

Sygn. akt VII Pa 18/16

## WYROK W IMIENIU RZECZYPOSPOLITEJ POLSKIEJ

Dnia 13 lipca 2016 roku

Sąd Okręgowy w Lublinie VII Wydział Pracy i Ubezpieczeń Społecznych

w składzie:Przewodniczący:Sędzia S.O. Jacek Chaciński

Sędziowie: S.O. Teresa Ogrodnik (spr.)

SR del. do SO Ewa Spich-Jakubanis

Protokolant: st. sekr. sąd. Małgorzata Sobczuk

po rozpoznaniu dnia 6 lipca 2016 roku w Lublinie, na rozprawie

sprawy z powództwa M. C. (1)

przeciwko D. T.

o przywrócenie do pracy i wynagrodzenie za czas pozostawania bez pracy

na skutek apelacji pozwanego od wyroku Sądu Rejonowego Lublin – Zachód w Lublinie VII Wydział Pracy i Ubezpieczeń Społecznych z dnia 15 grudnia 2014 roku sygn. akt VII P 628/13

I. apelację oddala;

II. zasądza od pozwanego D. T. na rzecz powódki M. C. (1) kwotę 24 000 złotych (dwadzieścia cztery tysiące złotych) tytułem wynagrodzenia dalszy okres pozostawania bez pracy płatne po podjęciu zatrudnienia;

III. zasądza od pozwanego D. T. na rzecz powódki M. C. (1) 900 złotych (dziewięćset złotych) tytułem zwrotu kosztów postępowania apelacyjnego.

Sygn. akt VII Pa 18/16

## UZASADNIENIE

Wyrokiem z dnia 15 grudnia 2014 roku Sad Rejonowy Lublin – Zachód w Lublinie przywrócił powódkę M. C. (1) do pracy u pozwanego D. T. na poprzednich warunkach i zasądził od pozwanego na rzecz powódki 32 000 zł z tytułu wynagrodzenia za czas pozostawania bez pracy pod warunkiem podjęcia przez powódkę pracy (pkt. I), oddalił powództwo w pozostałej części dotyczącej nagrody jubileuszowej (pkt. II); zasądził od pozwanego na rzecz powódki 1860 zł tytułem zwrotu kosztów procesu (pkt. III) nieuiszczone koszty sądowe przejął na rachunek Skarbu Państwa (pkt IV).

### ***W uzasadnieniu wyroku Sąd Rejonowy ustalił że:***

Powódka M. C. (1) została zatrudniona w Spółdzielni Mieszkaniowej (...) od dnia 25 lipca 2009 roku do dnia 31 grudnia 2009 roku na podstawie umowy o pracę na zastępstwo, od dnia 1 stycznia 2010 roku do dnia 21 sierpnia 2011 roku na czas określony i od dnia 22 sierpnia 2011 roku na podstawie umowy o pracę na czas nieokreślony. Powódka świadczyła pracę w pełnym wymiarze czasu pracy na stanowisku dozorca mienia (okoliczności niesporne – umowy o pracę - akta osobowe powódki część B).

W czasie zatrudnienia w SM (...) powódka wykonywała pracę dozorcę mienia na parkingu przy ul. (...) w L., stanowiącym własność SM (...).

W dniu 25 lipca 2009 roku powódka otrzymała zakres obowiązków zgodnie, z którym do jej zadań należało:

1. wpuszczanie i wypuszczanie pojazdów, łącznie z wydawaniem i przyjmowaniem „kart parkingowych” od użytkowników pojazdów, którzy mają do tego uprawnienia,
2. każdorazowe kontrolowanie jakości wyglądu zewnętrznego pojazdów wjeżdżających i wyjeżdżających z parkingu jak również sprawdzanie zgodności pojazdu z „kartą parkingową”,
3. wpisywanie do „Książki dyżurów” – przyjęcia służby, uwag i zastrzeżeń podczas pełnienia służby i zdania służby,
4. każdorazowe zamykanie zapory po wjeździe i wyjeździe pojazdu,
5. rejestrowanie w książce dyżurów przypadków wjazdu uszkodzonych pojazdów z potwierdzeniem właściciela i sporządzenia protokołów uszkodzeń pojazdów zaistniałych na parkingu,
6. nie wpuszczanie na teren parkingu innych pojazdów i osób nie uprawnionych do tego,
7. dbałość o czystość i estetykę parkingu oraz pomieszczeń do pełnienia służby,
8. przestrzeganie przepisów p. poż. i bhp oraz przedsięwzięcie niezwłocznych środków zaradczych w nagłych przypadkach,
9. powiadomienie Policji i przełożonych o wszelkich usiłowaniach kradzieży i dewastacji strzeżonego mienia,
10. pełnienie dyżurów zgodnie z obowiązującym harmonogramem ustalonym przez przełożonego oraz przekazywania zmiany według „Książki dyżurów”,
11. wykonywanie drobnych robót remontowo-konserwacyjnych parkingu,
12. uczestniczenie w usuwaniu skutków awarii technicznych i klęsk żywiołowych,
13. wykonywanie czynności wynikających z Regulaminu Parkingu, treści umów zawartych z użytkownikami parkingu i Regulaminu Organizacyjnego Parkingu,
14. odśnieżanie parkingu i likwidacja gołoledzi,
15. wykonywanie wszelkich innych poleceń przełożonego, związanych z wykonywaniem statutowych obowiązków przez Administrację Osiedla (zakres obowiązków część E – k.15 akta osobowe powódki część B).

Powyższy zakres obowiązywał ją przez cały okres jej zatrudnienia (brak dowodów przeciwnych temu twierdzeniu).

W dacie zatrudnienia powódka została zapoznana także z regulaminem pracy, zuzp pracowników spółdzielni oraz „Regulaminem organizacyjnym grupy dozorców parkingów strzeżonych działających w ramach struktury organizacyjnej Administracji Osiedla (...)”. Zgodnie z zapisem (...)tego regulaminu dozorcę mieli obowiązek dokonywania obchodów kontrolnych parkingu przynajmniej 1 raz na godzinę. Zapis(...) tego aktu zobowiązywał zaś dozorcę do przyjmowania opłat od użytkowników parkingu, przechowywania w metalowej, każdorazowo zamykanej kasecie, trwale mocowanej do podłoża lub ściany. Za pobranie opłaty dozorca miał wystawić dowód wpłaty w dwóch egzemplarzach. Jeden egzemplarz otrzymywał użytkownik parkingu a drugi egzemplarz pozostawał u dozorcę. Druki te miał on obowiązek przekazać za pokwitowaniem bezpośrednio przełożonemu co najmniej raz dziennie. Z kolei zapis(...)tego regulaminu zobowiązywał dozorcę do sprawdzania każdorazowo, czy pojazd jest wprowadzany lub

wyprowadzany z parkingu przez osobę uprawnioną tj. użytkownika posiadającego „Kartę parkingową”. Dopiero po wypełnieniu tego obowiązku dozorca parkingu mógł otworzyć zaporę parkingową, umożliwiającą wjazd lub wyjazd. W (...) regulaminu wskazano, że niedopuszczalne jest pozostawienie otwartej zapory parkingowej poza momentami wjazdu lub wyjazdu pojazdów z parkingu (regulamin – k.3 - akta powódki część B).

W dniu 25 lipca 2009 roku powódka podpisała deklarację o majątkowej odpowiedzialności pracownika, w której oświadczyła, iż zgodnie z „umową o pracę przyjmuje na siebie pełną majątkową odpowiedzialność, wynikającą z przyjętych obowiązków służbowych” oraz iż „znane mu są przepisy kodeksu pracy o odpowiedzialności materialnej za mienie powierzone pracownikowi oraz przepisy Rozporządzenia RM z dnia 10.10.1975 r. w sprawie warunków odpowiedzialności materialnej pracowników za szkodę w powierzonym mieniu” (deklaracja –k.5 akta osobowe powódki część B).

Z dniem 1 stycznia 2012 roku doszło do zamiany zakresu obowiązków powódki poprzez określenie stanowiska pracy, jako dozorca mienia na parkingach strzeżonych, komórki organizacyjnej, jako dział ds. gospodarki zasobami mieszkaniowymi i bezpośredniego przełożonego – M. C. (2) (aneks nr (...) – k.39 – akta osobowe część B, zeznania świadka M. C. (2) –k.232v-234). Wcześniej bezpośrednim przełożonym powódki, jako dozorca mienia na parkingu był administrator osiedla (...). Stanowisko to zajmował P. K. (1), następnie G. B. (zeznania świadka P. K. (1) – k.200v-201v).

Poza powódką, na stanowiskach dozorców mienia, świadczących pracę na parkingach strzeżonych, było zatrudnionych jeszcze 8 pracowników, w tym K. S., K. C., R. K. (1), M. C. (3). Parking przy ul. (...) jest około dwa razy większy niż parking przy ul. (...). Dozorcy pracowali na dyżurach, po jednym z nich na każdym dyżurze. Dyżury trwały od 6.00 do 18.00 i od 18.00 do 6.00 rano dnia następnego (zeznania świadków : M. C. (2) –k.245v-246v, K. C. –k.88-88v, M. C. (3) –k.89-89v, R. K. (1) –k.201v-103, A. C. –k.89v-90).

