

Sygn. akt IV P 19/20

WYROK

W IMIENIU RZECZYPOSPOLITEJ POLSKIEJ

Dnia 17 grudnia 2020 roku

Sąd Rejonowy w Belchatowie Wydział IV Pracy

w składzie następującym:

Przewodniczący : Sędzia SR Beata Grabiszewska

Ławnicy: Agnieszka Kulesza, Krzysztof Siwy

Protokolant: Bożena Michalak

po rozpoznaniu w dniu 3 grudnia 2020 roku w Belchatowie

na rozprawie

sprawy z powództwa M. P. (1)

przeciwko (...) Spółce Akcyjnej

w B.

o odszkodowanie za niezgodne z prawem rozwiązanie umowy o pracę bez wypowiedzenia, odprawę pieniężną i wynagrodzenie

1. zasądza od pozwanej (...) Spółki Akcyjnej w B. na rzecz powódki M. P. (1) kwotę 92.700,00 zł (dziewięćdziesiąt dwa tysiące siedemset złotych 00/100) tytułem odszkodowania za niezgodne z prawem rozwiązanie umowy o pracę bez wypowiedzenia z ustawowymi odsetkami za opóźnienie:

a) od kwoty 71.100,00 zł (siedemdziesiąt jeden tysięcy sto złotych 00/100) od dnia 16 maja 2020 roku do dnia zapłaty;

b) od kwoty 21.600,00 zł (dwadzieścia jeden tysięcy sześćset złotych 00/100) od dnia 23 lipca 2020 roku do dnia zapłaty;

2. zasądza od pozwanej (...) Spółki Akcyjnej w B. na rzecz powódki M. P. (1) kwotę 39.000,00 zł (trzydzieści dziewięć tysięcy złotych 00/100) z ustawowymi odsetkami za opóźnienie od dnia 23 lipca 2020 roku do dnia zapłaty tytułem odprawy pieniężnej;

3. zasądza od pozwanej (...) Spółki Akcyjnej w B. na rzecz powódki M. P. (1) kwotę 3.016,96 zł (trzy tysiące szesnaście złotych dziewięćdziesiąt sześć groszy) z ustawowymi odsetkami za opóźnienie od dnia 11 maja 2020 roku do dnia zapłaty tytułem wynagrodzenia za pracę;

4. oddala powództwo w pozostałej części;

5. zasądza od pozwanej (...) Spółki Akcyjnej w B. na rzecz powódki M. P. (1) kwotę 10.148,69 zł (dziesięć tysięcy sto czterdzieści osiem złotych sześćdziesiąt dziewięć groszy) tytułem zwrotu kosztów procesu, w tym kwotę 2.880,00 zł (dwa tysiące osiemset osiemdziesiąt złotych 00/100) tytułem zwrotu kosztów zastępstwa procesowego;

6. wyrokowi w punkcie 1. (pierwszym) podpunkt a) nadaje rygor natychmiastowej wykonalności.

Sygn. akt IV P 19/20

UZASADNIENIE

W pozwie z dnia 11 czerwca 2020 roku, skierowanym przeciwko (...) S.A. w B., powódka M. P. (2), reprezentowana przez profesjonalnego pełnomocnika, wniosła o zasądzenie odszkodowania w kwocie 71.100,00 zł z ustawowymi odsetkami od wytoczenia powództwa do dnia zapłaty oraz o zasądzenie kosztów procesu.

W uzasadnieniu pozwu powódka wskazała, że oświadczeniem z dnia 3 kwietnia 2020 roku pozwany rozwiązał z nią umowę o pracę bez zachowania okresu wypowiedzenia. Podnosiła, iż oświadczenie pracodawcy jest niezgodne z prawem i nieuzasadnione. Przede wszystkim pracodawca naruszył art. 52 § 3 kp poprzez brak konsultacji z reprezentującą powódkę organizacją związkową. Nie uzyskał również, wymaganej przez art. 19 ust. 1 ustawy z dnia 6 lipca 1982 roku o radcach prawnych, opinii okręgowej izby radców prawnych, a także naruszył przepis art. 16 ust. 1 ustawy o radcach prawnych.

Nadto powódka podnosiła, iż rozwiązanie umowy o pracę nastąpiło z przekroczeniem miesięcznego terminu na rozwiązanie umowy o pracę, co wynika z dat przywołanych w oświadczeniu dokumentów. Podnosiła także, że treść oświadczenia o rozwiązaniu umowy nie zawiera żadnych konkretnych uchybień pod jej adresem, które byłyby prawdziwe, zawinione, ciężkie i uzasadniałyby rozwiązanie z nią stosunku pracy. Tym samym, w ocenie powódki, pracodawca naruszył również przepisy art. 52 § 1 pkt 1 kp oraz art. 30 § 4 kp. Sformułowanie przez pracodawcę w sposób ogólnikowy zarzutów wobec powódki uniemożliwia jakąkolwiek racjonalną polemikę z okolicznościami wskazanymi w oświadczeniu. Jednocześnie powódka wskazała, że w regulaminie pracy Centrali (...) S.A. nie ma postanowień pkt 6.2 lit. a-c, k i l, przywołanych przez pozwanego w oświadczeniu, w którym miały być obowiązki rzekomo naruszone przez powódkę.

M. P. (2) wskazywała również, że zgodnie z powszechną wiedzą, jak i informacjami rozpowszechnianymi przez lokalne media, decyzją nowej Prezes Zarządu W. G., pełniącej obowiązki od 25 marca 2020 roku, od początku kwietnia zostały rozwiązane umowy o pracę z kilkudziesięcioma osobami. Wątpliwe jest więc, czy pracodawca w tak krótkim czasie mógł i w ogóle dokonać oceny zarzucanego powódcie naruszenia. Na instrumentalny charakter oświadczenia pracodawcy złożonego powódcie wskazuje kontekst czynności podejmowanych przez pracodawcę w zbliżonym czasie. Przede wszystkim pracodawca najpierw podjął próbę rozwiązania z powódką umowy o pracę za porozumieniem stron, w celu powołania nowego Dyrektora Departamentu Prawnego, przy czym w tym samym czasie nastąpiła zmiana na stanowiskach dyrektorów innych departamentów Spółki.

W odpowiedzi na pozew z dnia 5 czerwca 2020 roku pozwana Spółka, reprezentowana przez profesjonalnego pełnomocnika, uznała powództwo i wniosła o nieobciążanie kosztami procesu.

W piśmie z dnia 8 czerwca 2020 roku pełnomocnik powódki zmodyfikował żądanie pozwu, w ten sposób, że rozszerzył powództwo w zakresie odszkodowania do kwoty 92.700,00 zł wraz z odsetkami ustawowymi za opóźnienie od dnia wytoczenia powództwa, a nadto wniósł o zasądzenie na rzecz powódki kwoty 3.016,96 zł tytułem niewypłaconego dodatku stażowego za miesiąc kwiecień 2020 roku wraz z odsetkami ustawowymi za opóźnienie od dnia 11 maja 2020 roku oraz kwoty 39.000,00 zł tytułem odprawy należnej w związku z rozwiązaniem umowy o pracę z przyczyn niedotyczących pracownika z odsetkami ustawowymi za opóźnienie od dnia 21 kwietnia 2020 roku.

