedmiotowym procesie, należy obliczyć według wynagrodzenia za pracę jakie otrzymywałby pracownik, gdyby w tym czasie pracował (wyrok SN z dnia 29 czerwca 2005 roku, I PK 233/04). Umowę o pracę rozwiązano z dniem 8 listopada 2019 roku. W pierwszym okresie po rozwiązaniu umowy tj. od dnia 8 listopada 2019 roku do dnia 18 marca 2020 roku powód pozostawał na zwolnieniu chorobowym, w związku z czym okres ten nie powinien być uwzględniany w zakresie należnego odszkodowania. Zgodnie z poglądem prezentowanym w orzecznictwie Sądu Najwyższego, w sytuacji, gdy w okresie pozostawania bez pracy pracownik był czasowo niezdolny do pracy i nabył uprawnienie do zasiłku chorobowego, okres pobierania tego zasiłku należy odliczyć od okresu, za który pracownikowi ma być przyznane wynagrodzenie za czas pozostawania bez pracy (wyrok SN z dnia 25 stycznia 1983 roku, I PRN 139/82).

Od dnia 19 marca 2020 roku powód odzyskał zdolność do pracy i od tego dnia do dnia 2 sierpnia 2021 roku (data zamknięcia rozprawy) stan ten trwał nieprzerwanie. Wynagrodzenie powoda w tym okresie kształtowałyby się następująco: w okresie od dnia 19 marca 2020 roku do dnia 31 grudnia 2020 - 93 187,53 złote, w okresie od dnia 1 stycznia 2021 roku do dnia 29 marca 2021 roku 29 810,90 złote, w okresie od dnia 30 marca 2021 roku do dnia 21 czerwca 2021 roku - 27 347,93 złote, w okresie od dnia 22 czerwca 2021 roku do dnia 2 sierpnia 2021 roku 13 690,79 złote. Kwota jaką należało zasądzić na rzecz powoda z tytułu wynagrodzenia za czas pozostawania bez pracy wynosiła sumarycznie 164 037,15 złotych.

Sąd nie pomniejszył zasądzonych na rzecz powoda wynagrodzenia o kwoty pobranego zasiłku dla bezrobotnych i inne uzyskane w tym czasie dochody (powód obecnie prowadzi działalność gospodarczą). W przypadku pobranego zasiłku dla bezrobotnych powód musi liczyć się z obowiązkiem jego zwrotu. Zgodnie bowiem z art. 76 ust. 2 pkt 5 ustawy z dnia 20 kwietnia 2004 r. o promocji zatrudnienia i instytucjach rynku pracy (t.j. Dz. U. z 2021 r. poz. 1100 z późn. zm.) zasiłek wypłacony za okres, za który, w związku z orzeczeniem sądu, wypłacono wynagrodzenie za czas pozostawania bez pracy uważa się za nienależnie pobrane świadczenie. Sąd podziela także obszerne rozważania Sądu Najwyższego na temat odmiennego charakteru i braku interferencji zasiłku chorobowego i wynagrodzenia za czas pozostawania bez pracy poczynione w wyroku z dnia 12 lutego 1993 r. (I PRN 2/93, OSP 1994, nr 2, poz. 36). W zakresie dochodów uzyskiwanych przez powoda z tytułu prowadzenia działalności gospodarczej zgodzić należy się z prezentowanym w piśmiennictwie poglądem, że w warunkach gospodarki rynkowej opartej na pluralizacji podmiotów zatrudniających nie ma ani społecznego, ani tym bardziej ekonomicznego uzasadnienia dla zmniejszenia wynagrodzenia za czas pozostawania bez pracy o wynagrodzenie otrzymane przez pracownika w ramach stosunku pracy, nawiązanego

przez niego w okresie pozostawania bez pracy. Stanowiłoby to nieuzasadnione normatywnie interpretatio extensiva, ponieważ w ustawodawstwie pracy brak podstawy prawnej uzasadniającej tego rodzaju zmniejszenie wynagrodzenia z art. 57 k.p. (zob. K. W. Baran [w:] Z. Góral, M. Włodarczyk, T. Wyka, K. W. Baran, Kodeks pracy. Komentarz. Tom I. Art. 1-113, wyd. V, Warszawa 2020, art. 57). Tym bardziej zatem na wysokość wynagrodzenia z art. 57 k.p. bez wpływu pozostają dochody uzyskane przez pracownika w tym czasie na podstawie innych tytułów prawnych, niż stosunek pracy (podobnie: wyrok SN z 14.11.1980 r., I PRN 117/80, OSNC 1981, nr 6, poz. 110).