Poprzedni pracodawca powoda wprowadził zamiany do regulaminu pracy w postaci załącznika do zarządzenia wewnętrznego Prezesa Spółdzielni (...) z dnia 4 grudnia 2012 roku. Zgodnie z (...)tego regulaminu pracodawca skonkretyzował obowiązki pracownicze, których naruszenie stanowić będzie podstawę do zastosowania art. 52 kodeksu pracy: 1) zakłócanie porządku i spokoju w miejscu pracy; 2) opuszczanie pracy bez usprawiedliwienia; 3) stawianie się do pracy po użyciu alkoholu lub spożywanie alkoholu w czasie i miejscu pracy; 4) korzystanie ze świadczeń z ubezpieczenia społecznego niezgodnie z celem tych świadczeń. Nadto w przepisie tym wskazano, iż pracownik obowiązany jest również: 1) wykonywać powierzone zadania zgodnie z ogólnie obowiązującymi przepisami i statutem spółdzielni oraz obowiązującymi regulacjami i instrukcjami wewnętrznymi, 2) uprzejmie odnosić się do interesantów oraz udzielać informacji w sprawach należących do jego kompetencji, z tymże w sprawach, które są w toku załatwienia, informacji należy udzielać tylko osobom, których sprawa dotyczy. W (...) tego regulaminu pracodawca wymienił też szczegółowo obowiązki pracownicze, za których nieprzestrzeganie może być udzielona kara porządkowa upomnienia lub nagany (załącznik do zarządzenia wewnętrznego nr (...) prezesa zarządu z dnia 4 grudnia 2012 roku – akta osobowe powódki).

Powódka świadczyła pracę na parking przy ul. (...) w L.. Parking ten jest ogrodzony, z jedną bramą, przez którą można było wjechać i wyjechać z terenu parkingu. Przy bramie był zamontowany szlaban (zapora), podnoszony i opuszczany zdalnie przez dozorcę parkingu. Przy wjeździe na teren parkingu znajduje się budynek portierni. Spółdzielnia Mieszkaniowa (...) udostępniała ten parking wyłącznie stałym użytkownikom, którzy podpisali z nią umowę. Miejsca postojowe, w tym okresie czasu, nie były udostępniane klientom „na godziny”. Użytkownik, który podpisał umowę ze spółdzielnią otrzymywał kartę parkingową, potwierdzającą jego uprawnienia do korzystania z parkingu. Gdy chciał odebrać z parkingu samochód, wchodząc na niego podchodził do budynku portierni i zostawiał dozorcę kartę parkingową, a następnie wyjeżdżał swoim pojazdem przez bramę. Gdy użytkownik wracał na parking, dozorca zwracał mu kartę parkingową i udostępniał wjazd na parking. Zarówno w ciągu dnia, jak i w ciągu nocy, na jednej zmianie, czynności wykonywał jeden dozorca. Musiał on zrealizować wszystkie obowiązki, nałożone na niego umową o pracę i obowiązującymi regulaminami (zeznania powódki M. C. (1) k.86v-87,247v-249,268v, zeznania

świadków : K. S. –k.90-90v, K. C. -k.88-88v, A. C. –k.89v-90, R. K. (1) –k.201v-203, regulamin parkingów strzeżonych w osiedlu (...) – załącznik do uchwały nr (...)RN SM (...) z dnia 7 lipca 2011 roku –k.26-28, uchwała –k.29).

Dozorcy, w tym powódka, byli poinformowani o obowiązku każdorazowego zamykania i otwierania szlabanu za każdym samochodem wjeżdżającym i wyjeżdżającym z parkingu. Ponieważ w zależności od parkingu, na placu stało około 140, albo i 220 samochodów, były okresy wzmożonego ruchu, kiedy samochody wyjeżdżały i wjeżdżały. Było tak w godzinach porannego szczytu, szczytu popołudniowego, gdy pojazdy wjeżdżały i wyjeżdżały na parkingi. W zależności od natężenia ruchu w tych godzinach tj. rano między godziną 6.30, a 8.00, czy 8.30 a po południu między godzinami 15.00, 15.30, czy 16.30 dochodziło do sytuacji, że nie było możliwe każdorazowe otwieranie i zamykanie zapor. Takie jednak działanie nie było wynikiem złej woli dozorców, ale było wymuszone względami praktycznymi. Było na to przyzwolenie ze strony ich przełożonych, ale o ile dotyczyło uzasadnionych przypadków. W tym zakresie, Spółdzielnia nie ustaliła w sposób sformalizowany sztywnych reguł. Początkowo przełożeni akceptowali tylko wyjątkowe sytuacje, potem zgadzali się na otwarty szlaban w godzinach szczytu. W okresie, gdy dozorca podlegał pod zarząd spółdzielni, a przełożonym był kierownik działu gospodarki zasobami (tj. od 1 stycznia 2011 r.) było przyzwolenie na otwarcie szlabanu w ciągu dnia. Zasada ta nie dotyczyła tylko pory nocnej, w czasie której szlaban musiał być bezwzględnie zamykany. Było to w godzinach od 22.00 do 6.00 (zeznania powódki M. C. (1) – k.86v-87,247v-249,268v, zeznania świadków : P. K. (1) –k.200-201v, M. C. (2) –k.232v-234, K. S. –k.90-90v, K. C. k.88-88v, A. C. –k.89v-90, R. K. (1) –k.201v-203, M. C. (3) –k.89-89v). Były też takie sytuacje, że szlaban psuł się, dochodziło do jego awarii i nie można było, aż do jego naprawy obowiązków podnoszenia i zamykania. Naprawy były wykonywane przez administrację spółdzielni. Zdarzało się też tak, że gdy była przerwa w dostawie prądu, szlabanu nie dało się podnieść (zeznania powódki M. C. (1) –k.86v-87,247v-249,268v, zeznania świadków : K. C. k.88-88v, M. C. (3) k.89-89v).

Do obowiązków dozorców mienia należała także dbałość o porządek i czystość na terenie parkingu i na portierni. W okresie od wiosny do jesieni obejmowało to zmiatanie, grabienie liści. Zimą należało dokonać odśnieżania parkingu i usuwania gołoledzi. Zgodnie z postanowieniami regulaminu parkingu każdy użytkownik miał obowiązek odśnieżyć swoje stanowisko postojowe. Wjazd i wszystkie ciągi prowadzące do stanowisk odśnieżała spółdzielnia za pomocą ciągnika. Był to albo pojazd własny spółdzielni albo wynajęty od firmy (...) -eko, z którą Spółdzielnia miała podpisaną umowę. Nigdy drogi wjazdowej i wskazanych ciągów nie odśnieżali dozorca. Gdy były duże opady nie było to do wykonania dla jednej osoby, w czasie godzin jej pracy polegającej na dozorcze mienia, wpuszczaniu i wypuszczaniu pojazdów, przy pomocy łopaty, bez specjalistycznego sprzętu. Gdy były nieduże opady, byłoby to do wykonania, ale raczej przez dwie osoby. Gdyby robił to jeden dozorca obecny na zmianie, kolidowałoby to z innymi jego obowiązkami np. obowiązkiem przyjmowania i wydawania kart parkingowych, a w niektórych okresach czasu z obowiązkiem pobierania i ewidencjonowania opłat. Obowiązek dozorców, w zakresie usuwania śniegu i gołoledzi, polegał w praktyce na odśnieżeniu i posypaniu piachem, czy solą dojścia do budki portiera i wkoło tego budynku, tak aby było to miejsce dostępne dla klienta (zeznania świadków : K. C. k.88-88v, M. C. (3) k.89-89v, A. C. k.89v-90, R. K. (1) k.201v-203, P. K. (1) k.200-201v, zeznania powódki M. C. (1) –k. 86v-87,247v-249,268v).

Powódka M. C. (1) wykonywała pracę zgodnie ze wskazanymi wyżej zasadami. W ciągu dnia szlaban pozostawiał otwarty w godzinach szczytu, w czasie gdy było duże natężenie ruchu wjeżdżających i wyjeżdżających pojazdów, albo gdy dochodziło do awarii zapor. Nie było sytuacji, aby na skutek otworzonego szlabanu doszło do jakiegoś incydentu na parkingu. Dozorcy znali wszystkich użytkowników parkingu, bo były to stałe osoby. W ciągu dnia cały teren parkingu był widoczny dla dozorców. Z portierni także było widać cały parking. W okresie zimowym, w razie opadów odśnieżała teren wokół portierni i przy zaporze (zeznania świadków : K. C. k.88-88v, M. C. (3) k.89-89v, zeznania powódki M. C. (1) –k.86v-87,247v-249,268v).

