

Sygn. akt III APa 4/22

WYROK

W IMIENIU RZECZYPOSPOLITEJ POLSKIEJ

Dnia 29 czerwca 2023 r.

Sąd Apelacyjny w Szczecinie III Wydział Pracy i Ubezpieczeń Społecznych

w składzie następującym:

Przewodniczący:	Sędzia Barbara Białecka (spr.)
------------------------	---------------------------------------

Sędziowie:	Beata Górską
-------------------	---------------------

	Urszula Iwanowska
--	--------------------------

po rozpoznaniu na posiedzeniu niejawnym w dniu 29 czerwca 2023 r. w Szczecinie

sprawy z powództwa A. J.

przeciwko Zespołowi Szkół im. (...) w P.

o wynagrodzenie za czas pozostawania bez pracy

na skutek apelacji pozwanego

od wyroku Sądu Okręgowego w Szczecinie z dnia 21 stycznia 2022 r., sygn. akt VI P 21/19

zmienia częściowo zaskarżony wyrok w punkcie I w ten sposób, że zasądza od pozwanego Zespołu Szkół im. (...) w P. na rzecz powoda A. J. kwotę 87.604,97 (osiemdziesiąt siedem tysięcy sześćset cztery złote 97/100) złotych z ustawowymi odsetkami od dnia 19 czerwca 2019 roku do dnia zapłaty,

oddala apelację w pozostałym zakresie,

zasądza od pozwanego Zespołu Szkół im. (...) w P. na rzecz powoda A. J. kwotę 4.050 (cztery tysiące pięćdziesiąt złotych) złotych tytułem zwrotu kosztów zastępstwa procesowego powoda w postępowaniu apelacyjnym.

Urszula Iwanowska	Barbara Białecka	Beata Górską
-------------------	------------------	--------------

Powód A. J. pozwem z 1 lipca 2019 roku złożonym przeciwko Zespołowi Szkół (...) w P. wniósł o zasądzenie od pozwanego na swoją rzecz kwoty 158 877 zł brutto wraz z odsetkami ustawowymi za opóźnienie w płatności, liczonymi od dnia 19 czerwca 2019 roku do dnia zapłaty oraz o zasądzenie od pozwanej kosztów sądowych, w tym kosztów zastępstwa procesowego według norm przepisanych.

Powód wskazał, iż pracownikowi, który został niesłusznie zwolniony z pracy i wygrał sprawę przed sądem o przywrócenie, a następnie podjął pracę w wyniku wyroku, przysługuje wynagrodzenie za czas pozostawania bez pracy (art. 47 k.p.), podkreślając, iż pracownika szczególnie chronionego nie obowiązuje limit wynagrodzenia za czas pozostawania bez pracy. W ocenie powoda, może on skutecznie żądać zapłaty wynagrodzenia za okres pozostawania bez pracy w razie podjęcia pracy, a ściślej po zgłoszeniu gotowości niezwłocznego podjęcia pracy, które nastąpiło w dniu 19 czerwca 2019 roku (art. 48 § 1 k.p.).

Precyzując swoje stanowisko w trakcie rozprawy w dniu 21 grudnia 2021 roku powód wskazał, iż podstawą obliczenia wynagrodzenia dochodzonego w pozwie była w okresie od 1 października 2015 roku do końca marca 2017 roku kwota 3 389 zł, od 1 kwietnia 2017 roku do końca marca 2018 roku kwota 3 480 zł, od 1 kwietnia 2018 roku do końca grudnia 2018 roku była to kwota 3 685 zł, a od 1 stycznia 2019 roku do czerwca 2019 roku kwota 3 825 zł (minimalne wynagrodzenie nauczyciela uwzględniając stawkę awansową powoda), przy czym dochodzone wynagrodzenie za czerwiec 2019 roku powinno być liczone za okres do 19 czerwca 2019 roku.

W odpowiedzi na pozew pozwany - Zespół Szkół (...) w P. wniósł o oddalenie powództwa w całości oraz o zasądzenie od powoda na rzecz pozwanego kosztów postępowania, w tym kosztów zastępstwa procesowego według norm przepisanych. W uzasadnieniu pozwany wyjaśnił, iż wbrew twierdzeniom powoda w momencie wypowiedzenia mu stosunku pracy nie był on pracownikiem szczególnie chronionym, a w konsekwencji nie przysługuje mu wynagrodzenie za cały okres pozostawania bez pracy.

Wyrokiem z dnia 21 stycznia 2022 roku Sąd Okręgowy w Szczecinie:

- w punkcie I. zasądził od pozwanego Zespołu Szkół im. (...) w P. na rzecz powoda A. J. kwotę 95 286 zł 07 gr (dziewięćdziesiąt pięć tysięcy dwieście osiemdziesiąt sześć złotych i siedem groszy) z ustawowymi odsetkami od 19 czerwca 2019 roku do dnia zapłaty,

- w punkcie II. oddalił powództwo w pozostałym zakresie,

- w punktach III. i IV. rozstrzygnął o kosztach procesu.

- w punkcie V. wyrokowi w pkt. I nadał rygor natychmiastowej wykonalności do kwoty 3 825 zł (trzy tysiące osiemset dwadzieścia pięć złotych).

Sąd Okręgowy ustalił, że A. J. był zatrudniony w pozwanym Zespole Szkół (...) w P. na stanowisku nauczyciela języka polskiego, historii i społeczeństwa, wiedzy o kulturze, etyki i WOS od dnia 1 września 2000 roku (od dnia 31 sierpnia 2004 roku na podstawie umowy o pracę na czas nieokreślony).

W dniu 21 grudnia 2004 roku powód uzyskał stopień nauczyciela mianowanego.

Ostatnie miesięczne wynagrodzenie powoda liczone jak ekwiwalent za urlop wynosiło 3 389 zł brutto.

W trakcie zatrudnienia powód korzystał z urlopu dla poratowania zdrowia tj. w okresie od 3 września 2007 roku do 31 sierpnia 2008 roku, od 1 września 2011 roku do 31 sierpnia 2012 roku oraz od 2 września 2013 roku do 31 sierpnia 2014 roku.

Pismem z dnia 4 maja 2010 roku pozwany poinformowany został przez Zarząd Oddziału (...) w G., że w dniu 26 kwietnia 2010 roku zostały przeprowadzone wybory, w wyniku których prezesem Ogniska przy (...) w P. został A. J..

Pismem z dnia 21 czerwca 2010 roku pozwany poinformowany został przez Zarząd Oddziału (...) w G., że zebranie sprawozdawczo-wyborcze Ogniska ZNP przy (...) w P. dokonało wyboru A. J. na prezesa Ogniska.

Pismem z dnia 6 października 2010 roku Zespół Szkół (...) w P. został poinformowany przez Zarząd Oddziału Związku (...) w G., że na podstawie art. 32 ustawy o związkach zawodowych (tekst jednolity: Dz. U. z 2001 roku, Nr 79 poz. 845 ze zm.) oraz na podstawie Uchwały Zarządu Oddziału z dnia 4 października 2010 roku, A. J. podlega ochronie związkowej od dnia 3 października 2011 roku.

Pismem z dnia 5 grudnia 2011 roku pozwany poinformowany został o podjęciu przez Zarząd Oddziału (...) w G. uchwały w sprawie ochrony prawnej A. J. zgodnie z ustawą o związkach zawodowych. Wskazano, iż powód podlega ochronie do dnia 2 grudnia 2012 roku oraz pół roku po upływie wskazanego okresu.

Pismem z dnia 19 marca 2013 roku pozwany poinformowany został o podjęciu przez Zarząd Oddziału (...) w G. uchwały w sprawie ochrony prawnej A. J. zgodnie z ustawą z dnia 20 marca 2014 roku o związkach zawodowych. Wskazano, iż powód podlega ochronie do dnia 20 marca 2014 roku oraz pół roku po upływie wskazanego okresu.

Pismem z dnia 19 marca 2014 roku Zespół Szkół (...) w P. poinformowany został o podjęciu przez Zarząd Oddziału (...) w G. uchwały w sprawie ochrony prawnej A. J. zgodnie z ustawą o związkach zawodowych. Wskazano, iż powód podlega ochronie do dnia 16 marca 2015 roku oraz pół roku po upływie wskazanego okresu.

Uchwałą Zarządu Oddziału Międzygminnego ZNP w G. z dnia 19 marca 2015 roku w sprawie ochrony prawnej członków oddziału ZNP lub innego pracownika będącego członkiem oddziału ZNP, upoważnionym do reprezentowania tej organizacji wobec pracodawcy lub osoby dokonującej za pracodawcę czynności w sprawach z zakresu prawa pracy przewidzianej w art. 32 ust. 3 w zw. z art. 34b ust. 1 ustawy z dnia 23 maja 1991 roku o związkach zawodowych uchwalono, iż ochronie prawnej podlega m.in. A. J.. Ochrona przysługuje przez okres od 19 marca 2015 roku do 18 marca 2016 roku, a po jego upływie – dodatkowo przez czas dopowiadający połowie okresu określonego uchwałą, nie dłużej niż rok po jego upływie.

Pismem z dnia 20 marca 2015 roku pozwany poinformowany został o podjęciu przez Zarząd Oddziału (...) w G. uchwały w sprawie ochrony prawnej A. J. zgodnie z ustawą o związkach zawodowych. Poinformowano, że do kompetencji powoda należały w szczególności: konsultacje z pracodawcą związane ze sprawami pracowniczymi, w szczególności związanymi z rozwiązywaniem stosunku pracy, warunkami pracy i płacy oraz zmianami tych warunków (współdziałanie z dyrektorem w indywidualnych sprawach pracowniczych). W piśmie poinformowano także, iż A. J. podlega wskazanej ochronie do dnia 19 marca 2016 roku oraz pół roku po upływie wskazanego okresu.