W uzasadnieniu pełnomocnik powódki podał, że wynagrodzenie miesięczne powódki z uwzględnieniem wszystkich składników wynosiło 30.900,00 zł, dlatego też należne jej odszkodowanie stanowi kwotę 92.700,00 zł. Z kolei

za przepracowaną część miesiąca kwietnia 2020 roku, powódka powinna otrzymać dodatek stażowy w wysokości 3.016,96 zł. Ponieważ rozwiązanie umowy o pracę z powódką nastąpiło z przyczyn nie leżących po stronie powódki, a wyłączną przyczyną rozwiązania umowy o pracę z powódką było zatrudnienie przez nową Prezes na stanowisku zajmowanym przez powódkę innej osoby, M. P. (2) przysługuje odprawa pieniężna w kwocie 39.000,00 zł, w wysokości wynikającej z ograniczenia do piętnastokrotności minimalnego wynagrodzenia za pracę, obowiązującego w dniu rozwiązania stosunku pracy.

W piśmie procesowym z dnia 25 sierpnia 2020 roku pełnomocnik pozwanej Spółki wniósł o oddalenie rozszerzonego powództwa w zakresie dotyczącym odszkodowania, a także o oddalenie roszczeń zgłoszonych w piśmie z 8 czerwca 2020 roku.

W uzasadnieniu podniósł, że zgłoszone przez powódkę nowe roszczenia w ramach modyfikacji i rozszerzenia powództwa stanowią wyraz daleko idącego działania w złej wierze i nadużycia prawa podmiotowego, o którym mowa w art. 8 kp. Pozwany bowiem mając na względzie całokształt okoliczności sprawy uznał w całości pierwotne roszczenie powódki, zaś powódka w odpowiedzi na gest dobrej woli pozwanego zmodyfikowała powództwo w sposób daleko idący.

Na rozprawie w dniu 3 grudnia 2020 roku strona powodowa popierała zmodyfikowane powództwo.

Pełnomocnik strony pozwanej cofnął oświadczenie o częściowym uznaniu powództwa, zawarte w piśmie z dnia 5 czerwca 2020 roku i wniósł o oddalenie powództwa w całości oraz o zasądzenie kosztów procesu. Najpierw oświadczył, że nie jest mu znana przyczyna cofnięcia uznania powództwa, po czym podał, że pozwany cofnął uznanie w związku z rozszerzeniem powództwa.

Sąd Rejonowy ustalił następujący stan faktyczny:

M. P. (2) została zatrudniona w pozwanej Spółce od dnia 11 stycznia 2016 roku, na podstawie umowy o pracę na czas nieokreślony,

początkowo na stanowisku radcy prawnego w wymiarze 0,9 etatu.

Od 1 czerwca 2016 roku powódce powierzono stanowisko Dyrektora Departamentu (...) – Radcy Prawnego w D. P. w pełnym wymiarze czasu pracy. Wynagrodzenie miesięczne powódki składało się z wynagrodzenia zasadniczego w kwocie 18.000,00 zł, dodatku funkcyjnego w kwocie 3.000,00 zł, dodatku za staż pracy w wysokości 7.200,00 zł oraz premii regulaminowej w kwocie 2.700,00 zł.

(umowa o pracę, aneksy – w aktach osobowych powódki, część C, zeznania powódki – k. 191-194 w zw. z k. 194; odcinki płacowe – 64-65, 186-188)

Zakres obowiązków powódki został określony na piśmie. Do szczegółowych obowiązków M. P. (1) należało m. in.: realizowanie zadań w związku z powierzoną funkcją, podejmowanie decyzji i wykonywanie powierzonych czynności związanych z organizacją, funkcjonowaniem i planowaniem pracy Departamentu; realizowanie wsparcia prawnego na rzecz Spółki, jej organów, Dyrektorów w Oddziałach Spółki i kierowników komórek organizacyjnych w związku z wykonywanymi przez nich obowiązkami służbowymi; prowadzenie obsługi prawnej organów Spółki; wykonywanie zadań związanych z koordynacją pracy innych radców prawnych; sporządzanie wewnętrznych opinii prawnych; wsparcie pod względem prawnym w sporządzaniu i negocjowaniu umów; opiniowanie i akceptacja pod względem formalno-prawnym dokumentów związanych z działalnością Spółki; prowadzenie obsługi prawnej Spółki i poszczególnych Oddziałów w związku z posiadanym statusem pracodawcy; reprezentacja Spółki w sprawach sądowych, administracyjnych oraz innych, zgodnie z treścią udzielonych pełnomocnictw; wsparcie komórek merytorycznych

w prowadzonych przez nie postępowaniach, w szczególności dotyczących pozyskiwania, zmiany lub utrzymania decyzji, koncesji i pozwoleń; wsparcie prawne dla realizowanych postępowań zakupowych, w procesie zarządzania regulacyjnego; realizacja zadań sprawozdawczych.

/dowód: karta zakresu obowiązków – w aktach osobowych powódki, część B/

W dniu 24 marca 2020 roku W. G. została powołana w skład Rady Nadzorczej pozwanej Spółki, a następnego dnia Rada Nadzorcza oddelegowała ją do pełnienia funkcji Prezesa Zarządu Spółki. Już w dniu 25 marca 2020 roku pozwana Spółka rozwiązała umowę o pracę z Dyrektorem Departamentu HR. W dniu 26 marca 2020 roku około godziny 14.00 powódka M. P. (2) została poproszona do gabinetu Prezesa Zarządu, gdzie przebywał także M. S., zatrudniony następnie na stanowisku, które zajmowała powódka. W. G. przedstawiła powódce propozycję rozwiązania umowy o pracę z dniem 26 marca 2020 roku za porozumieniem stron i zaproponowała zapłatę czterokrotnego wynagrodzenia. Powódka odmówiła, proponując rozwiązanie umowy o pracę z dniem 30 czerwca 2020 roku, chcąc od 1 lipca 2020 roku przejść na emeryturę. Prezes Zarządu nie wyraziła zgody na propozycję powódki i powiedziała, że będą jej się dublować stanowiska. Następnie powódka otrzymała pismo o zwolnieniu jej z obowiązku świadczenia pracy w okresie od 26 marca do 30 kwietnia 2020 roku. Kiedy wróciła do swojego gabinetu oczekiwali tam: informatyk oraz Dyrektor Departamentu (...) i Dyrektor Departamentu O (...), którzy dali powódce kilka minut na zwrot telefonu i komputera służbowego, pełnomocnictw i zabranie prywatnych rzeczy. Następnie Dyrektor Departamentu (...) wyszedł wraz z powódką z budynku Spółki. Po powrocie do domu M. P. (2) zwróciła się do (...) Związku Zawodowego (...) w Elektrowni (...) o objęcie jej ochroną. Od 1 kwietnia 2020 roku została przyjęta w poczet członków tego związku.