Nie budzi wątpliwości możliwość dochodzenia obok roszczenia głównego, roszczenia odsetkowego za opóźnienie w spełnieniu świadczenia wynagrodzenia za czas pozostawania bez pracy (wyrok SN z dnia 19 lipca 2005 roku, II PK 389/04). Mając to na uwadze, Sąd uznał za zasadne roszczenie w tym zakresie i zasądził obok roszczenia głównego, odsetki za opóźnienie w jego spełnieniu, naliczane od dnia następnego po dniu podjęcia pracy do dnia zapłaty. Jednocześnie Sąd oddalił powództwo w zakresie żądania odsetek za opóźnienie w spełnieniu świadczenia od dnia doręczenia pozwu pozwanemu. Roszczenie odsetkowe za ten okres nie znajdowało oparcia w przepisach prawa. Zgodnie bowiem z treścią art. 481 § 1 k.c., jeżeli dłużnik opóźnia się ze spełnieniem świadczenia pieniężnego, wierzyciel może żądać odsetek za czas opóźnienia, chociażby nie poniósł żadnej szkody i chociażby opóźnienie było następstwem okoliczności, za które dłużnik odpowiedzialności nie ponosi. Dłużnik obowiązany jest zapłacić odsetki za opóźnienie w sytuacji opóźnienia ze spełnieniem świadczenia. W sprawach o wynagrodzenie za czas pozostawania bez pracy przez pracownika, dochodzonego wraz z żądaniem przywrócenia do pracy, pracodawca nie może pozostawać w opóźnieniu wcześniej niż z chwilą podjęcia przez pracownika pracy, na skutek przywrócenia go do pracy wyrokiem sądu pracy. Wynagrodzenie to, jak wskazuje wprost treść art. 57 § 2 k.p. i co znalazło odzwierciedlenie w przedmiotowym rozstrzygnięciu, jest wymagalne dopiero od chwili podjęcia pracy. Zgodnie z treścią art. 455 k.c. jeżeli termin spełnienia świadczenia nie jest oznaczony ani nie wynika z właściwości zobowiązania, świadczenie powinno być spełnione niezwłocznie po wezwaniu dłużnika do wykonania. W przedmiotowej sprawie termin spełnienia świadczenia jest oznaczony – jest to bowiem dzień podjęcia pracy. Mając na względzie przepisy art. 481 § 1 k.c. oraz art. 455 k.c., wskazać jednoznacznie należy, że wymagalność roszczenia nastąpi w dniu podjęcia przez powoda pracy, a pracodawca będzie pozostawał, w przypadku niespełnienia świadczenia, w opóźnieniu od dnia następnego.

O kosztach procesu orzeczono zgodnie z treścią art. 100 zdanie 2 k.p.c., który stanowi, że sąd może włożyć na jedną ze stron obowiązek zwrotu wszystkich kosztów, jeżeli jej przeciwnik uległ tylko co do nieznacznej części swego żądania albo gdy określenie należnej mu sumy zależało od wzajemnego obrachunku lub oceny sądu. Rozpoznawane powództwo podlegało uwzględnieniu niemal w całości, a oddalone zostało jedynie w zakresie części dochodzonych odsetek. Mając to na uwadze należało zasądzić od pozwanego na rzecz powoda kwotę 5 375 złotych tytułem zwrotu kosztów procesu. Na kwotę tą składała się opłata w wysokości 180 złotych za czynności pełnomocnika będącego adwokatem, ustalona w oparciu o § 9 ust. 1 pkt 1 rozporządzenia Ministra Sprawiedliwości z dnia 22 października 2015 roku (Dz.U.2015.1800) oraz kwota 5195 złotych tytułem uiszczonej przez powoda wraz z wniesieniem pozwu opłaty sądowej. Stosownie do dyspozycji art. 98 §1<sup>1</sup> k.p.c. od kwoty zasądzonej tytułem zwrotu kosztów procesu zasądzono odsetki ustawowe za opóźnienie od dnia uprawomocnienia się wyroku do dnia zapłaty.

Powód w pozwie wartość przedmiotu sporu oznaczył na kwotę 104 236,44 zł, ale na zarzut strony pozwanej Sąd postanowieniem z dnia 23 listopada 2020 roku ustalił ją na kwotę 103 890. Wpłynęło to na wysokość opłaty sądowej od pozwu. Zgodnie z treścią art. 13 ust. 2 u.k.s.c. w sprawach o prawa majątkowe przy wartości przedmiotu sporu lub wartości przedmiotu zaskarżenia ponad 20 000 złotych pobiera się od pisma opłatę stosunkową wynoszącą 5% tej wartości, nie więcej jednak niż 200 000 złotych. Różnica między opłatą pobraną a należną podlegała zwrotowi na podstawie art. 80 ust. 1 u.k.s.c., o czym orzeczono w punkcie 5. sentencji wyroku.

Na marginesie wskazać trzeba, że w zasądzonej opłacie za czynności radców prawnych Sąd nie uwzględnił opłaty obejmującej roszczenie o wynagrodzenie za czas pozostawania bez pracy. Na etapie składania pozwu wartość przedmiotu sporu z tego tytułu wynosiła 0 zł, gdyż roszczenie z tego tytułu należne było dopiero od 19 marca 2020 r., a ostateczna modyfikacja powództwa w zakresie jego wysokości miała miejsce na ostatniej rozprawie.