Pismem z dnia 19 kwietnia 2011 roku pozwany poinformowany został przez Zarząd Oddziału (...) w G., że (...)w ZSP w P. został A. J. (18 kwietnia 2011 roku). Poinformowano jednocześnie, iż kadencja trwa 4 lata.

Wybór powoda na (...) został zakwestionowany przez dyrektora pozwanej. W piśmie z dnia 20 maja 2011 roku adresowanym do Prezesa Zarządu Głównego ZNP w W., Dyrektor Zespołu Szkół (...) w P. zakwestionowała wybory Zakładowego (...) Inspektora Pracy, które odbyły się w szkole w dniu 18 kwietnia 2011 roku jako sprzeczne z ustawą z dnia 24 czerwca 1983 roku i przedstawionym Regulaminem wyborów Zakładowego (...) Inspektora Pracy w Oddziale ZNP w G. uchwalonym przez Zarząd Oddziału (...) w G. z dnia 2 października 2008 roku oraz porządkiem zebrania.

W dniu 5 października 2012 roku pracownicy ZSP w P. zawnioskowali o zwołanie zebrania pracowników szkoły w celu odwołania A. J. z funkcji (...) Inspektora Pracy.

W dniu 20 marca 2013 roku A. J. złożył rezygnację z funkcji Zakładowego (...) Inspektora Pracy.

W dniu 20 marca 2013 roku na zebraniu ogólnym pracowników (...) w P. powód odwołany został z funkcji (...) Inspektora Pracy przed upływem okresu o którym mowa w art. 6 ustawy o społecznej inspekcji pracy. Jako powód odwołania wskazano niewywiązywanie się ze swoich obowiązków.

Jako przedstawiciel Związku Nauczycielstwa Polskiego powód pośredniczył w wymianie korespondencji między dyrekcją placówki a ZNP. Od 2012 roku był upoważniony do uczestniczenia w negocjacjach związanych z tworzeniem ZFŚS i w rozpatrywaniu wniosków o wypłatę świadczeń z tego Funduszu. Informował i organizował w imieniu ZNP akcje protestacyjne, reprezentował pracowników. Powód był urlopowany na konferencje sprawozdawczo-wyborcze.

Między J. W. pełniącą funkcję dyrektora pozwanego Zespołu Szkół, a A. J. istniał wieloletni intensywny konflikt, który manifestował się zarówno w ramach pracy zawodowej wymienionych osób, jak też w związku z aktywnością związkową czy społeczną powoda oraz w relacjach międzyludzkich między J. W. a powodem.

Pismem z dnia 6 lipca 2015 roku pozwany - na podstawie art. 23 ust. 1 pkt 5 w zw. z art. 6a Karty Nauczyciela - rozwiązał z powodem stosunek pracy z dniem 31 sierpnia 2015 roku wskazując, że stosunek pracy rozwiązuje z zachowaniem trzymiesięcznego okresu wypowiedzenia. Jako przyczynę rozwiązania stosunku pracy wskazano otrzymanie przez powoda w dniu 11 maja 2015 roku negatywnej oceny jego pracy. Powód został pouczone o prawie i terminie wniesienia odwołania do sądu pracy. Powód odebrał pismo w dniu 14 lipca 2015 roku.

Pozwem z dnia 17 lipca 2015 roku powód A. J. wniósł o przywrócenie do pracy, zasądzenie wynagrodzenia za czas pozostawania bez pracy, zasądzenie odszkodowania za niezgodne z prawem rozwiązanie stosunku pracy oraz zasądzenie od pozwanego Zespołu Szkół (...) w P. kosztów procesu, w tym kosztów zastępstwa procesowego.

W odpowiedzi na pozew z dnia 16 października 2015 roku pozwany wniósł o oddalenie powództwa w całości oraz zasądzenie od powoda kosztów procesu, w tym kosztów zastępstwa procesowego według norm przepisanych.

Wyrokiem z dnia 17 grudnia 2018 roku w sprawie o sygn. akt IV P 145/15 Sąd Rejonowy w Goleniowie IV Wydział Pracy przywrócił powoda A. J. do pracy u pozwanego Zespołu Szkół (...) w P. na poprzednich warunkach (punkt I sentencji); zasądził od pozwanego Zespołu Szkół (...) w P. na rzecz powoda A. J. kwotę 3 389 zł brutto tytułem wynagrodzenia za czas pozostawania bez pracy wraz z odsetkami ustawowymi za opóźnienie, liczonymi od dnia podjęcia pracy przez powoda A. J. do dnia zapłaty (punkt II sentencji); zasądził od pozwanego Zespołu Szkół (...) w P. na rzecz powoda A. J. kwotę 6 778 zł brutto tytułem wynagrodzenia za skrócenie okresu wypowiedzenia wraz z odsetkami ustawowymi, a od dnia 1 stycznia 2016 roku odsetkami ustawowymi za opóźnienie, liczonymi: od kwoty 3 389 zł brutto od dnia 11 października 2015 roku do dnia zapłaty, od kwoty 3 389 zł brutto od dnia 11 listopada 2015 roku do dnia zapłaty (punkt III sentencji); oddalił powództwo w pozostałym zakresie (punkt IV sentencji); zasądził od pozwanego Zespołu Szkół (...) w P. na rzecz powoda A. J. kwotę 1 860 zł tytułem zwrotu kosztów zastępstwa procesowego (punkt V sentencji); nakazał ściągnąć od pozwanego Zespołu Szkół (...) w P. na rzecz Skarbu Państwa – Sądu Rejonowego w Goleniowie kwotę 2 510 zł 72 gr tytułem nieuiszczonych kosztów sądowych (punkt VI sentencji); nadał wyrokowi w punkcie II rygor natychmiastowej wykonalności (punkt V sentencji).

Po otrzymaniu wyroku Sądu Rejonowego powód pismem z dnia 21 grudnia 2018 roku bezskutecznie wniósł o wezwanie Zespołu Szkół (...) w P. do próby ugodowej i do zaspokojenia roszczeń poprzez zapłatę na jego rzecz kwoty głównej 136 500 zł, wraz z odsetkami oraz opłacenia przez przeciwnika kosztów postępowania ugodowego.

Apelację od wyroku Sądu Rejonowego w Goleniowie IV Wydział Pracy z dnia 17 grudnia 2018 roku w sprawie o sygn. akt IV P 145/15 wywiódł pozwany, zaskarżając wyrok w części, tj. w zakresie punktu: I, II, III, V, VI i VII.

Wyrokiem z dnia 7 czerwca 2019 roku w sprawie o sygn. akt VI Pa 31/19 Sąd Okręgowy w Szczecinie VI Wydział Pracy i Ubezpieczeń Społecznych na skutek apelacji Zespołu Szkół (...) w P. od wyroku Sądu Rejonowego w Goleniowie z dnia 17 grudnia 2018 roku, sygn. akt IV P 145/15 oddalił apelację (punkt I sentencji); zasądził od pozwanego Zespołu Szkół (...) w P. na rzecz powoda A. J. kwotę 1 470 zł tytułem zwrotu kosztów zastępstwa procesowego w instancji odwoławczej (punkt II sentencji).

Pismem z dnia 17 czerwca 2019 roku powód zgłosił pozwanemu gotowość do pracy. A. J. pracę podjął w dniu 19 czerwca 2019 roku, z tym też dniem został zgłoszony przez Zespół Szkół Rolniczych w P. do ubezpieczeń społecznych jako pracownik.

Pismem z dnia 19 czerwca 2019 roku powód wniósł o zapłatę zaległego wynagrodzenia za okres od 1 października 2015 roku do 19 czerwca 2019 roku w kwocie głównej 152 505 zł, wraz z odsetkami ustawowymi, z czego od 1 stycznia 2016 roku - z odsetkami ustawowymi za opóźnienie w płatności, od kwot wskazanych w wezwaniu.

W październiku, listopadzie i grudniu 2015 roku powód przebywał na zwolnieniach lekarskich. W okresie od stycznia do 7 grudnia 2016 roku A. J. korzystał ze świadczenia rehabilitacyjnego. W okresie od 8 grudnia 2016 roku do 28 lutego 2018 roku powód pobierał rentę z tytułu niezdolności do pracy.

W okresie od 15 lutego 2017 roku do 31 lipca 2018 roku A. J. był zatrudniony w Starostwie Powiatowym w S. na stanowisku podinspektora ds. kultury, sportu i turystyki z wynagrodzeniem miesięcznym w wysokości 2 315 zł.

W okresie od 3 do 13 kwietnia 2018 oraz od 7 do 25 maja 2018 roku powód otrzymał wynagrodzenie za okres niezdolności do pracy, a od 24 maja 2018 roku do 15 czerwca 2018 roku oraz od 18 czerwca 2018 roku do 31 lipca 2018 roku zasiłek chorobowy. W okresie od 1 sierpnia 2018 roku do 31 sierpnia 2018 roku ZSU wypłacił powodowi zasiłek chorobowy po ustaniu zatrudnienia.

W okresie od 1 września 2018 roku do 31 sierpnia 2019 roku powód pracował jako nauczyciel na zastępstwo w Szkole Podstawowej w Ż. z wynagrodzeniem od 2 245 zł do 2 933 (w zależności od ilości dodatkowych zastępstw). W okresie od 1 września 2018 roku do 13 czerwca 2019 roku A. J. pracował również w Szkole Podstawowej w N., gdzie uzyskiwał dochód w wysokości 845 zł miesięcznie.

Stan relacji między powodem a ówczesnym dyrektorem pozwanego Zespołu Szkół (...) skutkowało wytoczeniem przez A. J. powództwa o zadośćuczynienie i odszkodowanie. W uzasadnieniu żądania powód powoływał się w szczególności na pogorszenie stanu zdrowia w związku ze sposobem traktowania go w pracy.