/dowód: zeznania powódki M. P. (1) – k. 191-194 w zw. z k. 194, k. 194, projekt porozumienia – k. 20-22; pismo dotyczące zwolnienia z obowiązku świadczenia pracy – w aktach osobowych powódki, część B/

Następnie w piśmie z dnia 1 kwietnia 2020 roku, skierowanym do Prezesa Zarządu pozwanej Spółki, powódka zaproponowała rozwiązanie umowy o pracę za porozumieniem stron z dniem 30 czerwca 2020 roku w związku z zamiarem przejścia na emeryturę. W przypadku braku zgody na rozwiązanie umowy o pracę za porozumieniem stron we wskazanym terminie, powódka wniosła o potraktowanie jej pisma jako wypowiedzenia umowy o pracę w związku z przejściem na emeryturę ze skutkiem prawnym na dzień 31 lipca 2020 roku.

/dowód: pismo powódki z dnia 1.04.2020 roku – w aktach osobowych powódki, część C/

Oświadczeniem z dnia 3 kwietnia 2020 roku, doręczonym powódce w dniu 20 kwietnia 2020 roku, pozwana Spółka rozwiązała z M. P. (1) umowę o pracę zawartą dnia 11 kwietnia 2016 roku bez zachowania okresu wypowiedzenia z winy pracownika (art. 52 § 1 pkt 1 Kodeksu pracy) z powodu ciężkiego naruszenia obowiązków pracowniczych.

W oświadczeniu pracodawca wskazał, że powodem rozwiązania umowy o pracę z powódką jest ciężkie naruszenie podstawowych obowiązków pracowniczych określonych w art. 100 § 1 i 2 pkt 2 i 4 Kodeksu pracy, § 8 ust. 1 i 2 pkt 1,3 i 6 Regulaminu pracy (...) S.A. oraz pkt 6.2 lit. a-c, k i l, w szczególności polegające na:

- rażącym naruszeniu obowiązku rzetelnej i sumiennej realizacji zadań w związku z powierzoną funkcją D. P. poprzez niezapewnienie należytego nadzoru i wsparcia komórek merytorycznych w jednym z najważniejszych dla działalności Spółki postępowań administracyjnych, tj. postępowaniu w sprawie zmiany koncesji nr 65/94 z dnia 27 kwietnia 1994 roku (znak: BKk/Ms-673/94) na wydobywanie węgla brunatnego i kopaliny towarzyszących ze złoża brunatnego (...), której termin obowiązywania wygasł 20 kwietnia 2020 roku, w skutek czego:

1. przekazano organowi koncesyjnemu (...) pismo z dnia 5 grudnia 2019 roku, wnioskujące o określenie terminu załatwienia sprawy związanej z przedłużeniem koncesji na złożę (...) – w sytuacji, gdy wniosek koncesyjny Spółka złożyła w dniu 29 października 2019 roku, a jego braki formalne spowodowały, że zawiadomienie

o wszczęciu postępowania zostało wysłane 4 grudnia 2019 roku. Z uwagi na fakt, iż liczba stron postępowania była większa niż 20, powiadomienie stron postępowania o wszystkich czynnościach i decyzjach następuje w drodze obwieszczenia, które wywieszane jest w gminach na okres 14 dni. Pismo zatem spowodowało nieuzasadnione przedłużenie postępowania koncesyjnego;

2. przekazano Departamentowi Geologii i Koncesji Geologicznych pismo z dnia 13 grudnia 2019 roku, stanowiące o ustaleniach dokonanych przez (...) S.A. zakresu wniosku, w sytuacji, gdy takie ustalenia zdaniem organu koncesyjnego nie miały miejsca,

3. oficjalnie przesłano drogą mailową, jak i pismem z dnia 17 grudnia 2019 roku aneks nr (...) do umowy o ustanowieniu użytkowania górniczego narzucającego organowi treść umowy, w sytuacji gdy właścicielem złóż jest Skarb Państwa, a organ koncesyjny w jego imieniu rozporządza tym prawem, a nadto postępowanie jeszcze się nie zakończyło, co stanowi działanie niezgodne z przyjętymi standardami,

4. w dniu 16 stycznia 2020 roku, tj. przed złożeniem formalnego wniosku o zmianę koncesji doszło do oficjalnego przekazania Departamentowi Geologii i Koncesji Geologicznych w Ministerstwie Klimatu drogą mailową Projektu Zagospodarowania Złoża T. do wstępnej analizy, co stanowi działanie niezgodne z art. 26 ust. 3 Prawa geologicznego i górniczego,

5. wbrew możliwości, jaką daje art. 28 ha Prawa geologicznego i górniczego nie zadbano o to, aby objąć klauzulą poufności informacje stanowiące załączniki do wniosku zarówno o zrzeczenie się koncesji nr 65/94 na wydobywanie węgla ze złoża (...), jak i do wniosku o przedłużenie terminu ważności o 6 lat koncesji 65/94. Brak takiego wniosku w powiązaniu, po pierwsze z realnym ryzykiem zgłaszania przez organizacje środowiskowe żądań o udostępnienie informacji publicznej lub informacji o środowisku, po drugie, liczbą stron postępowania, skutkuje dla organu koncesyjnego znacznymi trudnościami w odmowie udzielenia takich informacji, których udostępnienie z kolei może negatywnie wpłynąć na wynik postępowania w sprawie zmiany koncesji, a także na trwałość rozstrzygnięcia. Podkreślić należy, iż cały szereg złożonej w toku postępowania administracyjnego dokumentacji, nie był wymagany przez przepisy prawa, stanowiąc jednocześnie źródło informacji, co stworzyło ryzyko naruszenia tajemnicy przedsiębiorstwa (...) S.A. i poniesienia znacznej szkody majątkowej,

6. skierowano do organu koncesyjnego ponaglenie na bezczynność organu w postępowaniu o przedłużenie koncesji nr 65/94 dla złoża T. – (pismo z dnia 16 stycznia 2020 roku) w sytuacji, gdy postępowanie zostało oficjalnie przedłużone w dniu 10 stycznia 2020 roku oraz gdy nadzorujący prawnie postępowanie powinien mieć pełną świadomość, że znajduje się ono w końcowym etapie i zdawać sobie sprawę ze wszystkich możliwych wariantów, w tym niesprzyjającej reakcji ze strony czeskiej. Powyższe spowodowało zbędne przedłużenie postępowania koncesyjnego.