Zgodnie z § 19 przywołanego wcześniej rozporządzenia w razie zmiany w toku postępowania wartości stanowiącej podstawę obliczenia opłat, bierze się pod uwagę wartość zmienioną, poczynając od następnej instancji. Ewentualna opłata z tego tytułu, obliczona od wartości zaskarżonego roszczenia, należna będzie dopiero na etapie postępowania apelacyjnego (por. uchwała SN z 7.03.2018 r., III PZP 5/17, OSNP 2018, nr 7, poz. 88). W ocenie Sądu brak jest jurydycznych i aksjologicznych podstaw do uznania, by długość trwania sporu i tym samym zwiększanie potencjalnego wynagrodzenia za czas pozostawania bez pracy wpływały na wysokość wynagrodzenia adwokata. Co więcej, w przypadku oddalenia powództwa Sąd w ogóle nie rozstrzygałby o tym roszczeniu i nie przyznawałby z tego tytułu kosztów zastępstwa procesowego stronie przeciwnej.

***Apelację od powyższego wyroku wniosła strona pozwana zaskarżając wyrok w zakresie pkt. 1,2 i 4 kpc.***

***Zaskarżonemu wyrokowi zarzuciła:***

***1. Naruszenie przepisów postępowania, tj. art. 233 § 1 kpc poprzez:***

a) Błąd w ustaleniach faktycznych, przyjętych za podstawę rozstrzygnięcia, poczynionych na podstawie zeznań świadków M. W., J. S. i S. K., którzy nigdy nie współpracowali z powodem i uznanie, że współpraca z podwładnymi układała się poprawnie i w przypadku trudności nie było przeszkód, aby zwrócić się do powoda o pomoc, w sytuacji, gdy z zeznań świadków M. O., I. K. i M. O. wynika, że w razie zadawania pytań przez podwładnych powód nie potrafił udzielić odpowiedzi, odsyłał pracowników z problemami do kierowników sekcyjnych, nie organizował spotkań w dziale w zakresie organizacji pracy, nie angażował się i nie wspierał pracowników w wykonywaniu zadań,

b) Błąd w ustaleniach faktycznych poczynionych na podstawie zeznań świadków M. W., J. S. i uznanie, że ówczesna Dyrektor Oddziału Zakładu (...) w Ł. szukała powodów i „haków” na powoda, w sytuacji, gdy z zeznań E. B. wynika, że rozmowy takie nie miały miejsca, a świadkowie pozostają w silnym konflikcie z pozwaną,

c) Błąd w ustaleniach faktycznych i uznanie, że powód nie miał wpływu na ujęcie w budżecie przychodów z wyłączenia nieruchomości przy ul. (...) i pominięcie w tym zakresie zeznań P. J. (1), który zeznał, że budżet aktualizowany jest co roku i do obowiązków kierownika należy inwentaryzacja majątku ruchomego i nieruchomego i przy zachowaniu należytej staranności powód winien ten błąd wykryć i zgłosić do właściwego działu,

d) Wybiórczą ocenę zebranego w sprawie materiału dowodowego i pominięcie w ustalaniu stanu faktycznego dowodów z dokumentów w postaci postanowienia SR dla Łodzi – Widzewa w Łodzi z dnia 25.06.2020, w sprawie III W 222/20, postanowienia tegoż Sądu z dnia 5.11.2020 r., w sprawie IV W 241/20, postanowienia SO w Łodzi z dnia 13.01.2021 r., w sprawie V Kz (...), z których wynikał fakt prawomocnego umorzenia postępowania przeciwko E. B., i A. K. (1) o czyn z art. 281 § 3 w zw. z art. 32 ust. 1 pkt. 1 ustawy z dnia 23.05.1991 o związkach zawodowych, braku znamion wykroczenia, brak rażącego naruszenia przez pracodawcę przepisów dotyczących rozwiązania umowy o pracę, braku absolutnej ochrony działaczy związkowych, uzasadnionych motywów pracodawcy do rozwiązania z powodem umowy o pracę,

e) Wybiórczą ocenę zebranego materiału dowodowego i pominięcie w ustalaniu stanu faktycznego dowodów z zeznań świadków A. K. i P. J., które doprowadziło do uznania, że zaniedbania powoda w zakresie zadań z obszaru budżetowania nie zagroziło w żaden sposób interesom pracodawcy, w sytuacji, gdy z zeznań tych świadków wprost wynikało, że zaniedbana przez powoda sprawa wyłączenia nieruchomości przy ul. (...) spowodowała zagrożenie interesów pracodawcy poprzez konsekwencje podatkowe, możliwą odpowiedzialność członków Dyrekcji w oparciu o przepisy KK, a także zafałszowanie kondycji finansowej Oddziału i konieczności przesuwania środków w ramach różnych pozycji budżetowych, aby skompensować brak, wynikający z zaniedbania powoda, a także pominięcie zeznań A. K. w zakresie, w którym wskazał on, że przyczyna rozwiązania dotycząca nieruchomości przy ul. (...) była dla niego jako pracodawcy wystarczającą przyczyną rozwiązania umowy o pracę bez wypowiedzenia z uwagi właśnie na znaczne zagrożenia dla interesów pracodawcy,

f) Wybiórczą ocenę zabranego materiału dowodowego i pominięcie w ustalaniu stanu faktycznego i oceny wiarygodności zeznań E. B., A. K., w których to zeznaniach świadek potwierdził fakty, o których zeznawała E. B., dotyczące zachowania powoda sprzecznego z zasadami współżycia społecznego, które polegało na aroganckim zachowaniu w stosunku do bezpośredniej przełożonej, kwestionowania jej doświadczenia i umiejętności w obecności innych pracowników i wypowiedzienia prowokujących sformułowań do przełożonej, co świadczy o negatywnym nastawieniu powoda do ówczesnej przełożonej, braku szacunku i umiejętności współpracy ponad osobistymi animozjami i poczuciu powoda o swojej silnej pozycji, związanej z ochroną udzieloną przez związkę zawodowe i nadużywania tej pozycji poprzez załatwianie prywatnych interesów ponad interesem działaczy związkowych;

