

**Sygn. akt VI P 24/15**

## WYROK W IMIENIU RZECZYPOSPOLITEJ POLSKIEJ

Dnia 9 września 2015 roku.

Sąd Rejonowy Gdańsk – Południe w Gdańsku VI Wydział Pracy i Ubezpieczeń Społecznych w składzie:

Przewodniczący : SSR Paula Markiewicz

Ławnicy: Elżbieta Jeznach, Stanisława Jakubek

Protokolant : stażysta Beata Tylki

po rozpoznaniu w dniu 27 sierpnia 2015 roku w Gdańsku

sprawy z powództwa J.K.

przeciwko (...) Zakładowi (...)w G.

o odszkodowanie z tytułu rozwiązania umowy o pracę, premię

**I.** umarza postępowanie w zakresie cofniętego pozwu,

**II.** zasądza od pozwanego(...) Zakładu(...) w G. na rzecz powódki J. K. kwotę 7.800 złotych (siedem tysięcy osiemset złotych i 00/100) brutto tytułem odszkodowania za niezgodne z prawem rozwiązanie umowy o pracę wraz z ustawowymi odsetkami od dnia 9 września 2015 roku do dnia zapłaty,

**III.** w pozostałym zakresie oddała powództwo,

**IV.** nakazuje ściągnąć od pozwanego (...) Zakładu(...) w G. na rzecz Skarbu Państwa- Kasy Sądu Rejonowego (...) w G. kwotę 390 złotych (trzysta dziewięćdziesiąt złotych i 00/100) tytułem nieuiszczonych kosztów sądowych w sprawie,

**V.** znosi pomiędzy stronami koszty zastępstwa procesowego,

**VI.** wyrokowi w punkcie I nadaje rygor natychmiastowej wykonalności do kwoty 2.600 złotych (dwa tysiące sześćset złotych i 00/100) brutto.

**Sygn. akt VI P 24/15**

## UZASADNIENIE

Powódka J. K. pozwem z dnia 28 lutego 2002 roku wniosła przeciwko pozwanemu (...) Zakładowi (...) w G. (obecnie: (...) w G.) o przywrócenie do pracy na poprzednio zajmowane stanowisko oraz zasądzenie na jej rzecz wynagrodzenia za cały okres pozostawania bez pracy.

W uzasadnieniu pozwu powódka wskazała na niezgodne z prawem oraz bezzasadne dyscyplinarne zwolnienie jej z pracy. Podała, iż pozwany rozwiązując z nią umowę o pracę naruszył treść art. 32 ustawy o związkach zawodowych, albowiem była ona członkiem Komisji Zakładowej (...) i z tego tytułu podlegała szczególnej ochronie. Komisja Zakładowa nigdy nie wyraziła zgody na rozwiązanie z nią stosunku pracy. Powódka stwierdziła również, iż pozwany naruszył także art. 30 § 4 k.p., albowiem podana przez niego przyczyna rozwiązania stosunku pracy jest niezrozumiała, niejasna, niedostatecznie konkretna, a powódce nie wiadome są rzeczywiste powody rozwiązania z nią stosunku pracy. Nadto podana przez pozwanego ogólnikowa przyczyna rozwiązania stosunku pracy jest także nieprawdziwa, a w związku z tym bezzasadna. Powódka wskazała w tym zakresie, iż wykonywała jedynie pracę administratora, a nie

windykatora. Nie potrafiła obsługiwać komputera, nie miała do niego dostępu, nie pracowała na nim. Wszelkie wykazy z podaniem ogólnej kwoty zadłużenia lokatorów otrzymywała z Działu (...)i na tej podstawie wysyłała upomnienia bądź wypełniała dokumenty do dodatków mieszkaniowych, wniosków itp. Nieprawidłowości występujące w pracy Działu (...)nie były jej znane. Z dniem 1 października 2001 roku (a faktycznie 1 listopada 2001r.) została zastępcą kierownika tylko dlatego, że pod nieobecność kierownika ktoś musiał podpisywać faktury. Pomimo awansu powódka dalej pracowała w Dziale (...)i wykonywała pracę administracyjną. Powódka wskazała także, iż została pozbawiona premii za miesiąc luty 2002 roku, przy czym zarzut zawarty w piśmie informującym w tym przedmiocie był niezgodny z zakresem wykonywanej przez nią pracy, albowiem nigdy nie pracowała na stanowisku kasjera. Ponadto w dniu 14 lutego 2002 roku o godzinie 14.00 przewodnicząca związków zawodowych została zawiadomiona na piśmie o rozwiązaniu z powódką stosunku pracy. W tym też dniu związki wystąpiły do likwidatora o dokładne wyjaśnienie zarzutu postawionego powódce, jednakże odpowiedzi na piśmie nie otrzymały, nie wyraziły również zgody na jej zwolnienie. ( pozew – k. 2-3)

Pozwany (...) Zakład (...) (obecnie: (...) w G.) wniósł o oddalenie powództwa w całości oraz zawieszenie postępowania w sprawie, nadto o zasądzenie na jego rzecz od powódki kosztów procesu, w tym kosztów zastępstwa procesowego według norm przepisanych.

W uzasadnieniu pozwany wskazał, iż bezspornym jest okoliczność zatrudnienia powódki, a następnie rozwiązania z nią stosunku pracy w trybie art. 52 § 1 pkt 1 i 2 kp, albowiem w wyniku przeprowadzonej wyrzykowej kontroli w (...) Nr (...) stwierdzono szereg nieprawidłowości i nadużyć w zakresie prawidłowości dokonywanych wpłat czynszowych i ich ewidencji w Dziale (...), których charakter wskazywał na popełnienie przez pracowników przestępstw z chęci zysku. Przeprowadzona kontrola w dniach 4-8 lutego 2002 roku wykazała, że pracownicy pozwanego narazili pracodawcę na szkodę w wysokości 243.124,60 zł. Pozwany zawiadomił Prokuraturę, albowiem w jego ocenie zachodziło uzasadnione podejrzenie popełnienia przestępstw z chęci zysku przez pracowników. ( odpowiedź na pozew – k. 12-13)

Postanowieniem z dnia 9 października 2002 roku w sprawie sygn. akt VIII P 867/02 Sąd zawiesił postępowanie w sprawie (k.33-34).