Wyrokiem z dnia 3 kwietnia 2019 roku w sprawie o sygn. akt IV P 293/12 Sąd Rejonowy w Goleniowie, IV Wydział Pracy w sprawie o zadośćuczynienie w związku z mobbingiem i odszkodowanie z tytułu dyskryminacji oddalił powództwo (pkt I), zasądził od powoda A. J. na rzecz pozwanego Zespołu Szkół (...) w P. kwotę 1 800 zł z tytułu zwrotu kosztów zastępstwa procesowego i odstąpił od obciążania powoda tymi kosztami w pozostałym zakresie (pkt II) oraz wskazał, że koszty sądowe ponosi Skarb Państwa (pkt III).

Wyrokiem z dnia 25 stycznia 2021 roku Sąd Okręgowy w Szczecinie VI Wydział Pracy i Ubezpieczeń Społecznych na skutek apelacji A. J. od wyroku Sądu Rejonowego w Goleniowie Wydziału IV Pracy z dnia 3 kwietnia 2019 roku, sygn. akt IV P 293/12 oddalił apelację (punkt I sentencji); odstąpił od obciążania powoda A. J. kosztami procesu w instancji odwoławczej (punkt II sentencji).

Sąd Okręgowy w niniejszej sprawie uznał powództwo za uzasadnione co do zasady, lecz jedynie częściowo co do wysokości zgłoszonego roszczenia.

W pierwszej kolejności Sąd Okręgowy wskazał, iż w wyniku wydania przez Sąd Rejonowy w Goleniowie IV Wydział Pracy wyroku z 17 grudnia 2018 roku (w sprawie o sygn. akt IV P 145/15) oraz z uwagi na oddalenie apelacji pozwanego Zespołu Szkół - wyrokiem Sądu Okręgowego w Szczecinie z 7 czerwca 2019 roku (wydany w sprawie o sygn. akt VI Pa 31/19) - prawomocnie stwierdzono, iż pozwany pracodawca rozwiązał z powodem umowę o pracę z naruszeniem odnośnych przepisów oraz że słusznym było roszczenie powoda o przywrócenie go do pracy oraz o zasądzenie od pozwanej na jego rzecz wynagrodzenia za czas pozostawania bez pracy.

Z uwagi na powyższe w niniejszej sprawie sporną była kwestia czy powodowi - jako pracownikowi objętemu szczególną ochroną (związkową bądź w związku z pełnieniem funkcji (...) Inspektora Pracy) - przysługuje prawo do wynagrodzenia za cały czas pozostawania bez pracy.

Sąd Okręgowy wskazał, iż pozwany dokonał wadliwego rozwiązania umowy o pracę pismem z 6 lipca 2015 roku (doręczonym powodowi 14 lipca 2015 roku) ze skutkiem rozwiązującym na 31 sierpnia 2015 roku - co wyznacza datę, na którą należy ocenić czy powód był pracownikiem szczególnie chronionym.

Zdaniem Sądu Okręgowego w realiach sprawy brak jest podstaw do zakwestionowania prawidłowości wybrania powoda na Zakładowego (...) Inspektora Pracy w dniu 18 kwietnia 2011 roku, o czym pozwany Zespół Szkół został poinformowany pismem z 19 kwietnia 2011 roku. Okoliczność ta nie daje jednak podstawy do stwierdzenia, iż powód w dacie rozwiązania stosunku pracy był z tego tytułu objęty szczególną ochroną, albowiem w dniu 20 marca 2013 roku A. J. złożył rezygnację z funkcji Zakładowego (...) Inspektora Pracy a brak jest z kolei podstaw by uznać, że rezygnacja ta nie wywołała skutku zawartego w odnośnym oświadczeniu woli powoda. Oznacza to, iż powoływanie się przez powoda na pełnienie funkcji (...) jest nietrafne.

Inaczej w ocenie Sądu I instancji należy ocenić kwestię szczególnej ochrony udzielonej powodowi z tytułu działalności związkowej.

W powyższym zakresie Sąd Okręgowy wziął pod uwagę, iż pismem z dnia 20 marca 2015 roku pozwany pracodawca został poinformowany o podjęciu przez Zarząd Oddziału (...) w G. uchwały w sprawie ochrony prawnej A. J. zgodnie z ustawą o związkach zawodowych. Poinformowano, że do kompetencji powoda należały w szczególności: konsultacje z pracodawcą związane ze sprawami pracowniczymi, w szczególności związanymi z rozwiązywaniem stosunku pracy, warunkami pracy i płacy oraz zmianami tych warunków (współdziałanie z dyrektorem w indywidualnych sprawach pracowniczych). W piśmie poinformowano także, iż A. J. podlega wskazanej ochronie do dnia 19 marca 2016 roku oraz pół roku po upływie wskazanego okresu.

Do akt sprawy złożono przy tym uwierzytelnioną kopię Uchwały nr (...) Zarządu Oddziału Międzygminnego ZNP w G. z 19 marca 2015 roku w treści której wskazano (między innymi) powoda A. J. jako osobę podlegającą szczególnej ochronie związkowej, co potwierdza informacje zawarte w wyżej wskazanym piśmie.

Sąd Okręgowy dodatkowo dostrzegł, że z ustaleń zaprezentowanych w uzasadnieniu wyroku Sądu Rejonowego w Goleniowie 17 grudnia 2018 roku, jednoznacznie wynika, iż wiedzę o objęciu powoda ochroną związkową, pozwany Zespół Szkół posiadał przed złożeniem oświadczenia woli o rozwiązaniu stosunku pracy.

W konsekwencji Sąd Okręgowy uznał, że powód posiadał status pracownika szczególnie chronionego - z tytułu ochrony udzielonej mu przez Związek (...).

Sąd Okręgowy dalej podkreślił, że stan relacji między powodem a ówczesnym dyrektorem pozwanej, czy też ocena pracodawcy cech i właściwości powoda jako nauczyciela bądź działacza związkowego ochrony tej nie znosi i pozostaje poza granicami niniejszej sprawy. Wskazane kwestie były ustalane i oceniane w ramach postępowań toczących się w sprawach IV P 293/12 (VI Pa 73/19) i IV P 145/15 (VI Pa 31/19). W niniejszej sprawie ustaleniem istotnym było posiadanie (lub nie) przez powoda statusu pracownika szczególnie chronionego.

W konsekwencji Sąd Okręgowy stwierdził, iż dokonane w sprawie ustalenia faktyczne uzasadniają przyjęcie, że powód w dniu otrzymania oświadczenia o rozwiązaniu umowy o pracę był objęty ochroną związkową - udzieloną mu na podstawie Uchwały nr 12/2015 Zarządu Oddziału Międzygminnego ZNP w G. z 19 marca 2015 roku - oraz, że pozwany pracodawca o objęciu powoda tą ochroną wiedział.

Zdaniem Sądu Okręgowego przesądza to o słuszności - co do zasady - roszczenia o wynagrodzenie za cały okres pozostawania bez pracy, zgodnie bowiem z art. 57 § 2 k. p. jeżeli umowę o pracę rozwiązano z pracownikiem, który

podlega ochronie na podstawie przepisów szczególnych (w przypadku powoda takim przepisem jest art. 32 ust. pkt 1 ustawy o związkach zawodowych) wynagrodzenie przysługuje za cały czas pozostawania bez pracy.

Słuszność roszczenia co do zasady nie oznaczała jednak w ocenie Sądu Okręgowego, iż można je było uznać za trafne co do wysokości w zakresie całej dochodzonej przez powoda kwoty.

Sąd Okręgowy zwrócił uwagę, iż zgodnie z ugruntowanym orzecnictwem i poglądami doktryny z wynagrodzenia wypłacanego pracownikowi, który po wydaniu orzeczenia o przywróceniu do pracy podjął pracę u dotychczasowego pracodawcy, nie podlega potrąceniu wynagrodzenie uzyskane u innego pracodawcy. Potrącane natomiast są świadczenia majątkowe wypłacone pracownikowi z ubezpieczenia społecznego w okresie od dnia rozwiązania stosunku pracy do dnia podjęcia pracy po wydaniu wyroku o przywróceniu do pracy (wyroki Sądu Najwyższego z 23 października 1973 roku I PR 412/73 oraz z 15 maja 1992 roku, I PZP 27/92).

Zdaniem Sądu Okręgowego z powyższych zasad wynika, że przy ustalaniu czasu pozostawania bez pracy należy wziąć pod uwagę, iż czas ten, za który pracownikowi przywróconemu do pracy przysługuje wynagrodzenie, obejmuje okres, w którym pracownik mógł wykonywać pracę, tzn. był gotów do jej podjęcia, a wynagrodzenia za pracę został pozbawiony wyłącznie wskutek bezprawnej odmowy dopuszczenia go do pracy.

Kierując się powyższymi zasadami Sąd Okręgowy uznał za konieczne ustalenie - na podstawie informacji ZUS - czy powód w okresie, za który domaga się wynagrodzenia za czas pozostawania bez pracy korzystał ze świadczeń z ubezpieczenia społecznego.

W tym zakresie Sąd Okręgowy ustalił, że w październiku, listopadzie i grudniu 2015 roku powód przebywał na zwolnieniach lekarskich. W okresie od stycznia do 7 grudnia 2016 roku A. J. korzystał ze świadczenia rehabilitacyjnego - roszczenie za ten okres nie mogło być więc uznane za zasadne, gdyż powód pobierał w nim świadczenia majątkowe wypłacone pracownikowi z ubezpieczenia społecznego w okresie od dnia rozwiązania stosunku pracy do dnia podjęcia pracy po wydaniu wyroku o przywróceniu do pracy.

Kolejno w kwietniu 2018 roku korzystał ze zwolnienia od 3 do 13 dniach miesiąca a maju 2018 roku w okresie od 7 do ostatniego dnia miesiąca. W konsekwencji roszczenia za te miesiące mogły być uznane za zasadne tylko do kwot 2 333 zł 84 gr (kwiecień) i 737 zł (maj).