Pracodawca w oświadczeniu podał, że opisane przykłady działań i zaniechań, nie dość, że zagroziły ciągłości wydobywania węgla i wytwarzania energii elektrycznej w kompleksie T., to ewidentnie miały charakter niedozwolonych i niezgodnych z prawem praktyk i w znacznym stopniu utrudniły pracę organu koncesyjnego. Świadczą ponadto o braku profesjonalizmu w zakresie postępowań koncesyjnych, ale przede wszystkim mogą przelożyć się na poważne konsekwencje prawne dla Spółki. Potwierdzeniem powyższego jest fakt złożenia przez (...) S.A. zawiadomienia o podejrzeniu popełnienia przestępstwa.

/oświadczenie z dnia 3.04.2020 roku wraz ze zwrotnym poświadczeniem odbioru – w aktach osobowych powódki, część C/

Przed rozwiązaniem umowy o pracę z powódką pozwana Spółka nie zasięgnęła opinii reprezentującej powódkę organizacji związkowej i nie zawiadomiła o przyczynie uzasadniającej rozwiązanie umowy. Pracodawca nie uzyskał również opinii okręgowej izby radców prawnych.

/dowód: zeznania powódki M. P. (1) – k. 191-194 w zw. z k. 194, k. 194, oświadczenie (...) w Elektrowni (...) – k. 54/

Powódka M. P. (2) nie prowadziła postępowania w sprawie zmiany koncesji nr 65/94 z dnia 27 kwietnia 1994 roku na wydobywanie węgla brunatnego i kopalin towarzyszących ze złoża brunatnego (...). Prowadził je zespół powołany przez Prezesa do spraw wydobywania. Skład osobowy zespołu oraz zakresy odpowiedzialności jego członków określały polecenia Prezesa. Nadzór operacyjny nad procedowaniem i uzyskaniem niezbędnych decyzji sprawował Dyrektor Kopani T., a nadzór osobisty Wiceprezes ds. wydobywania. Powódka udzielała wsparcia prawnego komórkom organizacyjnym, wówczas gdy się o to zwracały. Wsparcie prawne zapewniał Departament prawny oraz kancelarie zewnętrzne. Ponaglenie do organu koncesyjnego z dnia 16 stycznia 2020 roku podpisało dwóch członków Zarządu pozwanej Spółki.

/dowód: : zeznania powódki M. P. (1) – k. 191-194 w zw. z k. 194, k. 194/

W podobnym czasie, jak z powódką, zostały rozwiązane umowy o pracę z kilkoma innymi dyrektorami departamentów.

/okoliczność bezsporna/

Powódka nie otrzymała od pozwanego pracodawcy dodatku stażowego za przepracowane dni w miesiącu kwietniu 2020 roku w kwocie 3.016,96 zł.

/dowód: zeznania powódki M. P. (1) – k. 191-194 w zw. z k. 194, k. 194; odcinek płacowy za kwiecień 2020 roku – k. 65/

W pozwanej Spółce obowiązuje Regulamin pracy wprowadzony zarządzeniem nr (...) Prezesa Zarządu (...) S.A. z dnia 25.04.2014 roku.

/dowód: Regulamin pracy - k. 202-219/

Ustalony w sprawie stan faktyczny jest wystarczający dla potrzeb wydania rozstrzygnięcia. Sąd dokonał jego ustaleń na podstawie zeznań powódki oraz dokumentów zawartych w aktach sprawy i w aktach osobowych powódki. Zeznania powódki Sąd uznał za wiarygodne. Znajdują one potwierdzenie w dowodach z dokumentów, a nadto nie zostały skutecznie zakwestionowane przez stronę pozwaną.

Na wiarę nie zasługuje treść wyliczenia wysokości miesięcznego wynagrodzenia powódki sporządzonego przez pracodawcę. Wyliczenie jest sprzeczne z informacjami zawartymi w odcinkach płacowych oraz zeznaniami powódki.

Nieuwzględnione do dnia rozprawy dowody obu stron Sąd pominął z uwagi na ich nieprzydatność dla rozstrzygnięcia. Wiosek dowodowy strony pozwanej, zgłoszony w piśmie z dnia 3 grudnia 2020 roku, o przesłuchanie świadków Sąd pominął także z uwagi na to, iż był spóźniony oraz zmierzał do przedłużenia postępowania w sprawie, bowiem strona pozwana przez okres kilku miesięcy do momentu rozprawy nie zakwestionowała faktu przynależności związkowej powódki.

Sąd Rejonowy zważył, co następuje:

Powództwo jest uzasadnione w całości.

M. P. (2) wystąpiła w przedmiotowej sprawie przeciwko pozwanej Spółce z trzema roszczeniami: o odszkodowanie za niezgodne z prawem i nieuzasadnione rozwiązanie umowy o pracę bez zachowania okresu wypowiedzenia, o wynagrodzenie w postaci dodatku stażowego oraz o odprawę pieniężną. Każde z tych roszczeń wymaga omówienia.

Zgodnie z treścią art. 52 § 1 kp pracodawca może rozwiązać umowę o pracę bez wypowiedzenia z winy pracownika w razie m. in. ciężkiego naruszenia przez pracownika podstawowych obowiązków pracowniczych (pkt 1) oraz popełnienia przez pracownika w czasie trwania umowy o pracę przestępstwa, które uniemożliwia dalsze zatrudnianie go na zajmowanym stanowisku, jeżeli przestępstwo jest oczywiste lub zostało

stwierdzone prawomocnym wyrokiem (pkt 2). Rozwiązanie umowy o pracę bez wypowiedzenia z winy pracownika nie może nastąpić po upływie 1 miesiąca od uzyskania przez pracodawcę wiadomości o okoliczności uzasadniającej rozwiązanie umowy (§ 2). Zgodnie z treścią § 3 powołanego przepisu pracodawca podejmuje decyzję w sprawie rozwiązania umowy po zasięgnięciu opinii reprezentującej pracownika zakładowej organizacji związkowej, którą zawiadamia o przyczynie uzasadniającej rozwiązanie umowy. W razie zastrzeżeń co do zasadności rozwiązania umowy zakładowa organizacja związkowa wyraża swoją opinię niezwłocznie, nie później jednak niż w ciągu 3 dni.

W razie rozwiązania przez pracodawcę umowy o pracę zawartej na czas nieokreślony, z naruszeniem przepisów o rozwiązywaniu umów

o pracę bez wypowiedzenia, pracownikowi przysługuje roszczenie

o przywrócenie do pracy na poprzednich warunkach albo

o odszkodowanie. O przywróceniu do pracy lub odszkodowaniu orzeka sąd pracy (art. 56 § 1 kp).

Przepis art. 52 kp wymaga do rozwiązania umowy o pracę przez pracodawcę istnienia uzasadniającej je przyczyny, przy czym to pracodawcę obciąża obowiązek udowodnienia wskazanej przyczyny rozwiązania umowy o pracę bez wypowiedzenia.