## **2. Naruszenie przepisów prawa materialnego, tj.**

a) Przepisu art. 52 § 1 pkt. 1 w zw. z art. 100 § 1 i art. 100 § 2 pkt, 2 i 4 kp przez przyjęcie, że zachowania powoda, zarzucane mu w oświadczeniu o rozwiązaniu umowy o pracę, nie wyczerpuje znamion ciężkiego naruszenia podstawowych obowiązków pracowniczych, w sytuacji, gdy sąd I instancji sam wskazuje, że zachowania powoda opisane w wypowiedzeniu można kwalifikować jako niestaranne i niesumienne wykonywanie obowiązków, a z zeznań świadków wprost wynika, że działania powoda nacechowane były świadomym i celowym lekceważeniem podstawowych obowiązków, wynikających z umowy o pracę, zakresu obowiązków i Regulaminu Organizacyjnego, obowiązującego u pozwanej i stanowiły zagrożenie interesów pracodawcy,

b) Przepisu art. 8 kp poprzez odmowę oddalenia roszczenia o przywrócenie do pracy i zapłatę wynagrodzenia za czas pozostawania bez pracy ze względu na sprzeczność ze społeczno – gospodarczym przeznaczeniem prawa do powrotu do pracy, w sytuacji, gdy uwzględnienie tego roszczenia ma realny wpływ na pogorszenie sytuacji pozostałych pracowników i obniżenie moralności wśród załogi, a nadto głównym celem powoda nie było przywrócenie do pracy, a li tylko wypłata wynagrodzenia. Gdyż powód odmówił proponowanego mu stanowiska kierowniczego na tych samych zasadach pracy i płacy.

### **Pozwany wniósł o:**

**1. zmianę zaskarżonego wyroku i oddalenie powództwa w całości i zasądzenie kosztów procesu, w tym kosztów zastępstwa adwokackiego według norm przepisanych, względnie o zmianę wyroku i w miejsce przywrócenia do pracy i zasądzenia wynagrodzenia za czas pozostawania bez pracy, zasądzenie odszkodowania na rzecz powoda,**

**2. zasądzenie kosztów postępowania apelacyjnego, w tym kosztów zastępstwa adwokackiego według norm przepisanych.**

W odpowiedzi na apelację powód wniósł o jej oddalenie i zasądzenie kosztów procesu za postępowanie apelacyjne.

### **Sąd Okręgowy w Łodzi zważył, co następuje:**

Apelacja nie zasługuje na uwzględnienie, bowiem orzeczenie Sądu Rejonowego jest prawidłowe i znajduje oparcie zarówno w zgromadzonym w sprawie materiale dowodowym, jak i w obowiązujących przepisach prawa.

Przechodząc do merytorycznej oceny zarzutów apelacji wskazać należy, że Sąd Rejonowy w sposób prawidłowy przeprowadził postępowanie dowodowe, dokonał analizy zebranych dowodów, nie naruszając zasady ich swobodnej oceny i w oparciu o zasadnie przyjęty stan faktyczny sprawy, prawidłowo zastosował konkretnie przywołane przepisy prawa materialnego. Sąd Okręgowy w pełni aprobuje ustalenia faktyczne Sądu pierwszej instancji i przyjmuje je za własne. Apelacja zarzuca, iż Sąd pierwszej instancji nie dokonał prawidłowych ustaleń i nie przeprowadził prawidłowo postępowania dowodowego oraz dokonał błędnej oceny materiału dowodowego.

Art. 233 § 1 k. p. c. stanowi, iż Sąd ocenia wiarygodność i moc dowodów według własnego przekonania, na podstawie wszechstronnego rozważenia zebranego materiału. Sąd dokonuje oceny wszystkich dowodów przeprowadzonych

w postępowaniu, jak również wszelkich okoliczności towarzyszących przeprowadzaniu poszczególnych dowodów, mających znaczenie dla ich mocy i wiarygodności (tak np. Sąd Najwyższy w uzasadnieniu orzeczenia z 11 lipca 2002 roku, IV CKN 1218/00, niepubl). Ramy swobodnej oceny dowodów są zakreślone wymaganiami prawa procesowego, doświadczenia życiowego, regułami logicznego myślenia oraz pewnym poziomem świadomości prawnej, według których Sąd w sposób bezstronny, racjonalny i wszechstronny rozważa materiał dowodowy jako całość, dokonuje wyboru określonych środków dowodowych i wając ich moc oraz wiarygodność, odnosi je do pozostałego materiału dowodowego (tak też Sąd Najwyższy w licznych orzeczeniach, np. z dnia 19 czerwca 2001 roku, II UKN 423/00, OSNP 2003/5/137).