Z kolei w czerwcu 2018 roku powód nie korzystał ze zwolnienia jedynie 16 i 17 dnia miesiąca (sobota i niedziela) a przez całe miesiące lipiec i sierpień 2018 roku ze zwolnień korzystał. Powództwo w części obejmującej wskazane miesiące nie mogło więc być - z tożsamyh jak wyżej wskazanych przyczyn - uznane za zasadne.

Dalej Sąd Okręgowy ustalił, że w okresie od 8 grudnia 2016 roku do 28 lutego 2018 roku powód pobierał rentę z tytułu niezdolności do pracy, przy czym w okresie od 15 lutego 2017 roku do 31 lipca 2018 roku A. J. był jednocześnie zatrudniony w Starostwie Powiatowym w S. na stanowisku podinspektora ds. kultury, sportu i turystyki.

Sąd Okręgowy uznał, że co do okresu od 15 lutego 2017 roku do 28 lutego 2018 roku nie da się stawiać tezy, iż powód nie mógł pozostawać w nim w gotowości do pracy (skoro pracę tę świadczył), co oznacza, iż za ten okres zachował prawo do spornego wynagrodzenia.

Jednocześnie Sąd Okręgowy wskazał, iż Sąd - na skutek błędu technicznego (pisarskiego) - przy opisywaniu rodzajów okresów objętych sporem wadliwie uznał, że zatrudnienie obejmuje także czas od 8 grudnia 2016 roku do 14 lutego 2017 roku i w efekcie błędnie zasądził na rzecz powoda także wynagrodzenie za pozostawania bez pracy za ten okres w kwocie 7 681 zł 73 gr (2 598 zł 23 gr + 3 389 zł + 1 694 zł 50 gr).

W konsekwencji odliczenia kwot wynagrodzeń za wyżej wskazane okresy roszczenie uznano za zasadne do kwoty 95 286 zł 7 gr (z czego jak wyżej wskazano w zakresie kwoty 7 681 zł 73 gr na skutek opisanego błędu) z ustawowymi odsetkami od 19 czerwca 2019 roku.

Z tych względów orzeczono jak w punkcie I sentencji wyroku.

W pozostałym zakresie (w oparciu o wyżej przedstawione rozważania) powództwo oddalono jako niezasadne, gdyż obejmujące okresy, w których A. J. wyłącznie pobierał świadczenia z ubezpieczenia społecznego - o czym orzeczono w punkcie II wyroku.

Apelację od powyższego wyroku wniósł pozwany zaskarżając wyrok w części co do punktu I, III, IV i V wyroku.

Zaskarżonemu wyrokowi zarzucił:

nierozpoznanie istoty sprawy poprzez nieuwzględnienie i całkowite pominięcie dotychczasowego orzecznictwa Sądu Najwyższego, na które wielokrotnie zwracał uwagę pozwany, a także dowodów naprowadzanych przez pozwanego odnośnie faktu: iż działalność związkowa nie może być pretekstem do nieuzasadnionego uprzywilejowania pracownika w sferach nie dotyczących sprawowanych przez niego funkcji oraz konieczności wzięcia przez Sąd pod uwagę wszelkich okoliczności konkretnego przypadku, a także faktu, iż nie może zasługiwać na uwzględnienie roszczenia w sytuacji, gdy ochrona przysługująca na podstawie art. 32 ust. 1 ustawy z dnia 23 maja 1991 r. o związkach zawodowych, ma służyć nie zagwarantowaniu niezależności w wykonywaniu zadań związkowych, ale wyłącznie uniemożliwieniu pracodawcy rozwiązania umowy o pracę oraz, faktu iż ochrona przewidziana w art. 32 ust. 1 ustawy z dnia 23 maja 1991 r. o związkach zawodowych nie ma charakteru bezwzględnego, co doprowadziło do błędnego uznania przez Sąd, że skoro umowę o pracę rozwiązano z pracownikiem, który podlega ochronie na podstawie przepisów szczególnych, wynagrodzenie przysługuje za cały czas pozostawania bez pracy i nie należy rozpatrywać żadnych innych okoliczności, na które zwracał uwagę pozwany, a więc przepis ten ma charakter absolutny,

naruszenie przepisów prawa materialnego:

art. 57 § 2 k.p. w zw. z art. 32 ust. 1 pkt 1 ustawy z dnia 23 maja 1991 r. o związkach zawodowych poprzez ich błędne zastosowanie, co skutkowało nie uwzględnieniem faktu, iż powód zasłaniał się ochroną prawną, która przysługiwała mu w związku z członkostwem w ZNP w celu prowadzenia „prywatnej wojny” z ówczesną dyrektorką pozwaną, a także z obawy przed zwolnieniem oraz błędnym uznaniem przez Sąd, że bez znaczenia pozostaje stan relacji między powodem, a ówczesnym dyrektorką pozwaną, czy też ocena pracodawcy, cech i właściwości powoda jako nauczyciela bądź działacza związkowego, a powodowi tylko, wyłącznie z uwagi na objęcie go ochroną związkową - udzieloną mu na podstawie uchwały nr (...) Zarządu Oddziału Międzygminnego ZNP w G. należne jest wynagrodzenie za cały okres pozostawania bez pracy, podczas gdy powyższa okoliczność na istotne znaczenie, bowiem w takiej sytuacji roszczenie powoda nie powinno zasługiwać na uwzględnienie

gdyż jest sprzeczne z zasadami współzycia społecznego,

art. 8 k.p. poprzez jego nieuwzględnienie w niniejszej sprawie i brak rozpatrzenia kwestii, iż powód korzystał z ochrony prawnej zagwarantowanej z tytułu przynależności do związku zawodowego wyłącznie w celu obrony swoich prywatnych interesów, uważając się w pewnym sensie za „nietykalnego” oraz przysługującą mu ochroną prawną traktował jako swego rodzaju kartę przetargową oraz ochronę przed zwolnieniem (miał świadomość jak negatywnie oceniania jest jego praca), zaś nie wykonywał on przy tym aktywnie funkcji reprezentanta związków zawodowych, co należy uznać za sprzeczne z zasadami współzycia społecznego oraz za nadużycie prawa do ochrony związkowej,

art. 291 § 1 k.p. w zw. z art. 295 § 1 pkt 1 k.p. poprzez ich błędną interpretację i niewłaściwe zastosowanie wyrażające się w przyjęciu, że powód przerwał bieg przedawnienia dochodzonych roszczeń za wynagrodzenie za okres od 1 października 2015 r. do 16 czerwca 2016 r., poprzez złożenie w dniu 21 grudnia 2018 r. wniosku o zawezwanie do próby ugodowej, podczas gdy na przerwanie biegu przedawnienia nie mogło mieć wpływu złożenie ww. zawezwania bowiem w tej dacie roszczenie powoda jeszcze nie istniało i nie było ono wymagalne, a zatem nie można było skutecznie przerwać biegu przedawnienia,

- sprzeczność istotnych ustaleń Sądu z treścią zebranego w sprawie materiału wskutek naruszenia przepisów postępowania, które mogło mieć wpływ na wynik sprawy, a mianowicie art. 233 § 1 k.p.c., przez niedokonanie przez Sąd wszechstronnej analizy całego materiału dowodowego, wydanie orzeczenia w oparciu o sprzeczne ustalenia w przedmiotowej sprawie oraz w oparciu o jednostronną ocenę dowodów akceptującą bezwarunkowo stanowisko powoda, a więc:

- pominięcie treści zeznań świadka J. W., która to zeznała podczas rozprawy w dniu 22 września 2020 r., iż „powód był jedynym członkiem związku zawodowego, nie wykonywał aktywnie funkcji reprezentanta związków, z wyłączeniem sytuacji dotyczącej ochrony nauczyciela zwolnionego dyscyplinarnie w związku ze stawieniem się w pracy w stanie po użyciu alkoholu, a nadto iż były opinie o pracy powoda także podmiotów zewnętrznych raczej negatywne, skargi składane przez powoda dotyczyły spraw indywidualnych, a jego postawa była negatywnie odbierana przez inne związki zawodowe, radę rodziców i pracowników” oraz treści zeznań świadka I. N., która podczas przesłuchania w dniu 22 września 2020 r. nie potrafiła wskazać na konkretne działania powoda, które podjąłby on w celu ochrony praw pozostałych pracowników, ograniczając się do lakonicznego stwierdzenia, że „powód brał udział w różnych akcjach na zewnątrz - co skutkowało błędnym uznaniem, że powód prawidłowo wykonywał funkcję reprezentanta związków zawodowych, podczas gdy prawidłowa analiza materiału dowodowego, zgodna z regułą kompleksowości jego oceny, prowadzi do odmiennego wniosku, że powód nie wykonywał aktywnie funkcji reprezentanta związków zawodowych, zaś przynależność związkową oraz ochronę prawną z tym związaną wykorzystywał wyłącznie do ochrony swoich interesów oraz jako kartę przetargową w trakcie konfliktu z ówczesną dyrektorką szkoły oraz z obawy przed zwolnieniem,