Pracodawca ma obowiązek wskazania w oświadczeniu o rozwiązaniu umowy o pracę bez wypowiedzenia z winy pracownika jego przyczyny. Oznacza to, że powinna być ona określona w sposób, który jednoznacznie wskazuje, na czym w opinii pracodawcy polega wina pracownika (wyrok Sądu Najwyższego z dnia 14 grudnia 1999 roku, I PKN 444/99 OSNAPiUS 2001, nr 9, poz. 313). W przypadku sporu przed Sądem Pracy, tak jak w niniejszej sprawie, Sąd każdorazowo musi badać, czy wskazana w oświadczeniu pracodawcy przyczyna jest prawdziwa, czy została wskazana konkretnie i czy uzasadnia rozwiązanie umowy o pracę bez wypowiedzenia (orzeczenie Sądu Najwyższego z dnia 13 maja 1998 roku, I PKN 105/98, OSNAPiUS 1999 nr 10, poz. 335).

Rozwiązanie umowy o pracę w trybie art. 52 kp jest uważane przez judykaturę za nadzwyczajny sposób rozwiązania stosunku pracy. Powinno więc być stosowane przez pracodawcę wyjątkowo i z ostrożnością. Musi być uzasadnione szczególnymi okolicznościami, które w zakresie winy pracownika polegają na jego złej woli lub rażącym niedbalstwie (wyr. Sądu Najwyższego z 21.06.2005 r., II PK 305/04, MP 2005 r., Nr 12).

W rozumieniu art. 52 § 1 pkt 1 kp ciężkie naruszenie przez pracownika podstawowych obowiązków pracowniczych zachodzi wówczas, gdy zachowaniu pracownika (działanie lub zaniechanie) można przypisać winę umyślną lub rażące niedbalstwo (wyr. Sądu Najwyższego z 21.07.1999 r., I PKN 169/99, OSNAPiUS 2000, Nr 20, poz. 746). Oprócz bezprawności działania koniecznym warunkiem zastosowania art. 52 § 1 pkt 1 kp jest stosunek psychiczny sprawcy do skutków swojego postępowania, określony wolą i możliwością przewidywania (świadomością). W pojęciu ciężkiego naruszenia podstawowych obowiązków pracowniczych mieści się wina umyślna oraz rażące niedbalstwo - rodzaj winy nieumyślnej, której nasilenie wyraża się w całkowitym ignorowaniu przez pracownika następstw swojego działania, chociaż rodzaj wykonywanych obowiązków lub zajmowane stanowisko nakazują szczególną ostrożność i przezorność w działaniu (wyr. Sądu Najwyższego z 11.09.2001 r., I PKN 634/00, OSNP 2003, Nr 16, poz. 381). Bezprawność zachowania nie uzasadnia rozwiązania umowy o pracę bez wypowiedzenia w trybie art. 52 § 1 pkt 1 kp, jeżeli stosunek psychiczny pracownika do skutków postępowania określony jego świadomością nie wskazuje ani na winę umyślną, ani na rażące niedbalstwo (wyr. Sadu Najwyższego z 7.02.2008 r., II PK 162/07, OSNP 2009, Nr 7-8, poz. 98).

Artykuł 52 § 1 pkt 1 kp posługuje się pojęciem ciężkiego naruszenia przez pracownika podstawowych obowiązków pracowniczych. Zakres podstawowych obowiązków pracowniczych nie został w przepisach prawa pracy uregulowany. Przykładowe obowiązki pracownika zostały wymienione w art. 100 i jak wynika z treści tego przepisu, mogą one, mimo braku takiej deklaracji ustawodawczej, stanowić podstawowe obowiązki pracownicze lub stać się nimi w konkretnych sytuacjach. Ma to miejsce wówczas, gdy ich naruszenie będzie analizowane w powiązaniu z rodzajem wykonywanej pracy. Częstość podstawowych obowiązków pracownika są wyszczególnione w indywidualnym zakresie czynności.

W przedmiotowej sprawie pozwany pracodawca rozwiązał z M. P. (1) umowę o pracę bez wypowiedzenia, zarzucając powódce ciężkie naruszenie obowiązków pracowniczych.

W pierwszej kolejności należy wskazać, iż pozwany pracodawca naruszył przepis art. 52 § 3 kp. Obowiązkiem pracodawcy jest zawiadomienie zakładowej organizacji związkowej o zamiarze rozwiązania umowy z pracownikiem oraz podania przyczyny jej rozwiązania. Wprawdzie pracodawca nie jest obowiązany do uwzględniania opinii organizacji związkowej i podejmuje decyzję zgodną z własnym interesem, jednakże niezasięgnięcie tej opinii uzasadnia roszczenia pracownika z art. 56 § 1 k.p. W przedmiotowej sprawie pozwana Spółka przed rozwiązaniem z powódką stosunku pracy nie zasięgnęła opinii (...) Związku zawodowego (...), którego powódka jest członkiem.

Pozwany pracodawca nie zasięgnął również opinii rady okręgowej izby radców prawnych, wymaganej przez przepis art. 19 ust 1 ustawy z dnia 6 lipca 1982 roku o radcach prawnych (Dz.U.2020.75 t.j.). Przepis ten stanowi, że rozwiązanie stosunku pracy za wypowiedzeniem z radcą prawnym przez jednostkę organizacyjną z powodu nienależytego wykonywania obowiązków radcy prawnego wynikających z przepisów niniejszej ustawy może nastąpić po uprzednim zasięgnięciu opinii rady okręgowej izby radców prawnych. Opinia ta powinna być przesłana jednostce organizacyjnej w terminie 14 dni od dnia otrzymania od tej jednostki zawiadomienia o zamiarze rozwiązania stosunku pracy.

Zgodnie ze stanowiskiem doktryny należy przyjąć, że dyspozycja art. 19 ust. 1 ww. ustawy rozciąga się nie tylko na wypowiedzenie umowy, ale również obejmuje rozwiązanie umowy o pracę ze skutkiem natychmiastowym.

Podobnie też pracodawca naruszył przepis art. 16 ust. 1 ustawy o radcach prawnych, zgodnie z którym oceny pracy zawodowej radcy prawnego dokonuje kierownik jednostki organizacyjnej, po zasięgnięciu opinii radcy prawnego wskazanego przez radę okręgowej izby radców prawnych (postanowienie Sądu Najwyższego z dnia 19 grudnia 2013 r., II PK 213/13, LEX nr 1425464, wyrok Sądu Najwyższego z dnia 14 grudnia 2010 r., I PK 117/10, OSNP 2012/5-6/59). Takiej opinii w stosunku do powódki pozwany pracodawca nie zasięgnął.