W dniu 27 listopada 2012 roku powódka otrzymała od swojego pracodawcy - SM (...) w L. pismo informujące go o przejściu części zakładu pracy na nowego pracodawcę w trybie. art. 23<sup>1</sup> kodeksu pracy. Z informacji tej wynikało, iż z dniem 1 stycznia 2013 r. nastąpi przekazanie części zakładu pracy, składającej się z parkingów strzeżonych przy ul. (...) i ul. (...) w osiedlu (...) na nowego pracodawcę, którym będzie D. T., właściciel firmy (...) we W.. Jako przyczynę

wskazano zmiany organizacyjne, polegające na wydzierżawieniu terenu parkingów firmie (...). Wskazano, iż z dniem 1 stycznia powódka staje się z mocy prawa pracownikiem D. T., (...), wpisaną do Centralnej Ewidencji i Informacji o Działalności Gospodarczej RP oraz, iż nowy pracodawca nie planuje wprowadzenia zmian dotyczących warunków zatrudnienia przejętych pracowników ani konieczności ich przekwalifikowania (informacja –k.22).

Zawarcie umowy dzierżawy z SM (...) przez D. T. wynikało z wygrania przez niego przetargu. Nie było warunkiem przetargu posiadanie własnego sprzętu do odśnieżania (okoliczności niesporne).

Pozwany w trakcie przejmowania pracowników nie zapoznał się w sposób szczegółowy z ciążącymi na nich obowiązkami pracowniczymi, wynikającymi z zakresu obowiązków osób zatrudnionych na stanowiskach dozorczy. Nie wnikał w obowiązki odnoszące się do otwierania i zamykania zatory wjazdowej, ani nie wykazał zainteresowania tym, jak będzie wyglądało odśnieżanie parkingów. Przyjął jedynie literalne brzmienie zakresu ich obowiązków i literalne brzmienie regulaminów. W dniu 29 grudnia 2012 roku doszło do spotkania pozwanego z przejmowanymi przez niego pracownikami SM (...). Spotkanie odbyło się w pomieszczeniu jednej z portierni, w którym było dosyć mało miejsca dla wszystkich obecnych - przejmowanych pracowników (8 osób), pozwany i towarzyszący mu kolega R. J. (1). W takich warunkach przeprowadził szkolenie z prowadzenia kasy fiskalnej. Było to związane z tym, że zwiększył dozorcóm mienia ich dotychczasowe obowiązki poprzez wprowadzenie obowiązku przyjmowania od klientów wpłat z tytułu opłat za użytkowanie parkingu i wprowadzanie ich do kasy fiskalnej, a następnie po godzinach pracy, wpłacanie uzyskanych środków pieniężnych do banku. Zamiarem pozwanego było bowiem, także wynajmowanie parkingu na godziny, co wcześniej nie było praktykowane przez SM (...). W czasie spotkania podkreślił, że pozostałe obowiązki pozostają takie same, jak w czasie ich pracy w spółdzielni. Zamierzał zobowiązać pracowników także do ewidencjonowania każdego wjazdu i wyjazdu samochodu na parking, poprzez wpisanie do odpowiedniej książki, ale pod wpływem uzasadnionej sugestii pracowników, zrezygnował z tego. Pracownicy rozmawiali także z pozwanym na temat zamykania i otwierania zatory. Mówili mu, jak było, gdy byli zatrudnieni w SM. Po rozmowie z pracownikami, pozwany oświadczył im, że w tym zakresie ma być tak, jak było podczas ich pracy w Spółdzielni. Co do odśnieżania, raczej nie było to odrębnie omawiane. Pozwany zapewniał jednak, że wszystko poza obsługą kasy fiskalnej, zawierania umów i odprowadzania gotówki do banku pozostaje, jak w spółdzielni (zeznania świadków : A. C. –k.89v-90, R. K. (1) –k.201v-203, M. C. (3) –k.89-89v, K. C. –k. 88-88v, K. S. -90-90v, zeznania powódki M. C. (1) –k.86v-87,247v-249,268v).

Pozwany polecił zamontowanie na parkingach monitoringu. Pozwany poinformował pracowników o tym, że będzie nagrywany obraz z kamer, a na szybie portierni została umieszczona naklejka „obiekt monitorowany” lub podobnej treści. Obraz z kamer nie był widoczny dla portierów. Pozwany zamontował także w pomieszczeniu dozorców mikrofon, nagrywający dźwięk. Nie poinformował o tym pracowników. Pracownicy o tym, że jest nagrywany także dźwięk dowiedzieli się dopiero w dniu zwolnienia z pracy (zeznania powódki –k.86v-87,247v-249,268v). Obraz z kamer i dźwięk pozwany odbierał zdalnie, na urządzeniu przenośnym. Pozwany miał więc cały czas podgląd na to, co dzieje się na portierni oraz na terenie przylegającym. Niejednokrotnie pokazywał takie nagrania, swoim kolegom R. J. (1) i A. S. (zeznania pozwanego D. T. –k. 87-87v,249,268v, zeznania świadków : R. J. (2) –k.234v, A. S.–k.235-235v).

W dniu 1 stycznia 2013 roku pozwany D. T. przyjął „regulamin parkingu regulujący zasady korzystania z miejsc postojowych na parkingu zarządzanym przez (...) D. T. z siedzibą we W.. W(...) tego regulaminu ustalił, że w okresie zimowym użytkownik sam odśnieża sobie stanowisko postojowe a (...) zapewni odśnieżanie ciągów jezdnych na terenie parkingów- w ciągu 10 godzin po ustaniu opadów śniegu (regulamin parkingu-k.30-31).

Po dniu 1 stycznia 2013 roku, tj po dacie przejęcia przez pozwanego, powódka M. C. (1) wykonywała swoje obowiązki pracownicze tak, jak w czasie, gdy była pracownikiem SM (...). Doszły jej jednak nowe obowiązki w postaci obsługi kasy fiskalnej, pobierania należności z tytułu użytkowania miejsca postojowego, odprowadzania środków pieniężnych z tego tytułu do banku, po zakończonej pracy (zeznania powódki M. C. (1) –k.86v-87,247v-249,268v).

W miesiącu styczniu 2013 roku w miarę zwiększonych opadów śniegu pozwany D. T. zaczął odbierać telefony od klientów parkingu, którzy dzwonili do niego z pretensjami, że nie mogą wyjechać z miejsca postojowego, a

dozorcy mówią, że odsnieżanie dojazdów do nich nienależy (zeznania pozwanego D. T. k.87-87v,249,268v, zeznania świadków : R. J. (2) –k.234v, A. S.–k.235-235v).

Powódka, w okresie po 1 stycznia 2013 roku świadczyła pracę, jak dotychczas. W ramach obowiązków na danym dyżurze dokonywała codziennych obchodów terenu, nie wpuszczała na teren parkingu osób nieupoważnionych, dbała o czystość w budynku portierni i na parkingu. SM (...) zapewniała środki czystości niezbędne do sprzątnięcia, ale pozwany już tego obowiązku, jako pracodawca nie przejął. Niektórzy z dozorców nabywali te środki z własnych pieniędzy (zeznania świadków : M. C. (3) -k.89-89v).

Nie było też tak, aby na monitoringu pozwany zarejestrował, że powódka nie wykonuje codziennych obchodów oraz, iż notorycznie przebywa w budce, nie wykonując efektywnie pracy (brak wiarygodnych dowodów przeciwnych temu twierdzeniu).

W dniu 1 lutego 2013 roku zatrudnieni przez pozwanego dozorczy mienia, w tym powódka złożyli na jego ręce pismo, w którym pytali się, czy dotychczas zawarte umowy o pracę są aktualne, bo dozorczy wykonują szereg czynności dotychczas nie przewidzianych w ich zakresie obowiązków. Pismo to zawierało także liczne inne uwagi pracowników do warunków pracy po dniu przejęcia (pisma k.32-35). W odpowiedzi na otrzymane pismo pozwany D. T. udzielił pracownikom odpowiedzi, w której wskazał min., że dotychczasowe umowy o pracę są ważne zgodnie z porozumieniem, a zakres obowiązków jest obowiązujący i aktualny (pismo pozwanego –k.36).

W lutym 2013 roku pozwany zaczął sprawdzać i kontrolować pracę zatrudnionych dozorców, w tym powódki. W tym celu przyjeżdżał do L. i bez zapowiedzi pojawiał się na przedmiotowych parkingach. Przyjeżdżał na parking taksówką. Dozorcy wpuszczali ten pojazd bez zatrzymywania, bo widzieli, że z tyłu siedzi pracodawca (zeznania powódki –k. 86v-87,247v-249,268v). Zdarzyło się, że taksówka wjechała na plac, objechała go i zatrzymała przed bramą przez nikogo nie zatrzymywana. W dniu 12 lutego 2013 roku taka sytuacja miała miejsce na zmianie powódki ( zeznania pozwanego D. T. –k.87-87v,249,268v, zeznania świadka R. J. (1) –k.234v oraz zeznania powódki –k. 86v-87,247v-249,268v, zapis z nagrania –k.199).

W dniu 12 lutego 2013 roku pozwany wręczył powódce oraz 8 innym dozorcóm mienia, przejętym z SM (...) w L., oświadczenie o rozwiązaniu umowy o pracę bez wypowiedzenia na podstawie art. 52 § 1 pkt 1 kp z powodu ciężkiego naruszenia podstawowych obowiązków pracowniczych. Przyczyny były podobne. Sześciu pracowników wniosło odwołania od rozwiązania umowy do tut. sądu pracy (okoliczność znana Sądowi z urzędu).