- pominięcie treści zeznań świadka J. W., która to zeznała podczas rozprawy w dniu 22 września 2020 r., iż w Zespole Szkół (...) w P. powstała druga organizacja związkowa, która zrzeszała kilkunastu członków i działała ona skutecznie, spełniająca swoje funkcje i ciesząca się zaufaniem, w przeciwieństwie do organizacji powoda, której jest on jedynym członkiem, co skutkowało błędnym uznaniem, że powód prawidłowo wykonywał funkcję reprezentanta związków zawodowych, podczas gdy prawidłowa analiza materiału dowodowego, zgodna z regułą kompleksowości jego oceny, prowadzi do odmiennego wniosku, że powód nie wykonywał aktywnie funkcji reprezentanta związków zawodowych, zaś przynależność związkową oraz ochronę prawną z tym związaną wykorzystywał wyłącznie do ochrony swoich interesów oraz jako kartę przetargową w trakcie konfliktu z ówczesną dyrektorką szkoły oraz z obawy przed zwolnieniem,

pominięcie treści zeznań świadka J. W., która to zeznała podczas rozprawy w dniu 22 września 2020 r., iż w jednym roku kiedy powód pełnił funkcję przedstawiciela organizacji związkowej pracownikom nie przyznano świadczeń z funduszu socjalnego z okazji świąt ze względu na brak zainteresowania ze strony powoda jako reprezentanta i przedstawiciela związku zawodowego tym faktem, co skutkowało błędnym uznaniem, że powód prawidłowo wykonywał funkcję reprezentanta związków zawodowych, podczas gdy prawidłowa analiza materiału dowodowego, zgodna z regułą kompleksowości jego oceny, prowadzi do odmiennego wniosku, że powód nie wykonywał aktywnie funkcji reprezentanta związków zawodowych, zaś przynależność związkową oraz ochronę prawną z tym związaną wykorzystywał wyłącznie do ochrony swoich interesów oraz jako kartę przetargową w trakcie konfliktu z ówczesną dyrektorką szkoły oraz z obawy przed zwolnieniem,

- pominięcie przez Sąd sytuacji związanej ze stanem relacji między powodem, a ówczesnym dyrektorem pozwanej, oceny pracodawcy oraz cech i właściwości powoda jako nauczyciela, bądź działacza związkowego i lakoniczne uznanie, iż ww. okoliczności nie znoszą ochrony jaka przysługiwała powodowi i pozostają poza granicami niniejszej sprawy, podczas gdy przedmiotowe kwestie - ustalone przez Sąd Okręgowy w Szczecinie VI Wydział Pracy i Ubezpieczeń Społecznych, pod sygn. akt VI Pa 73/19 (oraz wyrok I instancji we wskazanej sprawie) oraz w opiniach biegłych, sądowych, którzy byli powołani przez Sąd w sprawie o zadośćuczynienie w związku z mobbingiem i odszkodowaniem z tytułu dyskryminacji z powodztwa A. J. przeciwko Zespołowi Szkół (...) w P., miały szczególnie istotne znaczenie dla rozstrzygnięcia niniejszego postępowania odnośnie - osobowości powoda, braku aktywności powoda jako reprezentanta związków zawodowych, silnego i zaostrzonego konfliktu pomiędzy ówczesną Panią dyrektorką, a powodem, - który to był przez powoda eskalowany, wykorzystywania przez powoda swojego uprzywilejowania i pozycji z tytułu ochrony związkowej do obrony swoich prywatnych interesów podczas konfliktu z panią dyrektorką,

roszczeniowej postawy powoda, powstania drugiego związku zawodowego i odejścia wszystkich pracowników z ZNP w G. z wyjątkiem powoda, co skutkowało błędnym uznaniem, że powód prawidłowo wykonywał funkcję reprezentanta związków zawodowych, podczas gdy prawidłowa analiza materiału dowodowego, zgodna z regułą kompleksowości jego oceny, prowadzi do odmiennego wniosku, że powód nie wykonywał aktywnie funkcji reprezentanta związków zawodowych, zaś przynależność związkową oraz ochronę prawną z tym związaną wykorzystywał wyłącznie do ochrony swoich interesów oraz jako kartę przetargową w trakcie konfliktu z ówczesną dyrektorką szkoły oraz z obawy przed zwolnieniem, - dowolne ustalenie przez Sąd, iż powód prawidłowo i aktywnie wykonywał funkcję reprezentanta związków zawodowych - pośredniczył w wymianie korespondencji między dyrekcją placówki, a ZNP, był upoważniony do uczestniczenia w negocjacjach związanych z tworzeniem ZFŚS i w rozpatrywaniu wniosków o wypłatę świadczeń z tego Funduszu, informował i organizował w imieniu ZNP akcje protestacyjne i reprezentował pracowników, podczas gdy z pisma powoda z dnia 9 lutego 2020 r. oraz z zeznań świadków wynika, iż powód nie wykonywał aktywnie funkcji reprezentanta związków zawodowych, nie wiadomo również jakie w ogóle powód wykonywał działania z uwagi na fakt, iż powód przedłożył wyłącznie dwa udzielone mu upoważnienia, zaś nie wynika z nich, aby powód brał udział w jakichkolwiek negocjacjach czy spotkaniach, zaś dyrektorka szkoły wskazała wyraźnie, iż powód nie brał udziału w żadnych działaniach.

Na podstawie powyższych zarzutów pozwany wniósł o:

uchylenie zaskarżonego wyroku w zaskarżonej części oraz przekazanie sprawy do ponownego rozpoznania Sądowi I instancji,

zasądzenie od powoda na rzecz pozwanego kosztów postępowania przed Sądem II instancji, w tym kosztów zastępstwa procesowego według norm przepisanych.

ewentualnie o:

zmianę zaskarżonego wyroku w zaskarżonej części i oddalenie powództwa w całości,

zasądzenie od powoda na rzecz pozwanego kosztów postępowania za obie instancje, w tym kosztów zastępstwa procesowego według norm przepisanych.

W odpowiedzi na apelację powód wniósł o jej oddalenie jako bezzasadnej co do kwoty 87604,34 zł oraz o zasądzenie na rzecz powoda kosztów postępowania apelacyjnego, w tym kosztów zastępstwa procesowego według norm przepisanych.

Sąd Apelacyjny zważył, co następuje:

Tytułem uwagi ogólnej, uwzględniającej treść przepisu art. 387 § 21 pkt 1 i 2 KPC, Sąd Odwoławczy wskazuje na wstępie, że w całości podziela - bez potrzeby powtarzania - dokonane przez Sąd Okręgowy ustalenia faktyczne, poprzedzone niewadliwą, spełniającą kryteria przewidziane w art. 233 § 1 KPC, oceną zgromadzonego w sprawie materiału dowodowego, a także przedstawioną w uzasadnieniu zaskarżonego wyroku wykładnię istotnych dla rozstrzygnięcia przepisów prawa materialnego oraz ich subsumcję do ustalonego stanu faktycznego. Do skutecznego podważenia tych ustaleń oraz ocen nie mogła prowadzić treść zgłoszonych w apelacji zarzutów, których weryfikacja samoistnie wyznaczała kierunek rozstrzygnięcia sprawy przez Sąd II instancji.

Wbrew błędnemu przekonaniu pozwanej, Sąd I instancji nie uchybił obowiązkowi wynikającemu z art. 233 § 1 k.p.c., a w konsekwencji nie mogły podlegać skutecznemu zakwestionowaniu poczynione przez ten Sąd ustalenia faktyczne. Norma ta formułuje zasadniczą podstawę prawną, określającą kompetencje Sądu w zakresie oceny materiału procesowego. Zgodnie z jej brzmieniem sąd ocenia wiarygodność i moc dowodów według własnego przekonania, na podstawie wszechstronnego rozważenia zebranego materiału. Wynikający z tej normy wzorzec tzw. swobodnej oceny dowodu przyznaje sądowi kompetencję, która (co do zasady) nie jest ograniczana przez normy prawne, ustalające formalną hierarchię środków dowodowych (jak jest to w przypadku systemu opartego o zasadę

legalnej oceny). Sąd przyznaje zatem dowodowi walor wiarygodności i mocy dowodowej (względnie odmawia ich przyznania) w oparciu o własne przekonanie, powzięte (co do zasady) po bezpośrednim zetknięciu się ze źródłem dowodowym i po poznaniu całokształtu materiału dowodowego przedstawionego pod osąd. W nauce i orzecznictwie nie budzi wątpliwości to, że prawidłowe wykonanie tej kompetencji wymaga porównania wniosków wynikających z poszczególnych dowodów przy uwzględnieniu zasad logiki i doświadczenia życiowego. Ocena wiarygodności zatem stanowi wypadkową wniosków wyprowadzonych w efekcie bezpośredniego udziału w procesie przeprowadzania dowodu (a więc spostrzeżeń dokonywanych np. w trakcie przesłuchania świadka lub oględzin) oraz w następstwie dokonywanego przy uwzględnieniu zasad logiki i doświadczenia życiowego porównywania wyników uzyskanych w następstwie przeprowadzenia poszczególnych dowodów (a zatem treści zeznań świadków, analizy dokumentu, wyników oględzin, itp.). Zasady oceny dowodów kierunkują proces badania prawdziwości twierdzeń stron o faktach uznanych przez sąd za istotne dla rozstrzygnięcia.

W tym kontekście jurydycznym podkreślano w judykaturze wielokrotnie, że oparcie opisanego wyżej, sformalizowanego prawnie procesu poznawczego (jakim jest badanie faktu w postępowaniu sądowym) o zasadę swobodnej oceny oznacza przyznanie sądowi kompetencji jurysdykcyjnej, pozwalającej na wiążące przesądzenie znaczenia procesowego poszczególnych dowodów. W związku z tym przyjmuje się zgodnie, że jeżeli z poddanego pod osąd materiału dowodowego sąd wyprowadza ocenę opartą o wnioski logicznie poprawne i zgodne z zasadami doświadczenia życiowego, to taka ocena dowodów musi być uznana za prawidłową, choćby nawet w równym stopniu, na podstawie tego samego materiału dowodowego (np. po uznaniu innych z wykluczających się dowodów za wiarygodne), dawały się wyprowadzić wnioski odmienne. Opisany wzorzec i zasady weryfikacji materiału dowodowego odnosić musi też sąd odwoławczy do oceny zarzutu naruszenia art. 233 k.p.c. Skarżący zatem powinien do tego wzorca odnosić argumentację mającą uzasadniać ten zarzut. Sąd odwoławczy jest bowiem związany zarzutami naruszenia prawa procesowego (poza niewystępująca w niniejszej sprawie sytuacją nieważności postępowania – por. wywody zawarte w uzasadnieniu uchwały SN(7z) z 31.01.2008 r., III CZP 49/07, OSNC 2008, nr 6, poz. 55.). Oznacza to, że zarzut naruszenia art. 233 §1 k.p.c. sąd odwoławczy bada wyłącznie w jego granicach wytyczanych przez skarżącego.