Postanowieniem z dnia 7 stycznia 2015 roku postępowanie w sprawie zostało podjęte. (k. 267).

W piśmie procesowym z dnia 6 lutego 2015 roku powódka J.K. sprecyzowała żądanie pozwu wnosząc o zasądzenie na jej rzecz odszkodowania z tytułu rozwiązania umowy o pracę. W tym zakresie powódka wniosła o zasądzenie na jej rzecz łącznej kwoty 15. 600 zł, z czego kwota 7.800 zł stanowi odszkodowanie na podstawie art. 47<sup>(1)</sup> k.p, a pozostała kwota odszkodowania została oparta na treść art. 415 k.c. i następnych oraz art. 471 k.c. i następnych w związku z art. 300 k.p., a która obejmuje odszkodowanie za trzy kolejne miesiące kiedy powódka pozostawała bez pracy. W zakresie żądanego przez nią odszkodowania powódka wniosła o jego waloryzację na podstawie art. 358<sup>(1)</sup> § 3 k.c, przyjmując za jego podstawę średnie wynagrodzenie uzyskiwane obecnie przez pracownika zatrudnionego na stanowisku odpowiadającym stanowisku, na którym była zatrudniona w dniu rozwiązania umowy o pracę (tj. 2.600 złotych miesięcznie). ( pismo procesowe – k. 280-282)

W piśmie procesowym z dnia 10 marca 2015 roku pozwany podał, iż o dawna nie funkcjonuje u niego stanowisko zajmowane przez powódkę. Zakładowy Układ Zbiorowy Pracy obowiązujący u niego w tabeli stanowisk obejmuje jedynie stanowisko z-cy kierownika, dla którego wynagrodzenie zawiera się w przedziale 1.280-3.400 złotych. Pozwany podniósł nadto, iż żądanie odszkodowania powódki ponad granice wynikające z art. 47 k.p. nie ma uzasadnienia, albowiem sama okoliczność pozostawania bez pracy nie uzasadnia szkody. Przesłankami bowiem odpowiedzialności odszkodowawczej z jednej strony jest szkoda, następnie zdarzenie, które powyższą spowodowało oraz zaistnienie związku przyczynowo- skutkowego między szkodą i tym zdarzeniem. Pozostawanie bez pracy nie tylko musi być udowodnione co do faktu, ale także musi pozostawać w związku z okolicznością, która uniemożliwiła podjęcie zatrudnienia. Zdaniem pozwanego przesłanki odpowiedzialności odszkodowawczej, na których powódka

opiera żądanie nie uzasadniają powyższego. Nadto pozwany podniósł zarzut przedawnienia roszczeń powódki. (pismo procesowe – k. 288-288v)

Na rozprawie w dniu 11 marca 2015 roku powódka J.K. sprecyzowała żądanie pozwu w zakresie odszkodowania wynikającego z Kodeksu Pracy, wnosząc o zasądzenie odsetek od dnia wniesienia pozwu, natomiast w pozostałej części odszkodowania wnosząc o zasądzenie powyższych od dnia 1 sierpnia 2002 roku tj. od momentu podjęcia zatrudnienia przez powódkę. Powódka cofnęła również żądanie pozwu w zakresie premii wraz ze zrzeczeniem się roszczenia. (protokół – k. 294-296 (00:06:39-00:12:06 – k. 297 CD)

Na rozprawie w dniu 20 maja 2015 roku powódka ostatecznie sprecyzowała żądanie pozwu wnosząc o zasądzenie na jej rzecz kwoty 7.800 zł brutto w oparciu o przepisy Kodeksu Pracy, nadto kwoty 7.800 zł brutto w oparciu o przepisy Kodeksu Cywilnego. W zakresie odsetek podtrzymała dotychczasowe żądanie.

W przypadku nieuwzględnienia ewentualnej waloryzacji dochodzonych przez nią roszczeń odszkodowawczych wniosła o zasądzenie powyższych mając na uwadze ostatnio otrzymywane przez nią u pozwanego wynagrodzenie w wysokości 1.750 zł brutto miesięcznie. (protokół – k. 306-309 (00:02:10-00:05:44 – k. 311 CD)

### **Sąd ustalił następujący stan faktyczny:**

Powódka J. K. została zatrudniona u pozwanego (...) Zakład (...) w G. (obecnie: (...) w G.) na stanowisku inspektora ds. technicznych na podstawie umowy o pracę na czas nieokreślony poczynawszy od dnia 1 kwietnia 1991 roku w pełnym wymiarze czasu pracy, a następnie na stanowisku administratora.

W dniu 1 października 2001 roku powódce powierzono stanowisko Zastępcy Kierownika.