Podkreślić należy również, iż z dat dokumentów oraz okoliczności przywołanych w oświadczeniu pracodawcy wynika, iż rozwiązanie umowy o pracę z powódką nastąpiło z przekroczeniem miesięcznego terminu na rozwiązanie umowy, o którym mowa w art. 52 § 2 kp. Pozwana Spółka w oświadczeniu o rozwiązaniu umowy, jako datę ostatniego dokumentu (ponaglenie), wskazała 16 stycznia 2020 roku. Fakt skierowania ponaglenia był znany pracodawcy, bowiem zostało ono podpisane przez dwóch członków Zarządu Spółki. Natomiast oświadczenie o rozwiązaniu umowy datowane jest 3 kwietnia 2020 roku, zaś doręczone dostało powódce w dniu 20 kwietnia 2020 roku.

Powyższe okoliczności, w tym w szczególności niezasięgnięcie opinii reprezentującej powódkę organizacji związkowej oraz przekroczenie miesięcznego terminu na rozwiązanie umowy o pracę, uzasadniają roszczenia powódki z art. 56 § 1 kp, bez potrzeby oceny stawianych powódce zarzutów.

Jedynie na marginesie należy wskazać, że oświadczenie o rozwiązaniu z powódką umowy o pracę nie zawiera żadnych konkretnych uchybień pod jej adresem. Pozwany pracodawca zarzucił M. P. (2) ciężkie naruszenie przez nią podstawowych obowiązków pracowniczych polegających na rażącym naruszeniu obowiązku rzetelnej i sumiennej realizacji zadań

w związku z powierzoną funkcją Dyrektora Departamentu Prawnego poprzez niezapewnienie należytego nadzoru i wsparcia komórek merytorycznych

w jednym z najważniejszych dla działalności Spółki postępowań administracyjnych, tj. postępowaniu w sprawie zmiany koncesji nr 65/94 z dnia 27 kwietnia 1994 roku (znak: BKK/Ms-673/94) na wydobywanie węgla brunatnego i kopalin towarzyszących ze złoża brunatnego (...), której termin obowiązywania wygasł 20 kwietnia 2020 roku.

Jednocześnie pracodawca nie wskazał, na czym konkretnie miałyby polegać naruszenie obowiązku rzetelnej i sumiennej realizacji zadań przez powódkę i na jakim konkretnie działaniu lub zaniechaniu powódki opiera się zarzut braku nadzoru i wsparcia komórek merytorycznych w wymienionym postępowaniu administracyjnym. Wskazując na skutki bliżej nieokreślonego zachowania powódki pracodawca używa sformułowań: przekazano, przesłano, nie zadbano, z których trudno wywieść, czy odnoszą się one do działań powódki, czy też innych osób. Skutki bliżej nieokreślonego zachowania powódki zostały sformułowane w sposób nieprecyzyjny i niekonkretny, tak, że trudno jest stwierdzić, co tak naprawdę jest przedmiotem zarzutu.

Z zeznań powódki, jak i z treści zakresu jej czynności wynika, iż obowiązkiem powódki nie było sprawowanie nadzoru nad ww. postępowaniem administracyjnym. Powódka miała udzielać wsparcia prawnego, w sytuacji, gdy o takie była proszona i takiego wsparcia udzielała. Postępowanie prowadził zaś zespół powołany przez Wiceprezesa ds. wydobywania, który sprawował nadzór osobisty nad postępowaniem. Nadzór operacyjny nad procedowaniem i uzyskaniem niezbędnych decyzji sprawował Dyrektor Kopani T..

Zgodnie z treścią przepisu art. 30 § 4 kp w oświadczeniu pracodawcy o wypowiedzeniu umowy o pracę zawartej na czas nieokreślony lub o rozwiązaniu umowy o pracę bez wypowiedzenia powinna być wskazana przyczyna uzasadniająca wypowiedzenie lub rozwiązanie umowy. Obowiązek podania przyczyny rozwiązania umowy o pracę należy rozumieć jako nakaz podania przyczyny wystarczająco skonkretyzowanej. Z oświadczenia pracodawcy musi wynikać bez żadnych wątpliwości, co jest istotą zarzutu stawianego pracownikowi, który uzasadnia zdaniem pracodawcy rozwiązanie umowy o pracę.

Z treści oświadczenia pracodawcy wynika, iż pozwany pracodawca sformułował wobec powódki ogólne zarzuty, nie wskazując na czym miałyby one polegać, co powoduje, że nie poddają się one ocenie Sądu. Oznacza to, iż pracodawca naruszył przepis art. 30 § 4 kp.

Reasumując, w ocenie Sądu rozwiązanie umowy o pracę z powódką bez wypowiedzenia nastąpiło z naruszeniem przepisów o rozwiązywaniu umów o pracę w tym trybie. Skutkuje to uwzględnieniem powództwa.

Powódka z dwóch alternatywnych roszczeń, określonych w art. 56 kp, wybrała odszkodowanie. Zgodnie z art. 58 kp odszkodowanie, o którym mowa w art. 56 kp, przysługuje w wysokości wynagrodzenia za okres wypowiedzenia.

Okres wypowiedzenia umowy o pracę powódce wynosił 3 miesiące. Wysokość miesięcznego wynagrodzenia powódki stanowiła kwotę 30.900,00 zł. Wysokość odszkodowania oblicza się na zasadach obowiązujących przy ustalaniu ekwiwalentu pieniężnego za urlop (§ 2 ust. 1 pkt 2 rozporządzenia Ministra Pracy i Polityki Socjalnej z dnia 28.05.1996 roku – Dz.U.2017.927 t.j.). Zasady te określa regulacja zawarta w § 14-19 rozporządzenia Ministra Pracy i Polityki Socjalnej z dnia 8 stycznia 1997 roku w sprawie szczegółowych zasad udzielania urlopu wypoczynkowego, ustalania i wypłacania wynagrodzenia za czas urlopu oraz ekwiwalentu pieniężnego za urlop (Dz.U.1997.2.14 ze zm.). Zgodnie z treścią § 14 ww. rozporządzenia ekwiwalent pieniężny za urlop wypoczynkowy, ustala się stosując zasady obowiązujące przy obliczaniu wynagrodzenia urlopowego, ze zmianami określonymi w § 15-19. Stosownie do treści § 15 składniki wynagrodzenia określone w stawce miesięcznej w stałej wysokości uwzględnia się przy ustalaniu ekwiwalentu w wysokości należnej w miesiącu nabycia prawa do tego ekwiwalentu.

Wynagrodzenie miesięczne powódki składało się z wynagrodzenia zasadniczego w kwocie 18.000,00 zł, dodatku funkcyjnego w kwocie 3.000,00 zł, dodatku za staż pracy w wysokości 7.200,00 zł oraz premii regulaminowej w kwocie 2.700,00 zł. Zatem podstawę wyliczenia ekwiwalentu stanowi suma tych składników, która stanowi 30.900,00 zł.

Mając na uwadze powyższe rozważania Sąd na podstawie art. 56 kp w zw. z art. 58 kp uwzględnił powództwo o odszkodowanie w całości, o czym orzekł w punkcie pierwszym wyroku.

O odsetkach orzeczono na podstawie art. 481 § 1 i 2 kc.