Powódce M. C. (1) pracodawca zarzucił wielokrotne i systematyczne nie wykonywanie podstawowych obowiązków pracowniczych polegające na :

1. nie podejmowanie działań zmierzających do likwidacji gołoledzi na całym parkingu (E14 zakres obowiązków);
2. nie odsnieżanie całości parkingu (E14 zakres obowiązków);
3. brak kontroli pojazdów wjeżdżających i wyjeżdżających z parkingu zgodnie z zakresem obowiązków (pkt E 2);
4. wpuszczanie na teren parkingu pojazdów i osób nieupoważnionych (pkt E 6 zakresu obowiązków);
5. notoryczne przebywanie w budynku portierni, powodujące mało efektywne wykorzystanie czasu pracy (par.1 pkt d);
6. nie stosowanie się do zamykania i otwierania zapory wjazdowej na parkingu (E 4 zakres obowiązków);
7. nie dbałość o czystość i estetykę parkingu oraz pomieszczeń do pełnienia służby (E 7 zakres ob.);
8. buntowanie innych pracowników i klientów parkingu przeciwko szefowi (ustalone na podstawie przeglądu monitoringu);

9. pogardliwe i uwłaczające określanie szefa do innych pracowników i klientów parkingu (ustalone na podstawie przeglądu monitoringu);

10. nie przeprowadzenie codziennych obchodów parkingu (ustalono na podstawie monitoringu) (oświadczenie o rozwiązaniu umowy o pracę bez wypowiedzenia –k.12).

Po zwolnieniu powódki, a także pozostałych dozorców mienia zatrudnionych wcześniej przez SM (...), pozwany kontynuuje prowadzenie działalności gospodarczej na terenie wspomnianych parkingów. Jednakże zatrudnieni przez niego pracownicy świadczą pracę na podstawie umów cywilnoprawnych, a nie umów o pracę. W razie natężenia ruchu, chociażby ze względu na możliwość uszkodzenia pojazdu i bezpieczeństwo użytkowników nie zamykają i nie otwierają zapory po każdym samochodzie. Każdorazowo nie sprawdzają, czy wjeżdżający na parking pojazd nie jest uszkodzony i w tym celu nie wychodzą z portierni, gdyż z jej okien można to sprawdzić. Jedynie, w razie opadów śniegu, mają obowiązek odśnieżenia całego parkingu, poza miejscami postojowymi i usunięcia gołoledzi. Pozwany nie zapewnia im w tym względzie sprzętu w postaci pługa do odśnieżania (zeznania świadków : M. K. –k.234v, A. M. –k.235v).

Powódka urodziła się (...). W dniu otrzymania oświadczenia o rozwiązaniu umowy o pracę bez wypowiedzenia miała ukończone(...). Na ten dzień posiadała staż pracy wynoszący 21 lat 11 miesięcy i 16 dni. Powódka była bowiem zatrudniona na podstawie umowy o pracę w następujących okresach : od 20 września 1974 roku do 31 grudnia 1977 roku (3 lata 3 miesiące i 10 dni), od 16 stycznia 1978 roku do 12 września 1991 roku (13 lat 7 miesięcy i 27 dni), od 2 października 1995 roku do 31 maja 1996 roku ( 7 miesięcy i 29 dni), od 1 lipca 1997 roku do 31 grudnia 1997 roku (6 miesięcy), od 25 lipca 2009 roku do 12 lutego 2013 roku ( 3 lata 6 miesięcy i 18 dni) (okoliczności niesporne, świadectwa pracy powódki – akta osobowe powódki części A).

Z dniem 5 marca 2013 roku powódka, gdyby pozostawała w zatrudnieniu, nabyłaby prawo do nagrody jubileuszowej za 25 lat pracy w wysokości 250 % wynagrodzenia zasadniczego tj. w kwocie 4.000 zł brutto (zaświadczenie ze SM (...) z dnia 20 października 2014 roku –k.240).

Od 2008 roku powódka do chwili obecnej jest zatrudniona na podstawie umowy o pracę w niepełnym wymiarze czasu pracy u innego pracodawcy. Na rzecz tego pracodawcy świadczy usługi sprzątanania. Zatrudnienie to było przez nią kontynuowane po ustaniu zatrudnienia u pozwanego pracodawcy. Jedynie od dnia 1 do 4 lipca 2014 roku powódka była niezdolna do pracy z powodu choroby i przebywała na zwolnieniu lekarskim. Powódka nie ma ustalonego prawa do świadczenia emerytalnego, nie przystąpiła do otwartego funduszu emerytalnego (zeznania powódki M. C. (1) –k. 86v-87,247v-249,268v).

Ostatnio otrzymywane przez powódkę wynagrodzenie z tytułu zatrudnienia u pozwanego wynosiło 1.600 zł brutto miesięcznie (okoliczność bezsporna).

Powyższy stan faktyczny Sąd ustalił w oparciu o dowody o charakterze dokumentowym zawarte w aktach sprawy niniejszej, aktach osobowych powódki oraz na podstawie zeznań świadków : K. C. (k.88-88v), M. C. (3) (k.89-89v), A. C. (k.89v-90), P. K. (1) (200-201v), R. K. (1) (k.201v-203), M. C. (2) (k.232v-234), R. J. (1) (k.234v), M. K. (k.234v), A. M. (k.235v), A. S. (k.235-235v) oraz zeznań złożonych przez powódkę M. C. (1) (k.86v-87,247v-249,268v) i pozwanego D. T. (k.87-87v,249,268v) przesłuchanych w charakterze stron oraz zapisów nagrania (k.199).

Sąd dał wiarę zeznaniom przesłuchanych świadków – pracowników Spółdzielni Mieszkaniowej (...), przejętych przez pozwanego w osobach : K. C., R. K. (1), M. C. (3), A. C. i K. S., ponieważ ich zeznania są ze sobą zgodne, wzajemnie się uzupełniają i mają potwierdzenie w dowodach o charakterze dokumentowym, a także w zeznaniach pozostałych świadków – pracowników tejże Spółdzielni, którzy byli ich przełożonymi- M. C. (2) i P. K. (1). Z zeznań tych świadków wynika, jakie obowiązki ciążyły na dozorcach mienia w czasie, gdy byli pracownikami Spółdzielni oraz w czasie, gdy stali się pracownikami pozwanego. Okoliczność, że świadkowie Ci także zostali zwolnieni z pracy przez pozwanego w trybie dyscyplinarnym i odwołali się do Sądu, nie może doprowadzić do zakwestionowania złożonych przez nich zeznań.

W ocenie Sądu, na wiarę zasługują także zeznania złożone przez świadków - P. K. (1) i M. C. (2). Z ich wypowiedzi procesowych wynika, że było przyzwolenie ze strony poprzedniego pracodawcy Spółdzielni Mieszkaniowej (...) na niezamykanie zapory w sytuacjach opisanych w stanie faktycznym. Co do istoty, zgodnie zeznali, co do okoliczności dotyczących odśnieżania. Co prawda, M. C. (2) w tym zakresie wskazała, że w jej ocenie dozorczy mieli odśnieżać cały parking, poza miejscami postojowymi. Jednakże, zeznała także, iż odśnieżaniem zajmował się pług, a dozorczy mieli to robić w miarę możliwości, przy czym przy obfitych opadach śniegu, nie byli w stanie odśnieżyć całego parkingu.

Na wiarę zasługują także zeznania świadków M. K. i A. M., osób zatrudnionych przez pozwanego w miejsce powoda i innych dozorców, na podstawie umów cywilnoprawnych. Jednakże, w ocenie Sądu nie mogą mieć znaczenia dla oceny przedmiotowego oświadczenia o rozwiązaniu umowy o pracę bez wypowiedzenia. Z tymi osobami pozwany ustalił inny sposób postępowania w zakresie odśnieżania parkingu. To ustalenie, nie wpływa na ocenę wykonywania obowiązków przez powódkę.

Co do zeznań złożonych przez świadków R. J. (1) i A. S. – znajomych pozwanego, należy wskazać, że osoby te kilkakrotnie przyjeżdżały z pozwanym na przedmiotowe parkingi i pozwany pokazywał ich zapisy z monitoringu. Nie można odmówić im wiary, jeśli chodzi o zaobserwowane przez tych świadków okoliczności, jednakże, należy mieć na uwadze, że nie byli oni świadkami całego okresu zatrudnienia powoda u pozwanego, zaś ich wypowiedzi co do zachowania powoda w zakresie obrażania pracodawcy w obecności użytkowników parkingu, nie zostały poparte żadnymi innymi dowodami, a powódka im stanowczo zaprzeczyła.

Sąd dał wiarę w całości zeznaniom powódki M. C. (1), gdyż znajdują one oparcie w ustalonym stanie faktycznym na podstawie dowodów, które Sąd obdarzył wiarą. Wypowiedzi powódki są stanowcze, logiczne, konsekwentne i wzajemnie się uzupełniają z zeznaniami świadków w zakresie istotnym dla rozstrzygnięcia.