Do zakresu obowiązków powódki na stanowisku Zastępcy Kierownika (...) należało:

1. nadzór nad wykonywaniem umów o najem i dzierżawę
2. opracowywanie warunków do projektów umów na najem i dzierżawę użytkowych i innych nieruchomości
3. naliczanie stawek czynszów, opłat, podatków z tytułu najmu, dzierżaw, lokali mieszkalnych, użytkowych, komórek, garaży, pawilonów, ogrodów oraz jeżeli udzielono przedsiębiorstwu pełnomocnictwa na pobieranie ww. opłat od innych nieruchomości
4. bieżące informowanie Działu (...) o wysokości obciążenia najemcy kaucją mieszkaniową i sanitarną (po sporządzeniu umowy najmu)
5. udzielanie i naliczanie bonifikat, zniżek z tytułu przerw w świadczeniu usług komunalnych (np. brak dostaw ciepłej i zimnej wody, ogrzewania itp.)
6. wykonywanie zadań związanych z windykacją należności czynszowych, w szczególności:
  - prowadzenie bieżącej analizy zaległości,
  - wysyłanie upomnień do dłużników uchylających się od obowiązku terminowego płacenia i doręczania im wykazu zaległości czynszowych
  - wysyłanie do Urzędu Skarbowego tytułów wykonawczych w sprawach podlegających egzekucji administracyjnej oraz przygotowanie do Radców Prawnych dokumentów w sprawach sądowych – wstąpienie w stosunek najmu, związanych z wyegzekwowaniem innych należności i rozwiązanie stosunku najmu
  - bieżące śledzenie wpłat i wycofywanie tytułów wykonawczych w przypadku zapłat należności przez najemców

- naliczanie odsetek od terminowej zapłaty

7. pobieranie opłat rejestracyjnych za psy

8. właściwe zabezpieczenie wolnych lokali przed nielegalnym zajęciem, zgłaszanie ich do organu lokalowego, prowadzenie ewidencji pustostanów

9. przygotowanie lokali do zasiedlenia, prawidłowe przekazywanie lokali mieszkalnych i użytkowych najemcom oraz przyjmowanie lokali od nich po ustaniu stosunku najmu

10. opiniowanie wniosków oraz przygotowywanie informacji techniczno – eksploatacyjnych związanych ze sprzedażą mieszkań

11. zabezpieczenie przed dewastacją budynków, lokali i urządzeń towarzyszących, zgłaszanie do organów ścigania przypadków dewastacji i uszkodzeń

12. występowanie do organu lokalowego z wnioskiem o cofnięcie decyzji o przydziale lokalu w przypadku rażącego naruszenia regulaminu porządku domowego oraz zalegania z należną opłatą czynszu. Współpraca w załatwianiu spraw z Działem (...)

13. kierowanie do Radcy Prawnego spraw, których zgodnie z obowiązującym prawem można wystąpić do sądu o rozwiązanie umowy najmu oraz orzeczenie eksmisji

14. kontrola i ewidencja przypadków nielegalnego poboru energii elektrycznej, wody oraz dochodzenie zwrotu korzyści wobec osób winnych tego typu działań

15. przekazywanie lub przyjmowanie (przy współdziale Działu (...) oraz Działu (...)) budynków lub innych obiektów i terenów w administrację na podstawie stosownych decyzji administracyjnych lub umów cywilno – prawnych

16. prowadzenie ewidencji zasobów mieszkalnych, garaży, ogrodów, komórek, pawilonów i kiosków z równoczesną, bieżącą ich aktualizacją

17. prowadzenie rejestrów zasobów przekazanych w administrację zleconą

18. prowadzenie kart inwentarzowych budynków, zakładanie i wypełnianie kart inwentarzowych nowo przyjmowanych budynków (kubatura, powierzchnia, ilość lokali, dane techniczne)

19. prowadzenie „Książki obiektów budowlanych” oraz „Książek kontroli kominiarskich”

20. rejestrowanie zmian konstrukcyjno – architektonicznych i wyposażenie budynku w instalacje i urządzenia

21. prowadzenie w sposób kompletny kartotek lokatorskich

22. bieżące prowadzenie oznakowania numerowego nieruchomości

23. ewidencja i obsługa terenów w zakresie zleconym i powierzonym przez Urząd Miasta

24. zapewnienie prawidłowej eksploatacji budynków, terenów wewnątrz osiedlowych, zieleni przydomowej, placów zabaw dla dzieci

25. prawidłowe prowadzenie i eksploatacja szaletów miejskich

26. bieżące nadzorowanie i kontrola nad pracą dozorców i sprzątaczy w zakresie realizowania powierzonych im obowiązków

27. kontrola i egzekucja przy współpracy ze Strażą Miejską prawidłowego stanu sanitarno – porządkowego na terenach obcych Zarządów
28. zabezpieczenie przeciwpożarowe budynków
29. prowadzenie akcji porządkowo – estetyzacyjnej oraz akcji zimowych i związane z tym sporządzanie planów zaopatrzenia w niezbędne środki materiałowo – techniczne, sprzęt i współdziałanie ze specjalistą ds. zaopatrzenia w zakresie ich realizacji
30. zapewnienie w oparciu o umowy z przedsiębiorstwami specjalistycznymi dostawy wody i innych usług komunalnych, rozliczanie dostaw poprzez analizę rachunków za powyższe usługi oraz ich zatwierdzanie
31. prowadzenie bieżącej analizy rzeczowo – finansowej kosztów w zakresie zużycia energii elektrycznej i ciepłej, wody, wywozu nieczystości oraz innych kosztów eksploatacyjnych i przekazywanie wyników do działu finansowo – księgowego
32. dokonywanie przeglądów technicznych budynków raz na dwa lata
33. przyjmowanie zgłoszeń lokatorów (pisemnych i ustnych) w zakresie remontów budynków, lokali mieszkalnych i niemieszkalnych. Kontrola zasadności tych wniosków
34. sporządzanie protokołów typowania budynków do remontów bieżących, gruntownych na podstawie przeglądu technicznego, przekazywanie skompletowanych dokumentów do Działu (...)
35. opiniowanie i przygotowywanie warunków do projektów umów na remonty bieżące i konserwacje
36. prowadzenie nadzoru inwestorskiego budynków typowanych i zatwierdzonych do remontu zgodnie z Zarządzeniem Ministra Budownictwa i Gospodarki Przestrzennej i komunalnej z dnia 04 maja 1987r. w sprawie szczegółowych zasad działania inspektora nadzoru inwestorskiego
37. prowadzenie rejestru wad w okresie rękojmi i udzielonej gwarancji po wykonanym remoncie gruntowym oraz kontrola i egzekucja ich usunięcia przez wykonawcę
38. opiniowanie oraz typowanie przy udziale Działu (...) budynków do rozbiórki
39. ustalanie potrzeb w zakresie remontów zabezpieczających oraz sporządzanie w tym względzie planów, wybór wykonawcy, przygotowanie umów – zleceń, nadzór nad realizacją, prowadzenie odpowiedniej dokumentacji, rozliczanie robót
40. współpraca ze specjalistą ds. OC i p.poż. i Działem(...) w utrzymaniu i eksploatacji schronów
41. ustalanie szkód powstałych w związku z wypadkami losowymi (np. zalania mieszkań w wyniku opadów atmosferycznych, pożarów)
42. zapewnienie właściwej obsługi interesantów zgłaszających się do(...)
43. prowadzenie rejestru skarg, wniosków, korespondencji oraz terminowe ich załatwianie
44. terminowe zabezpieczenie pracowników (...) w przysługujący im sprzęt, odzież roboczą i obuwie, posiłki regeneracyjne, napoje chłodzące
45. prowadzenie magazynu depozytowego na podręczny sprzęt, materiały eksploatacyjne i na bieżącą konserwację
46. zabezpieczenie pomieszczeń, kasy, zaplecza gospodarczego (...) przed kradzieżą, włamaniem, pożarem