Poprawność rozumowania sądu powinna być możliwa do skontrolowania, z czym wiąże się obowiązek prawidłowego uzasadniania orzeczeń (art. 328 § 2 k.p.c.). Skuteczne postawienie zarzutu naruszenia przez Sąd art. 233 § 1 k.p.c. wymaga zatem wykazania, iż Sąd uchybił zasadom logicznego rozumowania lub doświadczenia życiowego. Natomiast zarzut dowolnego rozważenia materiału dowodowego wymaga dla swej skuteczności konkretyzacji i to nie tylko przez wskazanie przepisów procesowych, z naruszeniem których apelujący łączy taki skutek, lecz również przez określenie, jakich dowodów lub jakiej części materiału zarzut dotyczy, a ponadto podania przesłanek dyskwalifikacji postępowania sądu pierwszej instancji w zakresie oceny poszczególnych dowodów na tle znaczenia całokształtu materiału dowodowego oraz w zakresie przyjętej podstawy orzeczenia.

Wskazać należy, że Sąd odwoławczy, niezależnie od tego, czy prowadzi sam postępowanie dowodowe, czy jedynie weryfikuje ustalenia faktyczne dokonane przez Sąd pierwszej instancji, ma obowiązek samodzielnej oceny materiału dowodowego zebranego w sprawie. Jednakże zarzut naruszenia art. 233 § 1 k.p.c. może być uznany za zasadny jedynie w wypadku wykazania, że ocena materiału dowodowego jest rażąco wadliwa czy w sposób oczywisty błędna, dokonana z przekroczeniem granic swobodnego przekonania sędziowskiego, wyznaczonych w tym przepisie. Sąd drugiej instancji ocenia bowiem legalność oceny dokonanej przez Sąd pierwszej instancji, czyli bada czy zostały zachowane kryteria określone w art. 233 § 1 k.p.c. Jeżeli z danego materiału dowodowego Sąd wyprowadza wnioski logicznie poprawne i zgodne z doświadczeniem życiowym, to ocena Sądu nie narusza reguł swobodnej oceny dowodów i musi się ostać, choćby w równym stopniu, na podstawie tego materiału dowodowego, dawały się wysnuć wnioski odmienne. Przeprowadzona przez Sąd ocena dowodów może być skutecznie podważona tylko wtedy gdy brak jest logiki w wiązaniu wniosków z zebranymi dowodami lub, gdy wnioskowanie sądu wykracza poza schematy logiki formalnej albo, wbrew zasadom doświadczenia życiowego, nie uwzględnia jednoznacznych praktycznych związków przyczynowo - skutkowych (por. przykładowo postanowienie z dnia 11 stycznia 2001 r., I CKN 1072/99, Prok. i Pr. 2001 r., nr 5, poz. 33, postanowienie z dnia 17 maja 2000 r., I CKN 1114/99, wyrok z dnia 14 stycznia 2000 r., I CKN 1169/99, OSNC 2000 r., nr 7 - 8, poz. 139).

Wskazać należy także, że jeśli w sporze dwie grupy świadków lub strony zeznają odmiennie bądź poszczególne dokumenty wskazują na odmiennie okoliczności, to do Sądu meriti należy ocena, którzy świadkowie, strona i dlaczego zeznają wiarygodnie oraz, które dokumenty zasługują na uwzględnienie. Danie wiary jednemu, a nie przyznanie wiary drugiemu świadkom, stronie bądź dokumentom, samo przez się nie narusza zasady z art. 233 § 1 k.p.c., a stanowi właśnie o istocie sędziowskiej oceny dowodów, która opiera się na odpowiadającym zasadom logiki powiązaniu ujawnionych w postępowaniu dowodowym okoliczności w całość zgodną z doświadczeniem życiowym.

W ocenie Sądu Okręgowego dokonana przez Sąd Rejonowy analiza zgromadzonego w postępowaniu materiału dowodowego jest – wbrew twierdzeniom strony apelującej – prawidłowa. Sąd pierwszej instancji odniósł się do wszystkich zgromadzonych w postępowaniu dowodów, zarówno z dokumentów, jak i zeznań świadków oraz stron. Zarzuty skarżącej sprowadzają się w zasadzie jedynie do polemiki ze stanowiskiem Sądu i interpretacją dowodów dokonaną przez ten Sąd i jako takie nie mogą się ostać. Apelujący, przeciwstawia bowiem ocenie dokonanej przez Sąd pierwszej instancji, własną, wybiórczą analizę zgromadzonego materiału dowodowego i własny pogląd na sprawę.

W ocenie Sądu II instancji na gruncie rozpoznawanego przypadku Sąd Rejonowy powyższych zasad nie naruszył.