Wobec powyższego, Sąd tylko częściowo obdarzył wiarą zeznania pozwanego D. T., w części w jakiej nie pozostawały w sprzeczności z relacją powódki oraz przejętych przez niego pracowników Spółdzielni i przełożonych powoda z czasu zatrudnienia u poprzedniego pracodawcy.

Co do przedstawionych przez pozwanego zapisów z nagrania z dnia 12 lutego 2013 roku, stanu parkingu po przejęciu obowiązków przez nowych „pracowników” pozwanego (k.199), należy wskazać, że dowody te nie mają istotnego znaczenia dla rozstrzygnięcia. Znamienny jest bowiem okres zatrudnienia powódki, a nie innych pracowników. Jednorazowa zaś sytuacja z dnia 12 lutego 2013 roku nie waży na losie powództwa.

W tym miejscu należy podnieść, że pozwany powoływał się na to, że naganne zachowanie powódki zostało zapisane przez niego na monitoringu, ale dowodu takiego Sądowi końcowo nie przedstawił.

Wiarygodne były dowody o charakterze dokumentowym zebrane w aktach sprawy, jak i aktach osobowych powódki. Żadna ze stron tych dowodów nie kwestionowała.

Natomiast nieistotne okazały się zeznania świadków L. P. i D. S. - użytkowników parkingu.

### **Sąd Rejonowy zważył, co następuje:**

Przedmiotem niniejszego postępowanie było ustalenie zasadności żądania powódki – przywrócenia do pracy i zasądzenia wynagrodzenia za cały okres pozostawania bez pracy z tytułu niezgodnego w jej ocenie rozwiązania umowy o pracę bez wypowiedzenia oraz żądania zasądzenia od pozwanego nagrody jubileuszowej.

W ocenie Sądu na uwzględnienie zasługują jedynie roszczenia powódki związane z wniesionym odwołaniem od oświadczenia pracodawcy o rozwiązaniu umowy o pracę bez wypowiedzenia.

Zgodnie z art. 52 §1 pkt 1 kp pracodawca może rozwiązać umowę o pracę bez wypowiedzenia z winy pracownika w razie ciężkiego naruszenia podstawowych obowiązków pracowniczych. Z zapisu paragrafu 2 powołanego przepisu wynika,



iz rozwiązanie umowy o pracę bez wypowiedzenia z winy pracownika nie może nastąpić po upływie jednego miesiąca od pozyskania przez pracodawcę wiadomości o okoliczności uzasadniającej rozwiązanie umowy.

Rozwiązanie umowy o pracę w trybie art. 52 kp, jest nadzwyczajnym sposobem rozwiązania stosunku pracy, dlatego też powinno być stosowane przez pracodawcę wyjątkowo i z dużą ostrożnością. Musi być uzasadnione szczególnymi okolicznościami, które w zakresie winy pracownika polegają na jego złej woli lub rażącym niedbalstwie, a nie na błędnym przekonaniu o działaniu w interesie pracodawcy (wyrok SN z dnia 2 czerwca 1997 r. I PKN 193/97 publ. OSNAPiUS 1998, nr 9, poz. 269).

Rozwiązanie w tym trybie prowadzi do natychmiastowego pozbawienia pracownika pracy, a zatem stanowi szczególną dolegliwość, zawiera też ujemną ocenę zachowania pracownika. Rozwiązanie umowy w tym trybie ma zatem charakter wyjątkowy i może być dokonane tylko z przyczyn i w sposób wyraźnie określony w przepisach prawa pracy (orzeczenie Sądu Najwyższego z dnia 17 grudnia 1975 roku I PRN 40/75 publ. OSNCP 1976 nr 7-8, poz. 18, tak też wyrok Sądu Najwyższego z dnia 2 czerwca 1997 roku I PKN 193/97 publ. OSNAPiUS 1998, nr 9, poz. 269).

W użytym w art. 52 § 1 pkt 1 kp pojęciu „ciężkie naruszenie podstawowych obowiązków pracowniczych” mieszczą się trzy elementy. Są to: bezprawność zachowania pracownika (naruszenie podstawowego obowiązku pracowniczego), naruszenie albo zagrożenie interesów pracodawcy, a także zawinienie obejmujące zarówno winę umyślną, jak i rażące niedbalstwo. Odnośnie stopnia winy w orzecznictwie ukształtował się jednolity pogląd, że powinna się ona przejawiać w umyślności (złej woli) lub rażącym niedbalstwie pracownika (por. wyrok Sądu Najwyższego z dnia 24 maja 2011 roku, III PK 72/10 publ. LEX nr 901629). Rażące niedbalstwo jako element ciężkiego naruszenia podstawowych obowiązków pracowniczych 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. Natomiast wina umyślna wyraża się w tym, że pracownik chce przez swoje zachowanie wyrządzić szkodę pracodawcy lub co najmniej świadomie się na to godzi (wyrok Sądu Najwyższego z dnia 27 października 2010 roku III PK 21/10 publ. LEX nr 694249).

Przenosząc powyższe na grunt niniejszej sprawy, nie można uznać, aby powódka M. C. (1) dopuściła się ciężkiego naruszenia podstawowych obowiązków pracowniczych. Pozwany pracodawca, rozwiązując umowę o pracę z powódką, oparł się wyłącznie na literalnej interpretacji zakresu jego zadań i obowiązujących go regulaminów, bez uwzględnienia praktyki i zwyczajów, panujących w tym zakresie w czasie zatrudnienia powoda w Spółdzielni Mieszkaniowej (...). Z poczynionych ustaleń wynika zaś, że powód, jak i pozostali dozorczy mienia zatrudnieni na parkingach strzeżonych na osiedlu (...) przez wiele lat realizowali swoje zadania w sposób uzgodniony i aprobowany przez przełożonych i pracodawcę. Jeżeli uzgodnienia te są uzasadnione i nie prowadzą do powstania żadnej szkody po stronie pracodawcy, to nie można przyjąć, iż pracownik ciężko narusza swoje obowiązki pracownicze, chociażby literalnie nie wykonał zakresu obowiązków, doręczonego mu na piśmie na początku zatrudnienia. Przeciwnie, należy przyjąć, iż praktyka i zwyczaj, jaki w tym zakresie się wykształca pomiędzy stronami, może nie tylko doprecyzować, ale nawet zmienić wcześniej określony pisemnie zakres zadań. Zadaniem pracodawcy, który przejmuje pracowników od poprzedniego zakładu pracy, zwłaszcza gdy zamierza rozwiązać dyscyplinarnie umowy o pracę, jest ustalenie jak uprawnienia i obowiązki pracownika były faktycznie realizowane i z jakich uwarunkowań to wynikało oraz jak zostały uszczegółowione przez przełożonych.

W niniejszej sprawie pozwany zarzucił powódce naruszenie szeregu obowiązków, szczegółowo powołanych w treści oświadczenia o rozwiązaniu umowy o pracę bez wypowiedzenia.

Jeżeli chodzi o nie podejmowanie działań zmierzających do likwidacji gołoledzi na całym parkingu (pkt 1) oraz nie odśnieżania całości parkingu (pkt 2) należy wskazać, że pisemny zakres obowiązków powódki w pkt. E 14 zawierał zapis „odsnieżanie parkingu i likwidacja gołoledzi”. Jak jednak wykazała to powódka w procesie, dozorczy parkingów nigdy nie byli zobowiązani do samodzielnego i ręcznego odśnieżania całości parkingu. Przeciwnie, Spółdzielnia Mieszkaniowa (...) zawsze zapewniała sprzęt, który odśnieżał wjazd i ciągi jezdne na parkingu, posypywał je solą i piaskiem. Nadto, słuszne jest twierdzenie powódki, iż odśnieżanie ręczne całej powierzchni parkingu nie byłoby