47. opracowywanie dokumentów dla potrzeb sporządzania listy płac i innych świadczeń oraz dokonywanych potrąceń. Wypłata wynagrodzeń pracowników (...)

48. współpraca z mieszkańcami w zakresie dbałości o czystość i porządek, kultury współżycia mieszkańców

49. wyczerpujące informowanie mieszkańców w przysługujących im prawach i ich obowiązkach

50. zgodnie z ustawą o własności lokali opracowywanie i rozliczanie planów gospodarczych wspólnot mieszkaniowych będących w zarządzie(...)

Powódka była Przewodniczącą Komisji (...).

Dyrektorem – Likwidatorem (...) był W. S..

Operacjami kasowymi u pozwanego zajmowali się różni pracownicy na polecenie kierownika, w tym także powódka J.K. zastępując kasjerkę A. C., bez sporządzania raportów przyjęcia jak i zdania kasy.

U pozwanego od grudnia 2001 roku do końca roku 2002 roku na stanowisku pełnomocnika likwidatora zatrudniony był Z. G.. Szczególnym zadaniem jego była windykacja należności czynszowych.

Likwidator pozwanego powołał komisję wewnętrzną, w skład której weszli: radca prawny, główna księgowa, główny specjalista ds. rozliczeń i główny specjalista ds. nadzoru nad programami komputerowymi, która w dniach 04-08 lutego 2002 roku dokonała kontroli, stwierdzając nieuzasadnione przeksięgowania wpłat czynszowych, a także odsetek. Wpłaty czynszowe w niektórych przypadkach księgowane były z miesięcznym opóźnieniem, w niektórych nie były księgowane zgodnie z rzeczywistą wpłatą. Nadto w czasie sprawdzania ewidencji komputerowej stwierdzono również nieprawidłowości w zakresie wprowadzania umorzeń zaległości przedawnionych – umorzenia wprowadzane były na inne konta niż wykazane na liście zatwierdzonej przez radcę prawnego (...) do spisania w straty, wykorzystując decyzję dyrektora (...) o wyrażeniu zgody na umorzenie określonej kwoty odsetek, umarzano na niektórych kontach znacznie większe kwoty. Po stwierdzeniu nieprawidłowości w ewidencji wpłat czynszowych (obciążanie „martwych dusz” oraz rozebranych kilka lat wcześniej budynków), polecono wystosowanie wezwań do zapłaty wszystkim osobom zalegającym z wpłatami.

Wskutek tych działań lokatorzy zaczęli przedstawiać oryginalne dowody wpłat należności czynszowych, które nie zostały przekazane na konto pozwanego.

Pozwany sporządził kserokopie oryginalnych dowodów wpłat do kasy i w oparciu o tak zgromadzoną dokumentację, jak i wnioski pokontrolne zostały podjęte przez likwidatora pozwanego decyzje o rozwiązanie umów o pracę bez wypowiedzenia z winy pracowników, m.in. z powódką J. K..

Powódka J. K. z dniem 11 lutego 2002 roku została zawieszona w czynnościach Zastępcy Kierownika (...)

Pozwany dokonał potrącenia 100% premii powódki za miesiąc luty 2002 roku za nieprawidłowości w ewidencji wpłat czynszowych, co zostało potwierdzone w protokole z przeprowadzonej kontroli w dniach 04-08 lutego 2002r.

**(Dowód:** umowa o pracę – k. 1, aneks do umowy o pracę – k. 40, zakres czynności i obowiązków – k. 42, pismo – k. 45 oraz informacja - k. 46 część B akt osobowych powódki, protokół kontroli – k. 1-3 część C akt osobowych powódki, zeznania świadka Z. G. – k. 307-308 (00:08:52-00:24:46 – k. 311 CD), zeznania świadka W. S. – k. 346-347 (00:04:01-00:20:29 k. 349 CD), zeznania powódki J. K. k. 295-296 (00:14:24-00:23:57 k. k. 297 CD) w zw. z k. 347 (00:23:48-00:25:44, k. 349 CD)

Pozwany złożył do Prokuratury Rejonowej w G. zawiadomienie o podejrzeniu popełnienia czynów zabronionych ustawą Kodeks Karny popełnionych poprzez pracowników(...) tj. m.in. powódkę J. K. Pozwany wskazał, iż w wyniku przeprowadzonej w okresie od dnia 4 do 8 lutego 2002 roku wyrwykowej kontroli w Rejonie (...) (...) w zakresie

prawidłowości dokonywanych wpłat czynszowych i ich ewidencji w Dziale (...), stwierdzono szereg nieprawidłowości i nadużyć, których charakter wskazuje na popełnienie ich z chęci zysku. Przeprowadzona kontrola wykazała, iż pracownicy narazili pozwanego na szkodę. Ostateczna wielkość szkody ujawnionej przez pozwanego z tytułu braku wpłat czynszowych, na które lokatorzy posiadali dowody wpłaty została określona na kwotę 584.213,13 zł.