Sąd I instancji nie przekroczył granic swobodnej oceny dowodów logicznie argumentując, z jakich względów dał wiarę zeznaniom świadków M. W., J. S. i S. K., a z jakiego powodu odmówił wiary zeznaniom E. B.. Uwzględnił w konstruowaniu stanu faktycznego zeznania świadków O., K. i O.. Prawdłowo także ocenił zeznania świadka P. J. (1) i A. K. (1) w świetle zarzutu dotyczącego przychodów z wywłaszczenia nieruchomości przy ul. (...), w szczególności, iż zarzut dotyczył 2017 roku, gdy powód nie zajmował spornego stanowiska. Tym bardziej, iż z zeznań świadka J. wynikało, że aby nie było błędu, trzeba było podjąć działanie w 2017 roku. Bez znaczenia dla rozstrzygnięcia pozostawało pominięcie wymienionych w apelacji postanowień wydawanych przez Sąd Rejonowy dla Łodzi Widzewa i przez Sąd Okręgowy, albowiem Sąd cywilny miał prawo do odmiennej oceny zachowania w szczególności E. B. z punktu widzenia stosunku pracy (zgodnie z art. 11 kpc Sąd cywilny jest związany jedynie prawomocnym wyrokiem skazującym co do popełnienia przestępstwa). Nadto brak znamion wykroczenia nie jest równoznaczne ze stwierdzeniem, iż pracodawca nie naruszył przepisów prawa pracy przy rozwiązaniu umowy o pracę. Natomiast zeznania świadków E. B. i A. K. dotyczące zachowania powoda w stosunku do przełożonej pozostawały bez związku z przyczynami rozwiązania umowy o pracę.

Wbrew zarzutom apelacji nie doszło do naruszenia także przepisów prawa materialnego, wymienionych w apelacji.

Przypomnieć tylko należy, że zwykłym i podstawowym sposobem rozwiązania umowy o pracę jest wypowiedzenie umowy o pracę. W drodze wyjątku Kodeks pracy w art. 52 przewiduje tylko trzy przypadki upoważniające pracodawcę do rozwiązania umowy o pracę bez wypowiedzenia, tj. ze skutkiem natychmiastowym, w razie wystąpienia winy ze strony pracownika, z powodu której nie można żądać od pracodawcy dalszego kontynuowania zatrudnienia.

Przepis ten, jako wyjątkowy, nie może być interpretowany rozszerzająco. Stanowi dla pracodawcy prawo do niezwłocznego odstąpienia od kontynuowania zawartej umowy o pracę, z którego może skorzystać, ale nie nakłada na niego takiego obowiązku. Sąd pracy nie jest związany oceną pracodawcy co do zachowania się pracownika, lecz ocena ta podlega sądowej weryfikacji. Nie ulega wątpliwości, iż rozwiązanie umowy o pracę w trybie art. 52 k.p. - jako nadzwyczajny sposób rozwiązania stosunku pracy - powinno być stosowane przez pracodawcę wyjątkowo i z ostrożnością.

Przepis art. 52 § 1 pkt 1kp uznaje za przyczynę rozwiązania umowy o pracę bez wypowiedzenia popełnienie przez pracownika ciężkiego naruszenia podstawowych obowiązków pracowniczych, tj. takiego, które w istotny sposób w ważnej sprawie narusza interes pracodawcy.

Rażące niedbalstwo jako element ciężkiego naruszenia podstawowych obowiązków pracowniczych (art. 52 § 1 pkt 1 KP), jest postacią winy nieumyślnej, której nasilenie wyraża się w całkowitym ignorowaniu przez pracownika następstw jego działania, jeżeli rodzaj wykonywanych obowiązków lub zajmowane stanowisko nakazują szczególną przezorność i ostrożność w działaniu./tak SN w wyroku z dnia 11 września 2001 r, I PKN 634/00, OSNP 2003/16/381/.O zwolnieniu w trybie art. 52 § 1 KP decyduje jednostkowy czyn, a nie przebieg dotychczasowej pracy. /tak SN w wyroku z dnia 2 grudnia 2004 r, PK 86/04,M.Prawn. 2005/14/711/. Przyczyną rozwiązania umowy o pracę na podstawie art. 52 § 1 pkt 1 KP mogą być szczególnego rodzaju, zawinione uchybienia pracownicze, które spowodowały zagrożenie interesów lub istotną szkodę w mieniu pracodawcy./tak SN w wyroku z dnia 23 września 1997 r, I PKN 274/97, OSNP 1998/13/396/.

Przypisanie pracownikowi ciężkiego naruszenia obowiązków pracowniczych nie jest możliwe bez wykazania mu winy umyślnej lub rażącego niedbalstwa, przy czym ocena ta powinna odbywać się przez pryzmat całokształtu okoliczności. W rezultacie, lekkomyślność lub zwykłe niedbalstwo daje powód jedynie do wypowiedzenia stosunku pracy./tak SN w postanowieniu z dnia 18.11.2020 r, III PK 118/19/