Oznacza to, że dla skuteczności zarzutu naruszenia art. 233 § 1 k.p.c. nie wystarcza więc stwierdzenie o wadliwości dokonanych ustaleń faktycznych, odwołujące się do stanu faktycznego, który w przekonaniu skarżącego odpowiada rzeczywistości. Konieczne jest podanie i uzasadnienie przyczyn wykazujących to, że sąd nie zachował opisanego wzorca oceny. Skarżący powinien zatem wskazać, jakie kryteria oceny naruszył sąd przy ocenie konkretnych dowodów, uznając brak ich wiarygodności i mocy dowodowej lub niesłusznie im je przyznając (por. np. wyroki SN z dnia: 23 stycznia 2001 r., IV CKN 970/00; 12 kwietnia 2001 r., II CKN 588/99; 10 stycznia 2002 r., II CKN 572/99). Jak wyjaśniono wyżej, jako zasadnicze kryteria tej oceny wyróżnia się zgodność wniosków sądu z zasadami logiki i doświadczenia życiowego oraz komplementarność (spójność) argumentacji polegającą na wyprowadzaniu poprawnych wniosków z całokształtu materiału procesowego. Komplementarność ta będzie naruszana w przypadku nieuzasadnionego pominięcia przez Sąd wniosków przeciwnych wynikających z części dowodów. Zatem skarżący nie może poprzestać na przedstawieniu własnej (korzystnej dla jego stanowiska procesowego) oceny znaczenia i waloru procesowego poszczególnych dowodów, lecz musi wyeksponować i uzasadnić zaistnienie takich okoliczności, które świadczyć będą o sprzeczności logicznej oceny dokonanej przez sąd, jej nieprzystawania do wniosków jakie należy wyprowadzić z zasad doświadczenia życiowego czy też wady polegającej na zaniechaniu wzięcia pod uwagę wniosków wynikających z nieocenionych przez sąd dowodów.

Odnosząc przedstawione wyżej poglądy prawne do realiów niniejszej sprawy, zarzut naruszenia przez Sąd I instancji dyspozycji art. 233 § 1 k.p.c., a tym samym dokonania wadliwych ustaleń faktycznych w analizowanym zakresie, uznać należało za sformułowany w sposób nieskuteczny. Apelujący w istocie ograniczył się jedynie do zaprezentowania własnej, korzystnej ze swojego punktu widzenia, oceny dowodów, co nie może stanowić wystarczającej i przekonującej podstawy dla uznania skuteczności postawionego zarzutu. Dla skuteczności zarzutu popełnienia przez Sąd pierwszej instancji błędu w ustaleniach faktycznych nie wystarcza bowiem samo przekonanie strony o innej niż przyjął Sąd wadze i znaczeniu poszczególnych dowodów i ich odmiennej ocenie niż ocena dokonana przez Sąd.

Zdaniem Sądu Apelacyjnego dokonana przez Sąd Okręgowy ocena zgromadzonego w postępowaniu materiału dowodowego jest przy tym – wbrew twierdzeniom apelującego – prawidłowa. Nie można zarzucić temu Sądowi, iż wyprowadził logicznie błędne wnioski z ustalonych przez siebie okoliczności, czy też przyjął fakty za ustalone bez dostatecznej podstawy (fakty, które nie zostały potwierdzone materiałem), bądź przeciwnie - uznał za nieudowodnione pewne fakty mimo istnienia ku temu dostatecznej podstawy w zebranych materiale. Zarzuty apelującego sprowadzają się w zasadzie jedynie do polemiki ze stanowiskiem Sądu Okręgowego i interpretacją dowodów dokonaną przez ten Sąd i jako takie nie mogą się ostać. Dodatkowo znamienym jest fakt, że jeżeli z określonego materiału dowodowego sąd wyprowadza wnioski logicznie poprawne i zgodne z doświadczeniem życiowym, to dokonana ocena nie narusza reguł swobodnej oceny dowodów i musi się ostać, choćby w równym stopniu, na podstawie tego materiału dowodowego można było wysnuć wnioski odmienne (post SN z 23.01.2001 r. IV CKN 970/00, niepubl. wyrok SN z 27.09.2002 r. II CKN 817/00).

Nieskuteczne okazały się również zarzuty wskazujące na naruszenie prawa materialnego.

Sąd Apelacyjny zwrócił uwagę, że w myśl niekwestionowanych ustaleń w realiach niniejszej sprawy niewątpliwie doszło do nieprawidłowego rozwiązania stosunku pracy z powodem. Wyrokiem z dnia 17 grudnia 2018 roku w sprawie o sygn. akt IV P 145/15 Sąd Rejonowy w Goleniowie uznając że doszło do wadliwego rozwiązania z powodem stosunku pracy przywrócił powoda do pracy u pozwanego na poprzednich warunkach. Wyrok ten został utrzymany w mocy wyrokiem Sądu Okręgowego w Szczecinie z dnia 7 czerwca 2019 roku w sprawie o sygn. akt VI Pa 31/19.

Z materiału dowodowego wynikało również, że powód w dniu otrzymania oświadczenia o rozwiązaniu umowy o pracę był objęty ochroną związkową - udzieloną mu na podstawie Uchwały nr (...) Zarządu Oddziału Międzygminnego ZNP w G. z 19 marca 2015 roku - oraz, że pozwany pracodawca o objęciu powoda tą ochroną wiedział.

Jak słusznie zauważył Sąd Okręgowy przesądza to o słuszności roszczenia o wynagrodzenie za cały okres pozostawania bez pracy, zgodnie bowiem z art. 57 § 2 k. p. jeżeli umowę o pracę rozwiązano z pracownikiem, który podlega ochronie na podstawie przepisów szczególnych (w przypadku powoda takim przepisem jest art. 32 ust. pkt 1 ustawy o związkach zawodowych) wynagrodzenie przysługuje za cały czas pozostawania bez pracy.

Sąd Apelacyjny za nieuzasadniony uznał przy tym zarzut naruszenia prawa materialnego - art. 32 ust. 1 ustawy o związkach zawodowych w związku z art. 57 § 2 KP i art. 8 KP związany z kwestią nadużycia prawa.

Sąd Apelacyjny w pierwszej kolejności zwrócił uwagę, że w orzecznictwie utrwalone jest stanowisko, że pracodawca rozwiązujący stosunek pracy z pracownikiem podlegającym szczególnej ochronie powinien dołożyć najwyższej staranności w przestrzeganiu norm prawnych regulujących sposób rozwiązania umowy o pracę. Wynika to ze specjalnej, przyznanej przez przepisy prawa pracy, a uzasadnionej między innymi wykonywaną funkcją społeczną, pozycji pracowników szczególnie chronionych. Sankcją nieprzestrzegania tych norm jest między innymi obowiązek zapłaty wynagrodzenia za cały czas pozostawania bez pracy (wyrok Sądu Najwyższego z dnia 2 sierpnia 2000 r., I PKN 750/99).

Ze stanowiska tego można wyprowadzić wnioski, że pracodawca, który nie spełnia przedstawionego standardu musi liczyć się z sankcją, a tym samym powoływanie się przez niego na zasady współżycia społecznego, czy niespójność ze społeczno-gospodarczym przeznaczeniem prawa staje się problematyczne. W wyroku z dnia 15 stycznia 2019 r. II PK 254/17 Sąd Najwyższy zwrócił w tym zakresie uwagę, że w orzecznictwie jednolicie określa się charakter tego świadczenia. Posiada ono właściwości odszkodowawcze i pełni rolę kompensacyjną względem utraty wynagrodzenia w rezultacie niemożności wykonywania pracy wskutek wadliwego lub bezprawnego rozwiązania stosunku pracy. Jest to zatem wynagrodzenie zasądzone za czas niewykonywania pracy, w którym pracownik mógłby ją świadczyć, tyle że doznał przeszkód wskutek bezprawnych działań pracodawcy (wyroki Sądu Najwyższego: z dnia 25 stycznia 1983 r., I PRN 139/82, OSNC 1983 nr 9, poz. 138; z dnia 17 listopada 1998 r., I PKN 443/98, OSNAPiUS 2000 nr 1, poz. 12; z dnia 15 lutego 2002 r., I PKN 801/00). Z konstrukcyjnego punktu widzenia wynagrodzenie z art. 57 § 1 i § 2 KP należy się za niedopuszczenie pracownika do pracy. Przysługuje bez względu na winę pracodawcy i