**(Dowód** : zawiadomienia – k. 15, 30)

Pismem z dnia 21 lutego 2002 roku pozwany zwrócił się do związków zawodowych (...) z informacją o zamiarze rozwiązania z powódką umowy o pracę bez zachowania okresu wypowiedzenia. W uzasadnieniu wskazał, iż powódka dopuściła się ciężkiego naruszenia podstawowych obowiązków pracowniczych poprzez nieprawidłowe wykonywanie zadań związanych z windykacją należności czynszowych oraz dopuściła się - z chęci zysku- czynów zabronionych sankcją karną przez ustawę.

W tym też dniu przewodnicząca (...) K. Ż. zwróciła się do likwidatora o podanie dodatkowych wyjaśnień dotyczących uzasadnienia decyzji pracodawcy w zakresie rozwiązania z powódką umowy o pracę w trybie art. 52 § 1 pkt 1 i 2 kp.

Pracodawca nie udzielił na powyższe dodatkowych wyjaśnień.

**(Dowód** : pismo – k. 4 i 5 część C akt osobowych powódki)

Z dniem 27 lutego 2002 roku pozwany(...) – Zakład (...) (...) w G. rozwiązał z powódką J. K. umowę o pracę zawartą w dniu 1 kwietnia 1991 roku bez zachowania okresu wypowiedzenia z uwagi na ciężkie naruszenie przez nią podstawowych obowiązków pracowniczych poprzez nieprawidłowe wykonywanie zadań związanych z windykacją należności czynszowych oraz dopuszczenie się z chęci zysków czynów zabronionych sankcją karną przez ustawę.

**(Dowód:** rozwiązanie umowy o pracę – k. 7 część C akt osobowych powódki)

W związku ze złożonym przez pozwanego zawiadomieniem popełnienia przestępstwa przed Sądem Rejonowym(...)toczyło się postępowanie karne (...).

Powódka J. K.stanęła pod zarzutem tego, że w okresie od października 2001 roku do stycznia 2002 roku w G., działając wspólnie i w porozumieniu z innymi ustalonymi osobami, poprzez uprzednie pokwitowanie odbioru wpłat czynszowych oraz wpłat opłat związanych z użytkowaniem i dzierżawą lokali zabrała w celu przywłaszczenia pieniądze o łącznej kwocie 584.213,33 zł, czym działała na szkodę (...) Zakład (...), tj. o czyn z art. 284 § 2 k.k.

Sąd Rejonowy (...) wyrokiem z dnia 10 listopada 2010 roku w sprawie (...) uniewinnił powódkę J. K. od popełnienia zarzucanego jej aktem oskarżenia czynu.

**(Dowód** : wyrok Sądu Rejonowego (...) z dnia 10 listopada 2010 roku -k.99-109)

Sąd Okręgowy w G.wyrokiem z dnia 28 kwietnia 2011 roku w sprawie (...) uchylił wyrok Sądu Rejonowego (...) w G. z dnia 10 listopada 2010 roku (...) i sprawę przekazał Sądowi Okręgowemu w G. do ponownego rozpoznania

**(Dowód** : wyrok Sądu Okręgowego w G.z dnia 28 kwietnia 2011 roku- k.110)

Sąd Okręgowy w G. wyrokiem z dnia 16 maja 2012 roku w sprawie (...)uniewinnił ponownie powódkę J. K. od popełnienia zarzucanego jej czynu z art. 284 § 2 k.k .

**(Dowód** : wyrok Sądu Okręgowego w G. z dnia 16 maja 2012 roku - k.122-131).

Sąd Apelacyjny w G. wyrokiem z dnia 8 listopada 2012 roku w sprawie (...) uchylił ponownie zaskarżony wyrok Sądu Okręgowego w G. z dnia 16 maja 2012 roku w sprawie (...) i przekazał sprawę Sądowi Okręgowemu w G. do ponownego rozpoznania.

( **Dowód** : wyrok Sądu Apelacyjnego w G. z dnia 8 listopada 2012 roku- k.152).

Postanowieniem Sądu Okręgowego w G.z dnia 17 stycznia 2013 roku w sprawie (...) akta sprawy zostały zwrócone Prokuratorowi Rejonowemu (...) w G. w celu uzupełnienia postępowania przygotowawczego

(**Dowód** : pisma - k.209, k. 213).

Postanowieniem z dnia 30 sierpnia 2013 roku w sprawie (...) Prokuratora Rejonowa (...) w G. umorzyła postępowanie przeciwko m.in. powódce J. K. podejrzanej o czyn z art. 284 § 2 k.k, wobec braku danych uzasadniających podejrzenie jego popełnienia.

Przedmiotowe postanowienie zostało zaskarżone przez pokrzywdzonego.

Postępowanie przygotowawcze w sprawie (...) dotyczące zawiadomienia (...) m.in. w stosunku do podejrzanej J. K.zostało prawomocnie umorzone wobec braku danych uzasadniających podejrzenie popełnienia przestępstwa jak i niewykrycia sprawców czynu.

(**Dowód** : postanowienie z dnia 30 sierpnia 2013 roku- k.239-246, informacje - k. 252,. 266).

Zgodnie z treścią Obwieszczenia Rady Miasta G. z dnia 23 maja 2013 roku ( Dziennik Urzędowy Województwa (...) z dnia 24 czerwca 2013 roku poz. 2591) wstrzymano likwidację (...) w G., Przedsiębiorstwa (...) w likwidacji w G., Przedsiębiorstwa (...) w likwidacji w G., Przedsiębiorstwa (...) w likwidacji w G. oraz połączono te zakłady (...) i Zakład (...) w G. w jeden zakład (...) pod nazwą (...) Zarząd (...).