Oddaleniu podlegało roszczenie o odsetki od kwoty rozszerzonego odszkodowania od dnia wytoczenia powództwa. Zgodnie z uchwałą Sądu Najwyższego z dnia 6 marca 2003 roku w sprawie sygn. akt III PZP 3/03 „ustawowe odsetki od odszkodowania przysługującego pracownikowi z tytułu niezgodnego z prawem rozwiązania umowy o pracę bez wypowiedzenia stają się wymagalne w dniu doręczenia pracodawcy odpisu pozwu zawierającego żądanie zapłaty tego odszkodowania” (M. Prawn. 2003, nr 7, poz. 291). Podzielając stanowisko Sądu Najwyższego, Sąd Rejonowy uznał, że pracodawca pozostaje w opóźnieniu z zapłatą kwoty 21.600,00 zł od dnia 23 lipca 2020 roku.

Na uwzględnienie zasługuje także roszczenie o odprawę pieniężną.

Zgodnie z art. 1 ustawy z dnia 13 marca 2003 r. o szczególnych zasadach rozwiązywania z pracownikami stosunków pracy z przyczyn niedotyczących pracowników – dalej u.z.g. (Dz.U.2018.1969 t.j. ze zm.) przepisy ustawy stosuje się w razie konieczności rozwiązania przez pracodawcę zatrudniającego co najmniej 20 pracowników stosunków pracy z przyczyn niedotyczących pracowników, w drodze wypowiedzenia dokonanego przez pracodawcę, a także na mocy porozumienia stron.

Z kolei przepis art. 10 ust. 1 powołanej ustawy stanowi, że przepisy art. 5 ust. 3-6 i art. 8 stosuje się odpowiednio w razie konieczności rozwiązania przez pracodawcę zatrudniającego co najmniej 20 pracowników stosunków pracy z przyczyn niedotyczących pracowników, jeżeli przyczyny te stanowią wyłączny powód uzasadniający wypowiedzenie stosunku pracy lub jego rozwiązanie na mocy porozumienia stron.

Z wykładni tego przepisu wynika, że konieczną przesłanką zapłaty odprawy pieniężnej w związku z rozwiązaniem stosunku pracy jest wyłączenie niedotyczącej pracownika przyczyny tego rozwiązania. W tym zakresie wielokrotnie stanowisko zajmował w orzeczeniach Sąd Najwyższy. Przykładowo w wyroku z dnia 22 stycznia 2015 r., w sprawie III PK 59/14 (opubl. : LEX nr 1666026) wyraził pogląd, że pracownikowi przysługuje odprawa pieniężna w razie konieczności rozwiązania przez pracodawcę stosunku pracy z przyczyn niedotyczących pracownika, jeżeli przyczyny te stanowią wyłączny powód uzasadniający wypowiedzenie stosunku pracy. Podobne stanowisko Sąd Najwyższy wyraził w wyroku z dnia 3 listopada 2010 r., I PK 80/10 (opubl.: LEX nr 725010), w którym wskazał, że zgodnie z art. 10 ust. 1 ustawy z 2003 roku o szczególnych zasadach rozwiązywania z pracownikami stosunków pracy z przyczyn niedotyczących pracowników odprawa przysługuje, jeżeli przyczyny niedotyczące pracownika stanowią wyłączny powód uzasadniający wypowiedzenie stosunku pracy lub jego rozwiązanie na mocy porozumienia stron. Jednak w przypadku zwolnień indywidualnych konieczne jest również ustalenie, czy pracownik nie współprzyczynił się do rozwiązania stosunku pracy.

Odprawa pieniężna ma łagodzić negatywne konsekwencje utraty pracy z powodów niezależnych od pracownika i przysługuje także pracownikowi,

z którym rozwiązano stosunek pracy bez wypowiedzenia, jeżeli było ono sprzeczne z prawem, a zachodzą przyczyny leżące po stronie pracodawcy, także wówczas, gdy pracownik otrzymał odszkodowanie przewidziane w kodeksie pracy. Za taką motywacją opowiedział się Sąd Najwyższy w uchwale z dnia 2 lipca 2015 r. (III PZP 4/15, OSNP 2016/1/1), kiedy uznał, że rozwiązanie umowy o pracę przez pracownika w trybie art. 55 § 1¹ k.p. z powodu ciężkiego naruszenia obowiązków pracodawczych wobec pracownika uprawnia tego ostatniego do nabycia odprawy pieniężnej przewidzianej w art. 8 w związku z art. 10 ust. 1 u.z.g., jeżeli te stanowią wyłączny powód rozwiązania stosunku pracy. Także w wyroku z dnia 26 stycznia 2000 roku

(I PKN 499/99, OSNP 2001/12/407) Sąd Najwyższy wyraził pogląd, że wskazanie fikcyjnej przyczyny wypowiedzenia umowy o pracę pracownikowi w rzeczywistości zwolnionemu z przyczyn dotyczących pracodawcy nie pozbawia pracownika prawa do odszkodowania z tytułu wadliwego wypowiedzenia umowy o pracę oraz prawa do odprawy pieniężnej przysługującej pracownikom zwolnionym z pracy z przyczyn dotyczących pracodawcy.

Ciężar dowodu, że przyczyny rozwiązania stosunku pracy dotyczą pracownika, spoczywa na pracodawcy, gdy twierdzi, że do jego rozwiązania doszło z przyczyn dotyczących pracownika.

Odnosząc powyższe do stanu faktycznego niniejszej sprawy, Sąd uznał, że rozwiązanie stosunku pracy z powódką nastąpiło z przyczyn nie leżących po stronie powódki. Przyczyny rozwiązania umowy o pracę z powódką nie tylko nie zostały przez pracodawcę skonkretyzowane, ale także nie zostały w żaden sposób dowiedzione, pozwany nie zakwestionował w żadnym zakresie twierdzeń powódki, co do braku takich przyczyn po jej stronie.

Jednocześnie z okoliczności sprawy wynika, iż w zbieżnym czasie pozwany, rozwiązał umowy o pracę z kilkudziesięcioma pracownikami. Nowa Prezes Zarządu, pełniąca obowiązki od 25 marca 2020 roku nie miała możliwości dokonania oceny w tak krótkim czasie, zarówno pracy powódki, jak i innych zwolnionych pracowników. Świadczy to jednoznacznie o ukierunkowanym działaniu pozwanej Spółki na dokonanie zmian kadrowych wyłącznie według „potrzeb” pracodawcy. Taką „potrzebą” w odniesieniu do powódki była „konieczność” zatrudnienia na stanowisku powódki innej osoby, co nastąpiło zanim doszło do rozwiązania stosunku pracy z powódką. Pracodawca jednoznacznie bowiem oświadczył powódce, że nie mogą mu się dublować stanowiska, dlatego też pozbył się powódki, rozwiązując z nią stosunek pracy.