wystąpienie szkody po stronie zatrudnionego, jedynym warunkiem jego przyznania jest podjęcie przez pracownika pracy, do której został przywrócony (T. Liszcz, Odpowiedzialność odszkodowawcza pracodawcy wobec pracownika, cz. 1, PiZS 2008 nr 12, s. 5). Właściwości te wzmacniają sytuację prawną zatrudnionego. W orzecznictwie przyjmuje się, że wynagrodzenie to służy naprawieniu szkody, jaką poniósł pracownik w wyniku utraty zarobku wskutek niezgodnego z prawem rozwiązania przez pracodawcę stosunku pracy (wyrok Sądu Najwyższego z dnia 21 kwietnia 2015 r., II PK 151/14). Oznacza to, że wynagrodzenie z art. 57 § 1 i § 2 KP jest szczególnym świadczeniem odszkodowawczym (wyroki Sądu Najwyższego z dnia 19 lipca 2005 r., II PK 389/04, OSNP 2006 nr 11-12, poz. 174; z dnia 9 kwietnia 2008 r., II PK 280/07, a także uchwała Sądu Najwyższego z dnia 2 lipca 2008 r., II PZP 12/08, OSNP 2009 nr 3-4, poz. 32 oraz wyroki Sądu Najwyższego z dnia 16 sierpnia 2005 r., I PK 11/05, OSNP 2006 nr 11-12, poz. 181, OSP 2007 nr 10, poz. 112, oraz z dnia 19 kwietnia 2006 r., I PK 158/05, OSNP 2007 nr 7-8, poz. 99), którego specyfika wyraża się w tym, że choć stanowi pokrycie szkody, jaką ponosi pracownik wskutek bezprawnego pozbawienia zatrudnienia, to jednak samo świadczenie w istocie jest oderwane od poniesionej straty. W rezultacie, poza funkcją kompensacyjno-odszkodowawczą (wyroki Sądu Najwyższego z dnia 6 stycznia 2009 r., II PK 117/08, z dnia 12 lipca 2011 r., II PK 11/18, OSNP 2012 nr 17-18, poz. 220; z dnia 25 października 2007 r., II BP 11/07, i z dnia 19 lipca 2005 r., II PK 389/04, OSNP 2006 nr 11-12, poz. 174) wynagrodzenie za czas pozostawania bez pracy pełni też rolę sankcji wobec pracodawcy za niezgodne z prawem rozwiązanie stosunku pracy oraz funkcję profilaktyczną (A. Giedrewicz-Niewińska, Wynagrodzenie pracownika przywróconego do pracy wyrokiem sądu, w: Z aktualnych zagadnień prawa pracy i zabezpieczenia społecznego. Księga Jubileuszowa Profesora Waleriana Sanetry, Białystok 2013, s. 131). Przedstawione właściwości dochodzonego świadczenia, a także ratio legis art. 57 § 2 KP, nie dają podstaw do przyjęcia, że niedopuszczalne jest zasądzenie świadczenia za długi okres.

W wyroku z dnia 15 stycznia 2019 r. II PK 254/17 Sąd Najwyższy zwrócił nadto uwagę, że problematyczne jest również jego ograniczanie przy wykorzystaniu klauzuli naruszenia prawa. Zdaniem Sądu Najwyższego uprawnione jest stanowisko, że zarzut naruszenia art. 8 KP może tylko wyjątkowo okazać się skuteczny. Wynika to z tego, że art. 8 KP może być stosowany po spełnieniu kilku kryteriów. Po pierwsze, odwołanie się do zasad współzycia społecznego jest możliwe tylko przy rozważeniu całokształtu okoliczności konkretnej sprawy. Oznacza to konieczność oceny zachowania się obu stron, z uwzględnieniem motywów i przyczyn, a także stopnia naganności postępowania każdej z nich. Po drugie, trzeba mieć na względzie, że figura prawna naruszenia zasad współzycia społecznego przełamuje obowiązujące wzorce normatywne. W rezultacie, uprawnione jest zapatrywanie, że art. 8 KP powinien być stosowany ostrożnie (wyrok Sądu Najwyższego z dnia 7 marca 2018 r., I PK 177/17). Odmowa udzielenia ochrony prawu podmiotowemu musi znajdować odzwierciedlenie w okolicznościach rażących i nieakceptowalnych aksjologicznie (zob. C.P. Waldziński, Przesłanki stosowania klauzuli nadużycia prawa podmiotowego w orzecznictwie sadowym, Przegląd Sądowy 2017 nr 3, s. 19 i n.).

Przenosząc powyższe rozważania na grunt niniejszej sprawy Sąd Apelacyjny doszedł do przekonania, że pozwany nie wykazał aby roszczenie powoda nie zasługiwało na ochronę.

Pozwany w niniejszej sprawie domagając się oddalenia powództwa argumentował, że powód swoją funkcję związkową traktował instrumentalnie, wykorzystywał ją do realizacji własnych celów oraz jako kartę przetargową w trakcie konfliktu z ówczesną dyrektorką szkoły oraz z obawy przed zwolnieniem. Te okoliczności, zdaniem skarżącego, miałyby mieć wpływ na wynik sprawy, bowiem stanowiłyby o nadużyciu prawa przez powoda, a tym samym pozbawiłyby go ochrony prawnej przysługującej mu na mocy art. 32 ust. 1 ustawy o związkach zawodowych. W konsekwencji zaś, powód nie miałby prawa do wynagrodzenia za cały okres pozostawania bez pracy na podstawie art. 57 § 2 KP.

Sąd Apelacyjny nie podzielił argumentów pozwanego.

Po pierwsze wskazać należy, że z argumentacji pozwanego zawartej w odpowiedzi na pozew oraz przedłożonych przez niego dokumentów wynika, że podstawowe zastrzeżenia miał on do działalności powoda jako Zakładowego (...) Inspektora Pracy. Wskazać zatem należy, że z ustaleń faktycznych wynikało, że powód w dniu 20 marca 2013 roku złożył rezygnację z funkcji Zakładowego (...) Inspektora Pracy. Tym samym w dacie rozwiązania stosunku pracy nie był z tego tytułu objęty szczególną ochroną. Ochroną był natomiast objęty jako przedstawiciel Związku (...).

Pismem z dnia 20 marca 2015 roku pozwany pracodawca został poinformowany o podjęciu przez Zarząd Oddziału (...) w G. uchwały w sprawie ochrony prawnej A. J. zgodnie z ustawą o związkach zawodowych. Poinformowano, że do kompetencji powoda należały w szczególności: konsultacje z pracodawcą związane ze sprawami pracowniczymi, w szczególności związanymi z rozwiązywaniem stosunku pracy, warunkami pracy i płacy oraz zmianami tych warunków (współdziałanie z dyrektorem w indywidualnych sprawach pracowniczych). W piśmie poinformowano także, iż A. J. podlega wskazanej ochronie do dnia 19 marca 2016 roku oraz pół roku po upływie wskazanego okresu. Do akt sprawy złożono przy tym uwierzytelnioną kopię Uchwały nr 12/2015 Zarządu Oddziału Międzygminnego ZNP w G. z 19 marca 2015 roku, w treści której wskazano (między innymi) powoda A. J. jako osobę podlegającą szczególnej ochronie związkowej, co potwierdza informacje zawarte w wyżej wskazanym piśmie.

Zauważyć zatem należy, że z materiału dowodowego (pismo J. W. z 29 maja 2014 roku k. 240, pisma prezes Oddziału (...) w G. I. N. z 30 marca 2010 roku, 16 marca 2015 r, z 23 marca 2015 roku, z 16 marca 2015 roku, z 14 listopada 2013 roku, z 3 kwietnia 2014 roku, z 25 marca 2015 roku, z 12 maja 2014 roku, z 2 kwietnia 2014 roku k. 241-250 k oraz zeznania świadka I. N. k. 125-126 o powoda) wynikało jednoznacznie, że powód jako przedstawiciel Związku Nauczycielstwa Polskiego pośredniczył w wymianie korespondencji między dyrekcją placówki a ZNP. Od 2012 roku był upoważniony do uczestniczenia w negocjacjach związanych z tworzeniem ZFŚS i w rozpatrywaniu wniosków o wypłatę świadczeń z tego Funduszu. Informował i organizował w imieniu ZNP akcje protestacyjne, reprezentował pracowników. Powód był urlopowany na konferencje sprawozdawczo-wyborcze. Tym samym brak jest podstaw do przyjęcia, że działalność związkową wykorzystywał jedynie instrumentalnie, dla własnego interesu. Również J. W. wskazując, że powód nie wykonywał aktywnie funkcji reprezentanta związków, przyznała jednocześnie, że powód brał udział w sprawie dotyczącej ochrony nauczyciela zwolnionego dyscyplinarnie w związku ze stawieniem się w pracy w stanie po spożyciu alkoholu.

Co więcej wskazać należy, że reprezentacja pracowników w obronie ich interesów mieści się w ramach obowiązującego porządku prawnego, a co więcej jest podstawowym, funkcjonalnym celem związku zawodowego (art. 7 ustawy), niezależnie od tego, czy dotyczy to indywidualnych spraw członków organów związku zawodowego. Błędnie zakłada skarżący, że indywidualne spory pracownicze dotyczą interesów wyłącznie tych osób, na rzecz których są prowadzone. W znacznej części takich spraw ich rozstrzygnięcie wpływa na prawa innych pracowników tego samego zakładu pracy, a także kształtuje wykładnię prawa. Jeśli zatem powód angażował różne instytucje w swoich własnych sprawach, to kwestie te pośrednio dotyczyły również innych pracowników, zatem nie można podzielić poglądu, że powód wykorzystywał działalność związkową wyłącznie dla załatwienia własnych spraw.

Ocena działalności związkowej powoda musi nadto zostać dokonana w szerszym kontekście ówczesnej sytuacji powoda. Powód pozostawał wówczas w głębokim konflikcie z dyrektorem pozwanego i w zasadzie ten konflikt w znacznym stopniu absorbował jego uwagę.