Obowiązek udowodnienia przyczyn rozwiązania umowy o pracę bez wypowiedzenia z winy pracownika spoczywa na pracodawcy zgodnie z art. 6 k.c. w zw. z art. 300 k.p. Ciężar dowodu spoczywający na pracodawcy oznacza obowiązek udowodnienia winy pracownika w postaci zamiaru bezpośredniego, zamiaru ewentualnego bądź też ciężkiego niedbalstwa. Inne, "lżejsze" postacie winy nie mogą uzasadniać rozwiązania umowy o pracę w tym trybie, na co



wskazuje użyte w art. 52 § 1 k.p. sformułowanie o "ciężkim" naruszeniu. Nie chodzi tu zatem o jakiegokolwiek naruszenie podstawowych obowiązków pracowniczych, lecz o naruszenie kwalifikowane. Dopiero w przypadku wskazania w decyzji rozwiązującej stosunek pracy szczegółowych przyczyn takiej decyzji oraz precyzyjnego wskazania dowodów potwierdzających ciężkie naruszenie obowiązków pracowniczych z winy pracownika, pracownik jest zobligowany w procesie nie tylko do odniesienia się do przedstawionych zarzutów i dowodów, ale także do przedstawienia dowodów negujących jego zawinione postępowanie./tak SN w postanowieniu z dnia 17.11.2020 r, III PK 212/19/

W świetle cytowanego powyżej orzecznictwa, prawidłowo przyjął Sąd Rejonowy, iż w świetle zgromadzonego materiału dowodowego apelujący nie sprostął wymaganiom opisanym w art. 6 kc, bowiem nie wykazał, iż powód w istotny sposób naruszył swoje podstawowe obowiązki, a jego zachowanie cechowała kwalifikowana postać winy. Słusznie podkreślił Sąd Rejonowy, że pozwany nawet nie podjął próby wykazywania zasadności wszystkich przyczyn wskazanych w oświadczeniu. Cytowane w apelacji zeznania świadków w istocie jedynie hipotetycznie mogłyby być podstawą do oceny, że powód wykonywał czynności bez nadmiernego zaangażowania, co nie stanowi podstawy do rozwiązania umowy o pracę w szczególnym trybie, zastrzeżonym dla najcięższych przewinień pracowniczych. Nawet według strony pozwanej najistotniejszym zarzutem pozostawała kwestia budżetowania wywłaszczenia nieruchomości przy ul. (...), tymczasem zarzut ten dotyczy okresu, gdy powód nie zajmował stanowiska kierowniczego w dziale, który za powyższe odpowiadał. Wbrew twierdzeniom apelacji Sąd Rejonowy nie przyjął, że zachowanie powoda można zakwalifikować jako niestaranne i niesumienne wykonywanie obowiązków, Sąd Rejonowy wskazał, że nawet przy hipotetycznym założeniu prawdziwości każdej z okoliczności opisanych w treści oświadczenia pracodawcy, praca powoda mogłaby zostać oceniona jako zwyczajnie niestaranne, wykonywana bez dużego zaangażowania i prowadząca do powstawania zwykłych błędów, które zdarzają się w normalnym toku pracy, co Sąd Okręgowy w pełni podziela.

Słusznie ocenił także Sąd Rejonowy, iż w niniejszym postępowaniu brak było podstaw do uwzględnienia roszczenia alternatywnego w miejsce przywrócenia do pracy. Zatem niezasadny okazał się także zarzut naruszenia art. 8 kp.

Należy przypomnieć, że w przypadku pracowników podlegających szczególnej ochronie przed wypowiedzeniem i rozwiązaniem stosunku pracy sąd nie może nie uwzględnić żądania pracownika o przywrócenie do pracy, uznając go za niemożliwe i niecelowe i zasądzić odszkodowania, chyba, że uwzględnienie żądania pracownika przywrócenia do pracy jest niemożliwe w razie ogłoszenia upadłości lub likwidacji pracownika. (art. 45 § 3 kp w zw. z art. 56 § 2 kp ). Taka sytuacja nie zaistniała u pozwanej.

Jeżeli pracodawca nie uzyskuje wymaganej przez prawo zgody na rozwiązanie stosunku pracy z pracownikiem-działaczem związkowym, to pracownikowi przysługuje roszczenie o przywrócenie do pracy nawet wówczas, gdy dopuścił się ciężkiego naruszenia podstawowych obowiązków pracowniczych. Taki jest sens szczególnej ochrony przed rozwiązaniem stosunku pracy, wynikającej z art. 32 ustawy o związkach zawodowych.( tak SN w wyroku z dnia 15 października 1999 r, I PKN 306/99, Prawo Pracy z 2000 r Nr 8 poz. 31)

Sąd pracy może uwzględnić roszczenie alternatywne w przypadku pracownika korzystającego ze szczególnej ochrony trwałości stosunku pracy tylko, gdy można mu przypisać naruszenie podstawowych obowiązków pracowniczych, które ma szczególnie drastyczny charakter i jest wyjątkowo naganne /tak SN w wyroku z dnia 3.09.2020 r, II PK 215/18/

Roszczenie o przywrócenie do pracy można uznać za nieuzasadnione, jeżeli zachowanie pracownika było naganne w takim stopniu, że jego powrót do pracy mógłby wywołać zgorzniecie innych zatrudnionych pracowników, a naruszenie przez pracodawcę przepisów o rozwiązywaniu umów o pracę bez wypowiedzenia nie było poważne./tak wyrok SN z dnia 7.01.2010 r, II PK 159/09.

Należy zauważyć, że rodzaj czynu pracownika decyduje o tym, czy można uznać jego roszczenie o przywrócenie do pracy za sprzeczne ze społeczno-gospodarczym przeznaczeniem prawa. (tak SN w wyroku z dnia 26 czerwca 1998 r , I PKN 215/98, OSNAP z 1999 r nr 14 poz. 461).