M. P. (2) była zatrudniona w pozwanej Spółce ponad

4 lata, zatem przysługuje jej odprawa pieniężna w wysokości dwumiesięcznego wynagrodzenia (art. 8 ust. 1 pkt 2 u.z.g.). Wysokość odprawy pieniężnej ustala się według zasad obowiązujących przy obliczaniu ekwiwalentu pieniężnego za urlop wypoczynkowy i nie może ona przekraczać kwoty 15-krotnego minimalnego wynagrodzenia za pracę, ustalanego na podstawie odrębnych przepisów, obowiązującego w dniu rozwiązania stosunku pracy (art. 8 ust. 1 pkt 3 i 4 u.z.g.). Minimalne wynagrodzenie za pracę od 1 stycznia 2020 roku wynosiło kwotę 2.600,00 zł, zatem maksymalna wysokość odprawy przysługującej powódce zamyka się kwotą 39.000,00 zł, która jest niższa od kwoty dwumiesięcznego wynagrodzenia powódki.

O odsetkach orzeczono na podstawie art. 481 § 1 i 2 kc.

Oddaleniu podlegało żądanie zasądzenia odsetek od daty rozwiązania stosunku pracy. W ocenie Sądu odsetki przysługują od daty doręczenia pracodawcy odpisu pozwu (pisma zawierającego żądanie zapłaty odprawy).

Za uzasadnione Sąd uznał także roszczenie powódki o zapłatę dodatku stażowego za miesiąc kwiecień 2020 roku. Ponieważ, zgodnie z ustaleniami Sądu rozwiązanie stosunku pracy z powódką nastąpiło z przyczyn nie leżących po jej stronie, powódce przysługuje dodatek stażowy w kwocie 3.016,96 zł, obliczonej według przepisów § 11 i § 12 rozporządzenia Ministra Pracy i Polityki Socjalnej z dnia 29 maja 1996 r. w sprawie sposobu ustalania wynagrodzenia w okresie niewykonywania pracy oraz wynagrodzenia stanowiącego podstawę obliczania odszkodowań, odpraw, dodatków wyrównawczych do wynagrodzenia oraz innych należności przewidzianych w Kodeksie pracy (Dz.U.2017.927 t.j.)

O odsetkach orzeczono na podstawie art. 481 § 1 i 2 kc.

O kosztach postępowania Sąd orzekł na podstawie art. 98 kpc, wyrażającego zasadę odpowiedzialności za wynik procesu. Na koszty procesu złożyła się opłata od pozwu w kwocie 6.736,00 zł, koszty stawiennictwa powódki na rozprawie w kwocie 532,69 zł oraz koszty zastępstwa procesowego w łącznej kwocie 2.880,00 zł, których wysokość Sąd ustalił na podstawie § 9 ust. 1 pkt 1 oraz pkt 2 w zw. z § 2 pkt 5 rozporządzenia Ministra Sprawiedliwości z dnia 22 października 2015 r. w sprawie opłat za czynności adwokackie (Dz.U. z 2015 r. poz. 1800 ze zm.). Sąd nie uwzględnił wniosku o zasądzenie dwukrotności stawek minimalnych za czynności adwokackie, bowiem sprawa została rozpoznana na jednym terminie rozprawy.

Na podstawie art. 333 § 1 pkt 2 kpc Sąd nadał wyrokowi rygor natychmiastowej wykonalności do kwoty uznanej przez pozwanego.

W przedmiotowej sprawie na rozprawie w dniu 3 grudnia 2020 roku pełnomocnik strony pozwanej cofnął oświadczenie o uznaniu powództwa, zawarte w piśmie z dnia 5 czerwca 2020 roku i wniósł o oddalenie powództwa w

całości. Najpierw oświadczył, że nie jest mu znana przyczyna cofnięcia uznania powództwa, po czym podał, że pozwany cofnął uznanie w związku z rozszerzeniem powództwa.

Artykuł 213 § 2 kpc stanowi, że sąd jest związany uznaniem powództwa, chyba że uznanie jest sprzeczne z prawem lub zasadami współzycia społecznego albo zmierza do obejścia prawa. Uznanie powództwa uregulowane w przytoczonym przepisie, jest w istocie oświadczeniem woli pozwanego i wywołuje nie tylko skutki procesowe, lecz często także materialnoprawne (wyrok Sądu Najwyższego z dnia 20 lutego 2007 r., II PK 165/06, OSNP 2008, nr 7-8, poz. 97). Uznanie powództwa jako czynność procesowa może zostać odwołane do chwili uprawomocnienia się orzeczenia. Doktryna i orzecznictwo dopuszczają możliwość cofnięcia (odwołania, uchylecia się od skutków) dokonanej czynności procesowej (por. wyrok Sądu Najwyższego z dnia 29 kwietnia 1971 r., II PR 58/71, NP 1972, nr 3, s. 492, oraz postanowienie Sądu Najwyższego z dnia 26 listopada 1975 r., I CZ 186/75, LEX nr 7772). Jeżeli jednak uznanie powództwa jest jednocześnie oświadczeniem woli wywołującym skutki materialnoprawne, to dopuszczalność odwołania uznania powództwa (uchylecia się od skutków oświadczenia o uznaniu) podlega ocenie również według prawa cywilnego.

Sąd, oceniając skuteczność odwołania uznania powództwa, powinien mieć na uwadze, że odwołalność czynności procesowych nie może być dowolna. Strona powinna wykazać następczą przyczynę odwołania czynności procesowej, chociaż nie musi tej przyczyny udowadniać.

Uznanie powództwa jest oświadczeniem woli wywołującym skutki materialnoprawne i podlega ono ocenie również z punktu widzenia przepisów tego prawa. Tak jest np. w przypadku uznania powództwa o zapłatę, które może stanowić jednocześnie oświadczenie woli o uznaniu długu. Pozwany może wówczas powoływać się na okoliczność, że uznanie powództwa jako czynność prawa materialnego jest dotknięte wadą oświadczenia woli (art. 82-88 k.c.), na przepisy o czasowych ograniczeniach dopuszczalności odwoływania czynności prawnych (art. 61 k.c.) albo o bezwzględnej nieważności czynności prawnych (art. 58 k.c., tak powoływany już wyrok Sądu Najwyższego z dnia 24 marca 2009 r., I PK 194/08).

W przedmiotowej sprawie Sąd uznał, że cofnięcie uznania powództwa jest nieskuteczne, bowiem wywołuje skutki materialnoprawne, a pozwany nie podał racjonalnych powodów odwołania uznania, ani też nie wykazał, że jest dotknięte wadą oświadczenia woli, że jest sprzeczne z zasadami współzycia społecznego. Częściowe uznanie powództwa w przedmiotowej sprawie nie było sprzeczne z prawem, zasadami współzycia społecznego ani nie zmierzało do obejścia prawa, o czym świadczy okoliczność, że roszczenie Sąd ocenił jako zasadne.