(**Dowód** : Dziennik Urzędowy z dnia 24 czerwca 2013r. poz. 2591 -k.218-223v)

W obecnych strukturach organizacyjnych pozwanego nie ma stanowiska zastępcy kierownika Rejonu (...).

Tabela stanowisk przewiduje stanowisko zastępcy kierownika, wobec którego wymagane jest wykształcenie wyższe i proponowana kategoria X-XVI z wynagrodzeniem w granicach 1.280 – 3.400zł.

(**Dowód**: informacja – k. 289)

Wynagrodzenie powódki J. K. obliczone jak ekwiwalent za urlop wypoczynkowy wynosiło 1.952,00 zł.

(**Dowód** : zaświadczenie – k. 17)

### **Sąd zważył, co następuje:**

Powództwo J. K. w części zasługiwało na uwzględnienie.

Zgodnie z treścią art. 233 § 1 k.p.c. Sąd a quo dokonał oceny wiarygodności i mocy dowodów według własnego przekonania, na podstawie wszechstronnego rozważenia zebranego w sprawie materiału dowodowego.

Sąd ustalił stan faktyczny w sprawie zasadniczo na podstawie zgromadzonej w sprawie dokumentacji, w tym akt osobowych powódki, a także w oparciu o zeznania świadków w osobach Z. G. i W. S..

W ocenie Sądu zeznania świadka Z. G. uznać należało za wiarygodne, albowiem były one konsekwentne, spójne i logiczne, nadto znajdowały oparcie w treści dokumentów. Świadek w sposób konkretny przedstawił zakres swoich obowiązków, jak i organizację pracy u pozwanego, a także okoliczności ujawnienia braków wpłat czynszowych na kontach pozwanego, a uprzednio dokonanych przez lokatorów do kasy. Świadek ten przedstawił rzeczowo w jaki sposób nieprawidłowo funkcjonowała obsługa kasowa jednostki, co spowodowało braki w kwocie blisko 600.000 zł.



Sąd miał przy tym na uwadze, iż z uwagi na tak znaczny upływ czasu pomiędzy rozwiązaniem z powódką umowy o pracę, a zeznaniami świadka pewnych okoliczności czy też nazwisk świadków już nie pamiętał, jednakże nie dyskredytowało to wiarygodności jego zeznań.

Sąd orzekający uznał również zeznania świadka W. S. zasadniczo za wiarygodne. Świadek w sposób logiczny i konsekwentny wskazał okoliczności związane z wykonywaniem powierzonych mu obowiązków na stanowisku likwidatora pozwanego, okoliczności związane z powołaniem komisji jak i dokonanymi ustaleniami związanymi z ujawnionymi przez nią nieprawidłowościami w przepływie środków pieniężnych, a także przyczyny stanowiące o podjęciu decyzji o rozwiązaniu m.in. z powódką stosunku pracy w trybie dyscyplinarnym. Sąd miał przy tym również na uwadze znaczny upływ czasu od zdarzeń, co do których świadek złożył zeznania oraz związany z powyższym fakt niepamięci świadka w zakresie szczegółów spornych okoliczności.

Zdaniem Sądu na uwzględnienie i wiarę zasługiwały również zeznania powódki J.K.. W/w wskazała na zakres powierzonych jej obowiązków, jak również okoliczności związane z ujawnieniem nieprawidłowości w zakresie wpłat czynszowych w jednostce, w której była zatrudniona. Powyższe korespondowały również z pozostałym materiałem dowodowym sprawy.

Zgodnie z treścią art. 244 § 1 k.p.c. dokumenty urzędowe, sporządzone w przepisanej formie przez powołane do tego organy władzy publicznej i inne organy państwowe w zakresie ich działania, stanowią dowód tego, co zostało w nich urzędowo zaświadczone.

Dokumenty urzędowe sporządzone w odpowiedniej formie przez powołane do tego organy władzy publicznej w zakresie ich działania lub przez organizacje zawodowe, samorządowe, spółdzielcze i inne organizacje pozarządowe w zakresie powierzonych im przez przepisy ustawy spraw z dziedziny administracji publicznej, korzystają z domniemania zgodności z prawdą tego, co zostało w nich urzędowo zaświadczone oraz z domniemania prawdziwości (uzasadnienie wyroku Sądu Najwyższego z dnia 17 maja 2000 r., I CKN 724/98, M. Praw. 2000, Nr 11, s. 713; wyrok Sądu Najwyższego z dnia 15 lipca 2010 r., IV CSK 90/10; wyrok Sądu Najwyższego z dnia 7 października 2010 r., IV CSK 187/10).

Podstawę ustaleń Sądu stanowiły również dokumenty zgromadzone w aktach osobowych pracownika, czy też zaświadczenie o wynagrodzeniu powódki, jak również dotyczące ustaleń komisji dokonującej czynności kontrolnych w pozwanej jednostce w okresie od dnia 4-8 lutego 2002 roku.

Wskazać należy, iż dowody z dokumentów, ich rzetelność czy też prawdziwość nie były kwestionowane przez żadną ze stron. Sąd z urzędu nie znalazł zaś podstaw do zakwestionowania ich prawdziwości.

Wskazać w tym miejscu należy, iż artykuł 246 i 247 k.p.c. dają wyraz wyższości dowodu z dokumentu nad dowodem z przesłuchania świadków lub stron. Konieczność nadania czynnościom prawnym formy dokumentu zmusza uczestników do starannego określenia swego stanowiska.