Natomiast stawiając tezę o nadużyciu przez stronę prawa w rozumieniu art. 8 k.p., należy wyjaśniać, jakie konkretnie prawo podmiotowe, które w ocenie sądu zostało naruszone, wchodzi w rachubę, czy czynienie użytku z tego prawa

polega na jego sprzeczności z zasadami współzycia społecznego czy ze społeczno-gospodarczym przeznaczeniem prawa (bądź i z zasadami współzycia społecznego i ze społeczno-gospodarczym przeznaczeniem prawa) oraz jakie zasady współzycia społecznego (społeczno-gospodarcze przeznaczenie prawa) zostały pogwałcone. Norma art. 8 k.p. oznacza pozbawienie danego podmiotu możliwości korzystania z prawa, które mu przysługuje w świetle przepisów prawa przedmiotowego. Generalnie obowiązuje domniemanie korzystania przez osobę uprawnioną z przysługującego jej prawa w sposób legalny. Zastosowanie instytucji nadużycia prawa prowadzi zatem do osłabienia zasady pewności prawa i przełamuje domniemanie korzystania z prawa w sposób zgodny z jego społeczno-gospodarczym przeznaczeniem i zasadami współzycia społecznego. Toteż posłużenie się konstrukcją nadużycia prawa jest z założenia dopuszczalne tylko wyjątkowo i musi mieć szczególne, wyraźne uzasadnienie merytoryczne i formalne, a zwłaszcza usprawiedliwienie we w miarę skonkretyzowanych regułach, głównie o konotacji etycznej, moralnej i obyczajowej./tak SN w postanowieniu z dnia 9.03.2021 r , III PSK 34/21/

Jednocześnie pracodawca nie może bronić się zarzutem naruszenia art. 8 k.p., gdy wypowiedzenie umowy o pracę nie było uzasadnione./tak SN w wyroku z dnia 11.03.2020 r, III PK 17/19/

Trzeba też podkreślić, że tzw. zasada "czystych rąk" jest w praktyce sądowej powszechnie przyjmowana, jako wyrażająca aprobowane w społeczeństwie poczucie, iż osoba nieuczciwa nie powinna móc skutecznie powoływać się na cudzą nieuczciwość jako podstawę swojej obrony. W wersji rygorystycznej jednak tak stosowana zasada "czystych rąk" prowadzić mogłaby do rozstrzygnięć niesprawiedliwych, w których drobne naruszenia reguł postępowania byłyby praktycznie zrównywane z rażącymi pogwałceniami zasad współzycia społecznego. Stąd regułę tę uzupełnia stanowisko judykatury nakazujące dokonywać dokładnego ustalenia wszystkich okoliczności sprawy i porównania, rozważenia i ocenienia zachowania się obu stron, w kontekście słuszności powoływania się na jedną z nich na art. 5 k.c. lub art. 8 k.p., jako podstawę swej obrony./tak postanowienie SN z dnia 26.05.2020 r, I PK 145/19/

Mając powyższe na uwadze, stanowisko apelującego co do braku możliwości przywrócenie do pracy w świetle art. 8 kpc, nie jest zasadne, o czym prawidłowo orzekł Sąd Rejonowy. Rozwiązanie umowy o pracę w trybie dyscyplinarnym okazało się nieuzasadnione, zatem powodowi nie można przypisać szczególnie nagannego zachowania. Pozwana nie precyzuje w apelacji, jaka zasada współzycia społecznego konkretnie została naruszona. Poza tym pozwany naruszył praktycznie wszystkie zasady przy rozwiązywaniu umowy o pracę bez wypowiedzenia i uczynił to w pełni świadomie, bowiem doszło na naruszenia przepisów o szczególnej ochronie działacza związkowego, wskazane przyczyny nie uzasadniały rozwiązania umowy w tym trybie (przełożona miała taką świadomość, gdy „przygotowywała się” do tej czynności), nadto rozwiązanie umowy nastąpiło z przekroczeniem miesięcznego terminu – powód otrzymał rozwiązanie umowy o pracę w dniu 8 listopada 2019 r , natomiast pozwany w treści rozwiązania umowy o prace sam wskazuje datę, kiedy znane mu były przyczyny – 27 września 2019 r.

Wbrew twierdzeniom apelacji powód przejawia także rzeczywistą wolę świadczenia pracy, albowiem konsekwentnie odrzucał propozycje odszkodowawcze pozwanego, w tym zgłaszane w toku postępowania apelacyjnego.

Mając powyższe na uwadze Sąd oddalił apelację na podstawie art. 385 kpc. O kosztach zastępstwa procesowego za II instancję Sąd orzekł na podstawie art. 98 kpc zw. z § 2 pkt 6 w zw. z § 9 ust. 1 pkt. 1 i 2 w zw. z § 10 ust. 1 pkt 1 (120 zł od roszczenia o przywrócenie do pracy, 2025 zł od roszczenia o wynagrodzenie za czas pozostawania bez pracy) rozporządzenia Ministra Sprawiedliwości z 22 października 2015 r w sprawie opłat za czynności radców prawnych. / Dz.U.2018.265 t.j/.