fizycznie możliwe w czasie dyżuru oraz nie pozwoliłoby na wykonanie innych obowiązków dozorczy mienia. W tym chociażby, nowych obowiązków, tj. pobieraniem opłat, ewidencjonowaniem ich na kasie fiskalnej, sprawowaniem pieczy nad pobraną gotówką, podpisywaniem umów. Poza tym, pozwany nałożył na dozorców mienia nowe obowiązki, nie wynikające z dotychczas zawartych umów o pracę. Na dozorcach nigdy nie spoczywał wcześniej ani obowiązek zawierania umów z klientami parkingu ani też dostarczania gotówki do banku. Obowiązujący ich „regulamin organizacyjny grupy dozorców parkingów strzeżonych działających w ramach struktury organizacyjnej Administracji Osiedla (...)” w § 4 ust. 1-4 zobowiązywał dozorcę wyłącznie do przyjmowania opłat, przechowywania w metalowej kasecie i wystawienia dowodu wpłaty w dwóch egzemplarzach. W świetle tego zapisu można jedynie zaakceptować, bez zmiany warunków umowy o pracę, powierzenie dozorcóm obsługi kasy fiskalnej i pobierania opłat na godziny, mimo iż takie czynności w spółdzielni od kilku lat (przejścia na wpłaty w banku) nie były realizowane. Jednakże nowy obowiązek zawierania umów i konwojowania gotówki do banku, w ocenie Sądu wymagał wypowiedzenia zmieniającego, gdyż istotnie zmieniał treść stosunku pracy dozorczy mienia na parkingu. Nie sposób zgodzić się z D. T., iż nowe obowiązki pracownicy mieli wykonywać w ramach zapisu „wykonywanie innych poleceń przełożonego”. Istotnym jednak, z punktu widzenia zaniechania odświeżania i usuwania gołoledzi jest to, że udostępnienie parkingu „na godziny” znacznie zwiększało obciążenie dozorców pracą, bo musieli wpuszczać także klientów indywidualnych, pobierać opłatę, wystawiać paragon fiskalny. Pozwany nie wykazał przy tym, aby na zmianie powoda po 1 stycznia 2013 roku doszło do takiego zaśnieżenia parkingu lub jego oblodzenia, że uniemożliwiałoby to klientom wyjazd z ich stanowisk. Nadto pozwany nie wykazał, aby kiedykolwiek polecił powódce usunięcie zalegającego śniegu lub gołoledzi, a ona tego obowiązku (sprecyzowanego przez pracodawcę) nie wykonała. Dlatego twierdzenie o naruszeniu tego obowiązku (i to ciężkim) jest bardzo ogólnikowe. Ponadto, z poczynionych ustaleń wynika, że na zebraniu z pracownikami w dniu 29 grudnia 2012 roku ustalono, że dozorczy mienia, w tym powódka będą wykonywać swoje obowiązki, tak jak w czasie zatrudnienia w Spółdzielni Mieszkaniowej.

Pozwany nie wykazał także, aby powódka nie wykonywała kontroli wjeżdżających i wyjeżdżających pojazdów, wpuszczał na teren parkingu osoby nieuprawnione i nie przeprowadzał codziennych obchodów parkingu (pkt 3 ,4 i 10). Pozwany wykazał, że wjechał taksówką na teren parkingu w czasie zmiany powódki w dniu 12 lutego 2013 roku. Jednakże sytuacja wynikająca z przebiegu tego nagrania przedstawia sytuację jednorazową. Pozwany w przedmiotowym oświadczeniu zarzuca zaś powódce wielokrotne i systematyczne naruszenie obowiązków pracowniczych. Taka samą ocenę można odnieść do zarzutu polegającego na rzekomo notorycznym przebywaniu na portierni (pkt 5).

Jeżeli chodzi o nie stosowanie się do zamykania i otwierania zapory wjazdowej do parkingu (pkt 6) to pisemny zakres obowiązków powódki zobowiązywał ją do każdorazowego zamykania szlabanu po wjeździe i wyjeździe pojazdu. Tak jak już wskazano, praktyka wykonywania tego obowiązku ulegała jednak zmianom. Wynikało to z uzasadnionych uwarunkowań zewnętrznych (natężenie ruchu, psucie się szlabanu, kolizja z innymi obowiązkami). Ponownie należy podkreślić, iż nałożenie przez D. T. nowych zadań na dozorcę tym bardziej utrudniało realizację obowiązku każdorazowego zamykania i otwierania szlabanu za każdym pojazdem. Co ważne, wspomniana praktyka w okresie pracy w spółdzielni uzyskała pełną akceptację przełożonych. Wobec tego, całkowicie nieuprawnione jest przypisywanie powódce ciężkiego naruszenia tego obowiązku, zwłaszcza iż D. T. ze swojego przyzwolenia w tym zakresie nigdy się nie wycofał. Co istotne, pozwany nie wykazał, aby na skutek nie zamykania w ciągu dnia szlabanu doszło na parkingu do jakiegokolwiek incydentu, a zatem aby pracodawca poniósł szkodę lub był na nią poważnie narażony.

Całkowicie chybiony, jest zarzut pracodawcy, iż powódka nie dbała o czystość i estetykę parkingu i pomieszczeń do służby (pkt 7). Nie zostało to przez pozwanego udowodnione. Przeciwnie, to pozwany pracodawca nie dostarczył po 1 stycznia 2013 roku środków czystości dla dozorców i musieli je zakupić z własnych pieniędzy.

Podobnie, jako nieudowodniony należy ocenić zarzuty, buntowania innych pracowników i klientów parkingu przeciwko szefowi, pogardliwe i uwłaczające określenie szefa do innych pracowników i klientów na parking, spanie

podczas dyżuru (pkt 8 i 9). Pozwany miał to wykazać zapisami z monitoringu, jednakże takich zapisów nie przedstawił. Powódka stanowczo takim zachowaniom zaprzeczyła.

Poza powyższym, należy także zwrócić uwagę na okoliczność, że pozwany pracodawca w treści złożonego powodowi oświadczenia nie wskazał konkretnych dat, w których miało dojść do rażącego naruszenia przez powoda podstawowych obowiązków pracowniczych. To sprawia, że oświadczenie to nie spełnia wymogów przewidzianych w art. 30 § 4 kp i uniemożliwia tym samym ocenę decyzji pracodawcy pod kątem zachowania wymogu określonego w art. 52 § 2 kp.

Odnosnie dokonywania oceny przedmiotowej decyzji pracodawcy, nie sposób pominąć także zeznań pozwanego, w części w której stwierdził, że: „Zobowiązałem się do zachowania ich stosunku pracy przez okres minimum 12 miesięcy. Jediną możliwą formą zwolnienia pracowników bez ich zgody było więc zwolnienie dyscyplinarne” (zeznania pozwanego –k.87-87v,249,268v). Już to chociażby świadczy o tym, że pozwany nie przemyślał swojej decyzji i w najprostszym sposobie, bo ze skutkiem natychmiastowym, pozbawił zatrudnienia powódkę, jak i innych przejętych dozorców mienia.

Wszystko powołane wyżej wskazuje, iż pozwany pracodawca nie miał podstaw do dyscyplinarnego rozwiązania umowy o pracę z powódką na podstawie art. 52 § 1 pkt 1 kp. Powódce nie można przypisać winy nawet w stopniu zwykłego niedbalstwa bo zadania realizowała od kilku lat w taki sam sposób, po uzgodnieniu tego z przełożonymi. Pozwany zaakceptował ten sposób realizacji obowiązków w dniu 29 grudnia 2012 roku, co skutkuje dodatkowo tym, iż działania powódki nie były bezprawne. Samo wskazanie w oświadczeniu konkretnych przyczyn nie oznacza jeszcze, iż pracodawca nie naruszył art. 52 § 1 pkt 1 kp. Powoływane w odpowiedzi na pozew orzeczenia Sądu Najwyższego, zdaniem Sądu, nie przystają w ogóle do stanu faktycznego sprawy.

Niezależnie od dotychczasowych rozważań należy wskazać, iż pozwany całkowicie pominął, iż wiążący strony zapis regulaminu pracy, wprowadzonego załącznikiem do zarządzenia wewnętrznego Prezesa Spółdzielni(...)z dnia 4 grudnia 2012 r. (k.14-16) w § 6 skonkretyzował obowiązki pracownicze, których naruszenie stanowić będzie podstawą do zastosowania art. 52 kodeksu pracy i wyliczył je wyczerpująco: 1) zakłócanie porządku i spokoju w miejscu pracy, 2) opuszczanie pracy bez usprawiedliwienia, 3) stawianie się do pracy po użyciu alkoholu lub spożywanie alkoholu w czasie i miejscu pracy, 4) korzystanie ze świadczeń z ubezpieczenia społecznego niezgodnie z celem tych świadczeń. Dalsza część tego przepisu „pracownik obowiązany jest nadto (...)” redakcyjnie nie odnosi się już do rozwiązania umowy o pracę. Żadna z wymienionych w tym przepisie podstaw nie stanowiła przyczyny rozwiązania umowy o pracę z powódką. A zatem przepis ten, bardziej korzystny niż zapis art. 52 § 1 kp także został przez pozwanego naruszony.

Należy także pamiętać, że pozwany pracodawca dokonał rozwiązania umowy o pracę w trybie dyscyplinarnym jednocześnie z pozostałymi przejętymi od Spółdzielni Mieszkaniowej (...) dozorcami mienia i to w stosunkowo krótkim czasie od wniesienia przez nich pisma z dnia 29 stycznia 2013 roku, doręczonego mu w dniu 1 lutego 2013 roku. Może to wskazywać na to, że decyzja pracodawcy była reakcją na działania podjęte przez pracowników i nie wynikała z obiektywnej oceny sytuacji.

Konsekwencją uznania, że rozwiązanie z powódką M. C. (1) umowy o pracę bez wypowiedzenia w trybie art. 52 § 1 pkt 1 kp było nieuzasadnione, jest uwzględnienie powództwa poprzez przywrócenie powódki do pracy i zasądzenie na jej rzecz wynagrodzenia za czas pozostawania bez pracy.

Strona powodowa konsekwentnie domagała się przywrócenia powoda do pracy i zasądzenia od pozwanego wynagrodzenia za czas pozostawania bez pracy. Sąd może nie uwzględnić żądania przywrócenia do pracy w sytuacji, gdy przywrócenie do pracy jest niemożliwe lub niecelowe.