Dokument utrwała treść czynności w chwili krytycznej dla jej powstania, a nie podlegając zmianom w czasie, umożliwia obiektywne odtworzenie przed sądem treści czynności prawnej, tak jak ją pierwotnie sprecyzowano. Uprzywilejowanie dokumentu jako środka dowodowego eliminuje więc niebezpieczeństwo wpływu na treść ustaleń sądu zniekształceń związanych z indywidualnymi cechami psychicznymi osób przesłuchiwanymi jako świadkowie lub strony (wyrok Sądu Apelacyjnego w Krakowie z dn. 18.12.2014r., I ACa 1275/14).

Przechodząc do rozważań prawnych w pierwszej kolejności wskazać należy z uwagi na podstawę prawną rozwiązania z powódką J. K. stosunku pracy, iż w myśl art. 52 Kodeksu pracy (dalej k.p.) pracodawca może rozwiązać umowę o pracę bez wypowiedzenia z winy pracownika w razie ciężkiego naruszenia przez pracownika podstawowych obowiązków pracowniczych, czy też popełnienia przez pracownika w czasie trwania umowy o pracę przestępstwa,

które uniemożliwia dalsze zatrudnienie go na zajmowanym stanowisku, jeżeli przestępstwo jest oczywiste lub stwierdzone prawomocnym wyrokiem (§ 1 pkt 1 i 2).

Przepis art. 52 kp określa przyczyny rozwiązania umowy o pracę bez wypowiedzenia z winy pracownika (§ 1), termin do dokonania tej czynności (§ 2) oraz tryb współdziałania pracodawcy z zakładową organizacją związkową (§ 3). Ponadto pracodawca korzystając z tego sposobu rozwiązania umowy o pracę, musi mieć na uwadze unormowania z art. 30 k.p., dotyczące wymogu formy pisemnej (art. 30 § 3 kp), wskazania w tym piśmie przyczyny rozwiązania (art. 30 § 4 kp) oraz pouczenia pracownika o prawie odwołania do sądu pracy (art. 30 § 5 kp).

Zgodnie z treścią art. 30 § 4 kp w oświadczeniu pracodawcy o wypowiedzeniu umowy o pracę zawartej na czas nie określony lub o rozwiązaniu umowy o pracę bez wypowiedzenia powinna być wskazana przyczyna uzasadniająca wypowiedzenie lub rozwiązanie umowy.

W świetle powyższego, zgodnie z ugruntowanym w tej mierze orzecnictwem przyczyna podana przez pracodawcę powinna być rzeczywista (prawdziwa) i konkretna.

Zgodnie z powyższą regulacją postępowanie sądowe winno koncentrować się wokół przyczyny wskazanej przez pracodawcę w oświadczeniu o rozwiązaniu umowy o pracę i konieczności ustalenia wymaganego przez nią przymiotu prawdziwości i konkretności.

Konsekwencją powyższego była konieczność oceny przez Sąd przyczyn wskazanych przez pracodawcę w oświadczeniu o rozwiązaniu z powódką umowy o pracę.

Wskazać należy, iż stosownie do treści art. 52 § 1 pkt 1 kp pracodawca może rozwiązać umowę o pracę bez wypowiedzenia z winy pracownika w razie ciężkiego naruszenia przez niego podstawowych obowiązków pracowniczych. Wynika stąd wprost - co znajduje potwierdzenie w ustalonym orzecnictwie sądowym - że w tym przepisie są dwie przesłanki dopuszczalności rozwiązania umowy o pracę: naruszenie podstawowego obowiązku i powaga tego naruszenia, rozumiana jako znaczny stopień winy pracownika (por. wyrok Sądu Najwyższego z dnia 2 czerwca 1997 roku, sygnatura akt I PKN 193/97, OSNP z 1998 roku, nr 9, poz. 269).

Rozwiązanie umowy o pracę w trybie art. 52 k.p, jako nadzwyczajny sposób rozwiązania stosunku pracy powinno być stosowane przez pracodawcę wyjątkowo i z ostrożnością. Musi być uzasadnione szczególnymi okolicznościami, które w zakresie winy pracownika polegają na jego złej woli bądź też na rażącym niedbalstwie (por. wyrok Sądu Najwyższego z dnia 21 lipca 1999 roku, sygnatura akt I PKN 169/99, OSNP z 2000 roku, Nr 20, poz. 746)

Nadto konkretność wskazania przyczyny uzasadniającej rozwiązanie umowy o pracę należy oceniać z uwzględnieniem innych, znanych pracownikowi okoliczności uściślających tę przyczynę (wyrok z dnia 2 września 1998 roku, I PKN 271/98).

W tym zakresie przy ocenie przyczyn rozwiązania umowy o pracę, należy mieć na uwadze nie tylko słowny sposób ujęcia przyczyny w oświadczeniu pracodawcy, ale także okoliczności, do których się ono odnosi.

W określonych okolicznościach faktycznych nawet ogólne ujęcie przyczyny może nie doprowadzić do jakichkolwiek wątpliwości co do tego, do jakiego konkretnie zachowania pracownika przyczyna jest odnoszona. Jeżeli zatem w danych okolicznościach faktycznych ogólne ujęcie przyczyny rozwiązania umowy o pracę nie budzi wątpliwości, w szczególności, gdy nie mogło budzić żadnych wątpliwości u zwalnianego pracownika, co do tego, z jakim zachowaniem, czy też zachowaniami, które miały miejsce w określonym czasie, łączy się ta przyczyna, to należy uznać, że spełnione jest wymaganie z art. 30 § 4 kp.

Wielokrotnie również Sąd Najwyższy w swoich orzeczeniach wskazywał na sens prawny art. 30 § 4 kp. Miedzy innymi w wyroku z dnia 10 października 2000 roku (I PKN 641/99, OSNAPiUS z 2001 roku, Nr 20, poz. 618), stwierdził iż naruszenie art. 30 § 4 kp ma miejsce wówczas, gdy pracodawca nie wskazuje w ogóle przyczyny rozwiązania

umowy o pracę, bądź gdy wskazana przez niego przyczyna jest niedostatecznie konkretna, a przez to niezrozumiała dla pracownika.