Wskazać przy tym należy, że podstawy do wyłączenia ochrony przysługującej powodowi na podstawie art. 32 ustawy związkowej nie może stanowić sam w sobie konflikt pomiędzy powodem a ówczesną dyrektor szkoły. Zauważyć bowiem należy, że celem i funkcją art. 57 § 2 KP jest zapewnienie większej ochrony przed rozwiązaniem stosunku pracy między innymi właśnie osobom, które stając w obronie pracowników mogą wchodzić w konflikt z pracodawcą. W tym zakresie podkreślenia wymaga, że ustanowienie w art. 32 ustawy o związkach zawodowych zakazu rozwiązywania umów o pracę ze wskazanymi w tym przepisie kategoriami działaczy związkowych ma na celu zapewnienie związkowi zawodowemu rzeczywistej niezależności od pracodawcy oraz stworzenie realnych możliwości aktywnego działania na rzecz i w interesie pracowników, co z natury rzeczy zazwyczaj stawia ich reprezentanta w pozycji konfrontacyjnej w stosunku do pracodawcy (por. wyrok Sądu Najwyższego z dnia 21 marca 2019 r., II PK 313/17). Stąd ustawodawca ustanowił ochronę przewidzianą w art. 32 ust. 1 ustawy o związkach zawodowych, aby umożliwić pracownikom będącym działaczami związkowymi podejmowanie działań zmierzających do realizacji celów, dla których dany związek został powołany, tj. do obrony praw pracowników, ich interesów zawodowych i socjalnych. Pracownicy ci, z racji pełnionych funkcji, są szczególnie bezpośrednio narażeni na konflikty z pracodawcą, a w konsekwencji na działania zmierzające do ograniczenia ich aktywności w obronie interesów i praw pracowniczych bądź też na niebezpieczeństwo

niekorzystnej zmiany warunków pracy lub płacy albo utratę zatrudnienia ze względu na ich działalność związkową. Przyczyną tych konfliktów jest przede wszystkim rozbieżność interesów ekonomicznych pracodawców i pracowników oraz niewywiązywanie się z obowiązków spoczywających na pracodawcach w zakresie zapewnienia pracownikom należytych, odpowiadających wymogom bezpieczeństwa i higieny pracy warunków pracy lub naruszenia uprawnień pracowniczych. Dlatego aktywność związkowa stanowi kryterium uzasadniające szerszy zakres ochrony trwałości stosunku pracy podmiotów określonych w art. 32 ust. 1 ustawy o związkach zawodowych (por. wyroki Trybunału Konstytucyjnego z dnia 7 kwietnia 2003 r., P 7/02, OTK-A 2003 nr 4/A, poz. 29 oraz z dnia 12 lipca 2010 r., P 4/10, OTK-A 2010 nr 6, poz. 58).

Sąd Apelacyjny nadto zwrócił uwagę, że kwestia konfliktu pomiędzy powodem a dyrektorem szkoły J. W. oraz kwestia negatywnej oceny pracy powoda jako nauczyciela została już oceniana w ramach postępowania toczącego się w sprawie IV P 145/15 (VI Pa 31/19) – o przywrócenie do pracy. Co prawda powództwo uwzględniono przede wszystkim z uwagi na brak zachowania warunków formalnych przeprowadzenia oceny pracy powoda, jednocześnie w uzasadnieniu wyroku Sądu Rejonowego w Goleniowie (IV P 145/15) wskazano dodatkowo, że również kwestia merytorycznej oceny pracy powoda budzi uzasadnione wątpliwości. Sąd Rejonowy zwrócił bowiem uwagę, że pomiędzy powodem a dyrektorem pozwanej placówki istnieje wieloletni konflikt, który z biegiem czasu uległ nasileniu. Sąd Rejonowy ustalił wówczas, że dyrektor zarzucała powodowi m.in. spożywanie alkoholu, utrzymywanie pozamałżeńskich relacji z inną kobietą, szkalowanie szkoły w Internecie, pisanie prac magisterskich za pieniądze, plagiat sprawozdania z realizacji dorobku zawodowego, który był podstawą negatywnej oceny dorobku przy staraniu się powoda o awans zawodowy na nauczyciela dyplomowanego, podtrzymany zresztą przez (...) Kuratora Oświaty w S.. Powód informował o konflikcie różne instytucje, przejawiał aktywność np. w Internecie, gdzie jasno i dosadnie formułował swoje stanowisko w tym zakresie, co przez wielu pracowników szkoły było odbierane jako publiczne szkalowanie placówki. Sąd Rejonowy nadto ustalił, że dyrektor J. W. została prawomocnie skazana za przestępstwo włamania się na skrzynkę mailową powoda. Ponadto zapadło orzeczenie w sprawie powoda przeciwko J. W. o naruszenie dóbr osobistych powoda (sygn. akt I C 352/14). Sąd Rejonowy dostrzegł zatem, że J. W., jako bezpośrednia strona tego konfliktu, mogła nie zachować należytego obiektywizmu dokonując oceny pracy powoda. Nadto wziął pod uwagę, że wiele zarzutów zawartych w negatywnej ocenie pracy powoda ma charakter bardzo ogólny, bez wskazania co konkretnie składa się na ten zarzut lub jakich konkretnie zdarzeń dotyczy. Powoda przywrócono do pracy, a zatem nie stwierdzono występowania takich okoliczności, które wskazywałyby, że powrót do pracy tego pracownika byłby niewskazany.

Nie uszło przy tym uwadze Sądu Apelacyjnego, że wyrokiem z dnia 3 kwietnia 2019 roku w sprawie o sygn. akt IV P 293/12 Sąd Rejonowy w Goleniowie oddalił powództwo powoda w sprawie o zadośćuczynienie w związku z mobbingiem i odszkodowanie z tytułu dyskryminacji. Wyrokiem z dnia 25 stycznia 2021 roku Sąd Okręgowy w Szczecinie oddalił apelację powoda od powyższego wyroku. Sąd Apelacyjny zwrócił uwagę, że Sądy obu instancji potwierdziły wówczas istnienie głębokiego konfliktu pomiędzy powodem a dyrektorem szkoły J. W.. Uznały jedynie, że samego tego konfliktu nie należy utożsamiać z pojęciem mobbingu. Co prawda Sądy obu instancji zwróciły wówczas uwagę również na zachowanie samego powoda aktywnie uczestniczącego w konflikcie z dyrektorem szkoły, w tym wskazały w szczególności, że niekiedy to powód był osobą eskalującą konflikt, że jest on osobą pobudliwą emocjonalnie, prezentuje roszczeniową postawę, co nie pozostawało bez znaczenia w sposobie percepcji całej konfliktowej sytuacji. Zdaniem Sądu Apelacyjnego okoliczność ta nie stanowi jednak podstawy do przyjęcia, że powód aktualnie nadużywa swoich praw podmiotowych domagając się wynagrodzenia za czas pozostawania bez pracy w związku z nieuzasadnionym zwolnieniem.

W tym miejscu podkreślić należy, że celem art. 32 ust. 1 i 2 ustawy o związkach zawodowych jest wspieranie i ochrona wolności związkowej przez gwarancję trwałości stosunku pracy pracowników prowadzących działalność związkową. Gwarancja ta służy przede wszystkim ze względu na działalność związkową prowadzoną przez danego pracownika. W realiach niniejszej sprawy wykazane zostało, że powód aktywnie realizował swoje zadania jako przedstawiciel związku zawodowego.

W konsekwencji stwierdzić należy, iż dokonane w sprawie ustalenia faktyczne uzasadniają przyjęcie, że skoro powód w dniu otrzymania oświadczenia o rozwiązaniu umowy o pracę był objęty ochroną związkową to przysługuje mu roszczenie o wynagrodzenie za cały okres pozostawania bez pracy, zgodnie bowiem z art. 57 § 2 k.p.

Jednocześnie odnosząc się do wysokości zasądzonego roszczenia Sąd Apelacyjny wziął pod uwagę, że Sąd Okręgowy, jak sam wskazał wadliwie uznał, że zatrudnienie obejmuje także czas od 8 grudnia 2016 roku do 14 lutego 2017 roku i w efekcie błędnie zasądził na rzecz powoda także wynagrodzenie za pozostawanie bez pracy za ten okres w kwocie 7 681 zł 73 gr (2 598 zł 23 gr + 3 389 zł + 1 694 zł 50 gr). Z niespornych ustaleń faktycznych wynikało bowiem, że w okresie od 8 grudnia 2016 roku do 28 lutego 2018 roku powód pobierał rentę z tytułu niezdolności do pracy, tym samym roszczenie za ten okres nie mogło być uznane za zasadne skoro powód pobierał w tym czasie świadczenia majątkowe wypłacone pracownikowi z ubezpieczenia społecznego.

W konsekwencji powyższe kwotę należało odliczyć od ustalonej przez Sąd Okręgowy należnej powodowi kwoty wynagrodzenia i w konsekwencji roszczenie uznać należało za zasadne jedynie w kwocie 87 604,97 zł z ustawowymi odsetkami od 19 czerwca 2019 roku.

Mając na uwadze powyższe Sąd Apelacyjny zmienił zaskarżony wyrok w punkcie I w ten sposób, że zasądził od pozwanego Zespołu Szkół im. (...) w P. na rzecz powoda A. J. kwotę 87 604,97 (osiemdziesiąt siedem tysięcy sześćset cztery złote i dziewięćdziesiąt siedem groszy) z ustawowymi odsetkami od 19 czerwca 2019 roku do dnia zapłaty.

W pozostałym zakresie, na mocy art. 385 k.p.c., Sąd Odwoławczy oddalił apelację pozwanego jako bezzasadną, czemu dał wyraz w punkcie II sentencji wyroku.

O kosztach procesu w postępowaniu apelacyjnym, kierując się zasadą odpowiedzialności za wynik sprawy, Sąd Odwoławczy rozstrzygnął w oparciu o dyspozycję art. 108 § 1 k.p.c. w zw. z art. 98 § 1, 1¹ i 3 k.p.c. i art. 99 k.p.c. zasądzając od pozwanego na rzecz powoda kwotę 4050 zł tytułem kosztów pomocy prawnej w postępowaniu apelacyjnym. Wartość wynagrodzenia pełnomocnika powoda ustalono jako równowartość stawki minimalnej adekwatnej z uwagi na wartość przedmiotu zaskarżenia. Podstawę prawną ustalenia wysokości wynagrodzenia stanowi § 2 pkt 6 w zw. z § 9 ust.1 pkt 2 zw. z § 10 ust. 3 rozporządzenia Ministra Sprawiedliwości z dnia 22 października 2015 r. w sprawie opłat za czynności radców prawnych (t.j.Dz.U. z 2018 r. poz. 265).