To strona pozwana powinna wykazać, że po zwolnieniu powódki z pracy zaistniały okoliczności, które czynią przywrócenie do pracy niemożliwym lub niecelowym. Jest poza sporem, że pozwany kontynuuje rozpoczętą w 2013 roku działalność na parkingach strzeżonych w L.. Jediną okolicznością, na jaką się pozwany pracodawca powoływał w tym zakresie, było to, że powódka nie poradzi sobie z obowiązkami na stanowisku dozorcey mienia. Ta okoliczność

nie może jednak przesądzić o prawie powódki do powrotu do zatrudnienia. W tej mierze prezentowane stanowisko przez pozwanego wynika z jego subiektywnego nastawienia do powódki. Ponadto, nowi „pracownicy” pozwanego w podobny sposób do powódki i przejętych przez pozwanego dozorców mienia, wykonują obowiązki na parkingach strzeżonych na osiedlu (...) w L.. Jedyną okolicznością odmienną jest sposób i zakres wykonywanego odśnieżania i likwidacji gołoledzi. W razie podjęcia pracy przez powódkę, pozwany winien zatem ustalić z nią zakres powierzonych jej obowiązków. To nie uniemożliwia przywrócenia powódki do pracy.

Wobec uwzględnienia żądania przywrócenia do pracy, zostało uwzględnione żądanie zasądzenia wynagrodzenia za czas pozostawania bez pracy.

Zgodnie z art. 57 § 1 kp 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. Jeżeli jednak umowę rozwiązano z pracownikiem, o którym mowa w art. 39 kp wynagrodzenie przysługuje za cały czas pozostawania bez pracy art. 57 § 2 kp.

W myśl art. 39 kp pracodawca nie może wypowiedzieć umowy o pracę pracownikowi, któremu brakuje nie więcej niż 4 lata do osiągnięcia wieku emerytalnego, jeżeli okres zatrudnienia umożliwia mu uzyskanie prawa do emerytury z osiągnięciem tego wieku. Aby skorzystać z wymienionej w tymże przepisie ochrony, muszą być spełnione łącznie oba wymienione w nim warunki. Są nimi : wiek oraz okres zatrudnienia, który umożliwia uzyskanie prawa do emerytury z osiągnięciem tego wieku.

W dacie 12 lutego 2013 roku tj, w dacie otrzymania oświadczenia o rozwiązaniu umowy o pracę bez wypowiedzenia i rozwiązania stosunku pracy powódka miała ukończonych(...) oraz posiadała ponad 20 letni okres zatrudnienia na podstawie umów o pracę, nie przystąpiła do otwartego funduszu emerytalnego i nie miała przyznanego prawa do świadczenia emerytalnego.

Należy w tym miejscu pamiętać, że w dacie rozwiązania stosunku pracy obowiązywała ustawa o emeryturach i rentach z Funduszu Ubezpieczeń Społecznych w brzmieniu nadanym nowelą z dnia 11 maja 2012 roku o zmianie ustawy o emeryturach i rentach z FUS oraz niektórych innych ustaw (Dz.U z dnia 6 czerwca 2012 roku, poz.637), która weszła w życie z dniem 1 stycznia 2013 roku – art. 22 powołanej ustawy.

Zgodnie z art. 18 ust. 1 powołanej ustawy pracownicy, którzy w dniu wejścia w życie niniejszej ustawy są objęci ochroną stosunku pracy wynikającą z przepisu art. 39 kp lub osoby, które mogłyby być nią objęte, jeżeli w tym dniu pozostawałyby w stosunku pracy – są objęci tą ochroną przez czas do osiągnięcia wieku emerytalnego określonego w przepisach art. 24 ust. 1a i 1b oraz art. 27 ust. 2 i 3 ustawy, o której mowa w art. 1 ustawy (ustawy o emeryturach i rentach z FUS). Z kolei, ust. 2 tegoż artykułu stanowi, że jeżeli przepisy prawa pracy powołują przepis art. 39 kp, do pracowników, o których mowa w ust. 1 stosuje się ten przepis, uwzględniając czas ochrony stosunku pracy, wynikający z ust.1.

Powołana nowela dodała do art. 24 ustęp 1a pkt 16 w brzmieniu :wiek emerytalny dla kobiet urodzonych w okresie od dnia 1 lipca 1956 roku do 30 września 1956 roku wynosi co najmniej 61 lat i 3 miesiące.

Skoro powódka urodziła się (...), jej wiek emerytalny wynosi od 1 stycznia 2013 roku co najmniej 61 lat i 3 miesiące. W dniu 8 września 2012 roku ukończyła(...)lat. W dacie rozwiązania stosunku pracy miała ukończone (...). Dlatego, ochrona stosunku pracy ulegnie przedłużeniu od daty jej nabycia – lat (...) do daty osiągnięcia wieku emerytalnego na nowych zasadach. W momencie zatrudnienia powódki miała ona prawo do ochrony po ukończeniu(...) Zmiana przepisów w tym zakresie w czasie zatrudnienia powódki i w dacie rozwiązania stosunku pracy nie może jej pozbawić ochrony przewidzianej w art. 39 kp. Wobec tego, pomimo wydłużenia wieku emerytalnego powódce przysługuje ochrona.

Biorąc pod uwagę powyższe, należy stwierdzić, że powódka należy do kategorii pracowników spełniających wymogi z art. 39 kp. Dlatego też, przysługuje jej wynagrodzenia za cały okres pozostawania bez pracy i stąd, została na jej

rzecz, zgodnie z żądaniem, zasądzona od pozwanego kwota 32.000 zł ( 20 miesięcy x 1.600 zł brutto miesięcznego wynagrodzenia powódki z okresu zatrudnienia). Okres od rozwiązania stosunku pracy do dnia zamknięcia rozprawy wynosił około 22 miesięcy. W tym czasie powódka była niezdolna do pracy z powodu choroby tylko przez 4 dni – od 1 do 4 lipca 2014 roku. Ta okoliczność nie była kwestionowana przez stronę pozwaną. Wobec czasookresu pozostawania bez zatrudnienia i czasu niezdolności do pracy z powodu choroby, nie ma podstaw aby nie zasądzić na rzecz powódki wynagrodzenia za 20 miesięcy pozostawania bez pracy. Tylko bowiem niezdolność do świadczenia pracy z powodu choroby pozbawia pracownika prawa do żądania takiego wynagrodzenia, bądź ogranicza to prawo. Pozwany nie powoływał się zasadnie na inne okoliczności, które mogą wyłączyć prawo pracownika do tego świadczenia. Taką okolicznością nie jest natomiast pozostawanie w stosunku pracy u innego pracodawcy.

W tym miejscu nie sposób pominąć okoliczności, że na długość pozostawania powódki bez pracy miał także wpływ pozwany, który dwukrotnie w niniejszym postępowaniu składał wnioski o wyłączenie sędziów orzekających, które wymagały nadania im biegu i tym samym spowodowały zwłokę w merytorycznym rozpoznaniu sprawy. Przy tym wnioski te, okazały się nieuzasadnione.

Mając na uwadze wszystko powyższe i na mocy powołanych przepisów orzeczono, jak w pkt I sentencji.

W ocenie Sądu nie było natomiast uzasadnione dochodzenie w niniejszym postępowaniu roszczenia dotyczącego nagrody jubileuszowej.

Jest poza sporem, że powódka nabyłaby prawo do nagrody jubileuszowej za 25 lat pracy w wysokości 250 % wynagrodzenia zasadniczego tj. w kwocie 4.000 zł w dniu 5 marca 2013 roku. Jednakże w dniu 5 marca 2013 roku powódka nie pozostawała już w zatrudnieniu wobec rozwiązania stosunku pracy przez pozwanego pracodawcę. Orzeczenie w przedmiotowym postępowaniu o przywróceniu jej do pracy, nie rodzi tego prawa. Należy pamiętać, że orzeczenie to jest orzeczeniem nieprawomocnym, a powódka powinna podjąć zatrudnienie w wyniku przywrócenia do pracy. Poza tym, należy wskazać, że restytucja stosunku pracy na podstawie przywrócenia do pracy, nie następuje z chwilą uprawomocnienia się orzeczenia o przywróceniu do pracy, ale dopiero po zgłoszeniu przez powódkę gotowości niezwłocznego podjęcia pracy co powinno nastąpić w ciągu 7 dni od dnia uprawomocnienia się takiego orzeczenia. Skoro tak, rozstrzygnięcie o żądaniu dotyczącym nagrody jubileuszowej, jest w niniejszym procesie przedwczesne. Dlatego, orzeczono jak w pkt II sentencji.

Na mocy art. 98 § 1 i 3 kpc w zw. z art. 99 kpc i art.108 § 1 kpc oraz § 6 ust.5 i § 11 ust. 1 pkt 1 i 2 rozporządzenia Ministra Sprawiedliwości w sprawie opłat za czynności radców prawnych oraz ponoszenia przez Skarb Państwa kosztów pomocy prawnej udzielonej przez radcę prawnego ustanowionego z urzędu (Dz.U. Nr 163, poz. 1349 z późn.zm) wobec wyniku sporu rozstrzygnięto o kosztach procesu i zasądzono od pozwanego D. T. na rzecz powódki M. C. (1) kwotę 1.860 zł – pkt III sentencji.

O kosztach sądowych orzeczono na podstawie art. 113 ust. 1 ustawy z dnia 28 lipca 2005 r. o kosztach sądowych w sprawach cywilnych ( Dz. U. z 2005 r. nr 167 poz. 1398) – pkt IV sentencji.

Apelację od wyroku złożył pozwany D. T. zaskarżając wyrok częściowow tj. w pkt. I. i zarzucając:

1) naruszenie przepisów prawa materialnego – art. 87 Konstytucji RP w zw. z art. 9 § 1 KP, poprzez ich nie zastosowanie, i w konsekwencji wyjście przez Sąd Rejonowy Lublin – Zachód w Lublinie, poza ustawowy – zamknięty katalog źródeł prawa pracy – przyjęcie, że „praktyka i zwyczaj” „może zmienić pisemnie określony zakres zadań”, co w konsekwencji doprowadziło do przyjęcia, że pracownicy nie muszą przestrzegać regulaminu i zakresu obowiązków po przejściu zakładu pracy na nowego pracodawcę, w sytuacji, gdy u poprzedniego pracodawcy w swojej ocenie byli zwolnieni z przestrzegania tych obowiązków,

2) naruszenie przepisów prawa materialnego – art. 23 <sup>1</sup> § 1 KP, poprzez błędną jego wykładnię i w konsekwencji zbyt szerokie zastosowanie, przez przyjęcie, że skoro u poprzedniego pracodawcy – rzekomo akceptowane

było nieprzestrzeganie regulaminu miejsca pracy i niewykonywanie nałożonych obowiązków to akceptacja na niewykonywanie obowiązków przechodzi na nowego pracodawcę,

3) naruszenie przepisów prawa materialnego – 52 § 1 pkt 1) KP, poprzez błędną jego wykładnię i przyjęcie, że ustalone przez Sąd:

a) pełnomocnictwo powoda w podrobieniu podpisu K. C. w piśmie do pracodawcy,

b) umyślne nieodśnieżanie dróg dojazdowych do miejsc postojowych, pomimo świadomości takiego obowiązku,

c) nieopuszczanie szlabanu parkingowego pomimo świadomości takiego obowiązku, nie stanowi ciężkiego naruszenia podstawowych obowiązków pracowniczych,

4) naruszenie przepisów prawa procesowego – art. 233 § 1 kpc, poprzez oparcie ustaleń faktycznych wyłącznie na zeznaniach byłych pracowników pozwanego – skonfliktowanych z pozwanym, a znajdujących się w tej sytuacji faktycznej i prawnej, co powód i zainteresowanych korzystnym rozstrzygnięciem na rzecz powoda, przy jednoczesnym pominięciu dowodów stojących w sprzeczności z zeznaniami byłych pracowników, jako niewiarygodnych oraz nie uwzględnienie całości zeznań byłych przełożonych w szczególności Pani M. C. (2) ostatniej przełożonej powódki.

Podnosząc powyższe zarzuty skarżący wnosił o zmianę wyroku w części tj. pkt. I. przez oddalenie powództwa ewentualnie „zmianę wyroku na wypowiedzenie stosunku pracy z zachowaniem 3 miesięcznego okresu wypowiedzenia i wypłatę na rzecz powódki kwoty 4800 zł jako zapłaty za okres wypowiedzenia”, lub uchylenie zaskarżonego wyroku w całości i przekazanie sprawy Sądowi I instancji do ponownego rozpoznania.

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

Apelacja nie jest uzasadniona i podlega oddaleniu. Sąd Okręgowy podzielił zarówno ustalenia faktyczne jak i ocenę prawną dokonaną przez Sąd Rejonowy w uzasadnieniu skarżonego wyroku przyjmując je za własne, dlatego nie zachodzi potrzeba ich szczegółowego powtarzania.

Odnosząc się bezpośrednio do zarzutów apelacji należało uznać, że nie są one uzasadnione.

Sąd Rejonowy, wbrew twierdzeniom apelacji, nie przyjął, że pracownicy nie muszą przestrzegać regulaminu pracy i zakresu obowiązków u nowego pracodawcy, gdy u poprzedniego pracodawcy w swojej ocenie byli zwolnieni od przestrzegania pewnych obowiązków. Sąd I instancji ocenił jedynie, czy sposób wykonywania obowiązków, a w szczególności zarzucane w piśmie rozwiązującym umowę o pracę z powódka, niewykonywanie obowiązków pracowniczych ma cechy ciężkiego naruszenia podstawowych obowiązków pracowniczych uzasadniające rozwiązanie umowy bez wypowiedzenia z winy pracownika.

Dokonując tej oceny, Sąd I instancji oceniając zebrane dowody ustalił sposób rozumienia poszczególnych obowiązków nałożonych na pracowników – w tym powódkę – wynikających z zakresu czynności. Dla takiej wykładni Sąd Rejonowy posiłkował się ustaleniami w zakresie sposobu wykonywania tych obowiązków u poprzedniego pracodawcy – Spółdzielni Mieszkaniowej (...). Ten sposób rozumienia sformułowanych ogólnie obowiązków powódki, wynika z przejęcia przez pozwanego pracowników w trybie art. 23<sup>1</sup> § 1 kp.

Z prawidłowych ustaleń Sądu Rejonowego wynika, że pozwany wyraził zgodę na wykonywanie przez przejętych pracowników pracy na zasadach obowiązujących tych pracowników u poprzedniego pracodawcy. Powoływanie się zatem na naruszenie przez Sąd Rejonowy przepisu art. 23<sup>1</sup> § 1 kp nie znajduje żadnego uzasadnienia.

Nie znajdują żadnego uzasadnienia twierdzenia apelacji, że Sąd Rejonowy oparł swoje ustalenia wyłącznie na zeznaniach byłych pracowników pozwanego, skonfliktowanych z nim, a pominął odmienne zeznania pracowników Spółdzielni Mieszkaniowej (...) - P. K. (1), G. B. i M. C. (2). Wbrew twierdzeniom pozwanego wymienieni świadkowie w swoich zeznaniach potwierdzili fakt wyrażenia zgody na pozostawianie otwartego szlabanu w godzinach do 22:00,

podczas szczytu porannego oraz powrotu pojazdów (P. K. k. 201, M. C. k. 233, R. K. k. 201 v). Ci sami świadkowie zeznali również, że odśnieżania dokonywała przede wszystkim Spółdzielnia, a pracownicy parkingu, tylko tam, gdzie pług nie sięgał.

Z tych względów Sąd Okręgowy nie dopuścił zgłoszonego w apelacji wniosku o ponowne przesłuchanie świadka M. C. (2), bowiem zeznania wymienionych świadków w żaden sposób nie pozostają w sprzeczności z ustalonym stanem faktycznym sprawy.

Ciężkie naruszenie podstawowych obowiązków pracowniczych to czyn bezprawny, sprzeczny z powinnościami ciążącymi na pracowniku jako podmiocie stosunku pracy. Czyn taki może polegać zarówno na działaniu jak i zaniechaniu. W oświadczeniu pracodawcy o rozwiązaniu umowy o pracę bez wypowiedzenia powinna być wskazana przyczyna uzasadniająca rozwiązanie umowy (art. 30 § 1 pkt 4 kp).

Nadto rozwiązanie umowy o pracę nie może nastąpić po upływie 1 miesiąca od uzyskania wiadomości przez pracodawcę o przyczynie uzasadniającej rozwiązanie umowy (art. 52 § 2 kp). Powyższe reguły kodeksowe wymagają aby w oświadczeniu no rozwiązaniu umowy o pracę bez wypowiedzenia wskazana została konkretna data, w której pracownik według twierdzeń pracodawcy dopuścił się ciężkiego naruszenia podstawowych obowiązków pracowniczych.

Tak więc pozwany w piśmie rozwiązującym umowę o pracę z powódką miał obowiązek wskazać, w jakim dniu powódka nie odśnieżyła parkingu, w jakiej dacie pozostawiła nie zamknięty szlaban itd., a następnie udowodnić, że takie zdarzenie miało miejsce. Jeżeli nawet pozwany traktuje niewykonywanie jakichś obowiązków jako czyn ciągły, to jego obowiązkiem było wskazanie ostatniej daty, w której taki czyn miał miejsce.

Sposób sformułowania zarzutów w piśmie rozwiązującym umowę o pracę, mógłby być uznany za prawidłowy jedynie jako podstawa wypowiedzenia umowy o pracę.

Wobec tego, że stosunek pracy z powódką podlegał ochronie na podstawie art. 39 kp, Sąd Okręgowy zasądził od pozwanego na rzecz powódki wynagrodzenie za dalszy okres pozostawania bez pracy.

Nie znajdując podstaw do uwzględnienia apelacji, Sąd Okręgowy na mocy art. 385 kpc, 383 kpc i 98 kpc orzekł jak w wyroku.