Z kolei w wyroku z dnia 5 maja 2003 roku (I PK 446/02, Wokanda z 2004 roku, Nr 7-8, s.42) Sąd Najwyższy podkreślił, że celem regulacji zawartej w art. 30 § 4 kp, jest umożliwienie pracownikowi obrony przed zwolnieniem z pracy. Ujęcie przyczyn rozwiązania umowy o pracę powinno być na tyle konkretne i precyzyjne, aby umożliwiałoby pracownikowi rzeczową obronę przed zarzutami w razie ewentualnego procesu.

Z przytoczonych rozważań wynika zatem, iż art. 30 § 4 kp dopuszcza różne sposoby określenia przyczyny rozwiązania umowy o pracę, istotne jest jednak, aby z oświadczenia pracodawcy wynikało w sposób nie budzący wątpliwości, co jest istotą zarzutu stawianego pracownikowi i usprawiedliwiającego rozwiązanie umowy o pracę. Natomiast konkretyzacja przyczyny, wskazanie konkretnego zdarzenia, czy ciągu zdarzeń, konkretnego zachowania, z którym ten zarzut się łączy, może nastąpić przez szczegółowe, słowne określenie tego zdarzenia w treści oświadczenia o wypowiedzeniu umowy o pracę lub wynikać ze znanych pracownikowi okoliczności, wiążących się w sposób nie budzący wątpliwości z podaną przez pracodawcę przyczyną rozwiązania umowy.

Reasumując powyższe rozważania ocena podanej w oświadczeniu o rozwiązaniu umowy o pracę przyczyny pod względem jej konkretyzacji dokonywana jest z perspektywy pracownika. To pracownik ma wiedzieć i rozumieć, z jakiego powodu pracodawca wypowiedział mu umowę o pracę. (uzasadnienie wyroku Sądu Najwyższego z dnia 15 listopada 2006 roku I PK 112/06, Pr.Pracy z 2007 roku, Nr. 5, poz.27).

Podkreślić należy, iż przyczyna rozwiązania z pracownikiem umowy o pracę ma dwojakie znaczenie: jedno występuje w aspekcie zgodności z prawem czynności pracodawcy, a drugie jej zasadności. (wyrok Sądu Najwyższego z dnia 18 kwietnia 2001 roku, I PKN 370/00, OSNP Nr 3/2003, poz. 65)

W płaszczyźnie zachowania wymaganej prawem formy wypowiedzenia (art. 30 § 4 kp) obowiązek pracodawcy sprowadza się do podania przyczyny wypowiedzenia, czy też rozwiązania umowy o pracę na piśmie zawierającym jego oświadczenie w taki sposób, by jego adresat poznał motyw leżący u podstaw takiej decyzji. Sprostanie wymaganom określonym w art. 30 § 4 kp polega zatem na wskazaniu przyczyny w sposób jasny, zrozumiały i dostatecznie konkretny (wyrok Sądu Najwyższego z dnia 10 maja 2000 roku, I PKN 641/99, OSNP z 2001 roku, Nr 20, poz. 618).

W drugiej płaszczyźnie chodzi natomiast o to, by wskazana przyczyna mogła być uznana za uzasadniającą wypowiedzenie umowy o pracę. (uzasadnienie do wyroku Sądu Najwyższego z dnia 3 sierpnia 2007 roku, I PK 79/07, M.P.Pr. 2007/12/651)

Na uwagę zasługuje również pogląd Sądu Najwyższego wyrażony w orzeczeniu z dnia 13 października 1999 roku (I PKN 304/99, OSNP 2001/4/118), iż podanie w oświadczeniu o rozwiązaniu umowy o pracę przyczyny pozornej (nierzeczywistej, nieprawdziwej) jest równoznaczne z brakiem wskazania przyczyny uzasadniającej rozwiązanie umowy w pojęciu art. 30 § 4 kp.

Zgodnie z powołanymi wyżej rozważaniami postępowanie sądowe winno koncentrować się wokół przyczyny wskazanej przez pracodawcę w oświadczeniu o rozwiązaniu, czy też wypowiedzeniu umowy o pracę i konieczności ustalenia wymaganego przez nią przymiotu prawdziwości i konkretności, a przede wszystkim ustalenia, czy uzasadniała ona wypowiedzenie bądź też rozwiązanie z pracownikiem umowy o pracę.

Ciężar udowodnienia przyczyny spoczywa na pracodawcy (wyrok Sądu Najwyższego z dnia 5 lutego 1998 roku, I PKN 519/97, OSNAPi US 1999, Nr 2 poz. 48, podobnie wyrok Sądu Najwyższego z dnia 17 lutego 1998 roku, I PKN 524/97).

W świetle powyższego to na pozwanym w niniejszym postępowaniu spoczywał ciężar udowodnienia przyczyn podanych powodowi w oświadczeniu o rozwiązaniu umowy o pracę.

W tym miejscu podnieść należy, iż zgodnie z przyjętym w tej mierze orzecznictwem przyczyną rozwiązania umowy o pracę na podstawie art. 52 § 1 pkt. 1 kp mogą być szczególnego rodzaju, zawinione uchybienia pracownicze, które

spowodowały zagrożenie interesów lub istotną szkodę w mieniu pracodawcy (wyrok Sądu Najwyższego z dnia 23 września 1997 roku, I PKN 274/97, OSNAPiUS 1998, Nr 13, poz. 396).

Muszą one być zakwalifikowane do kategorii ciężkiego naruszenia podstawowych obowiązków pracowniczych. Przepis art. 52 § 1 pkt. 1 uznaje za przyczynę rozwiązania umowy o pracę bez wypowiedzenia popełnienie przez pracownika ciężkiego naruszenia podstawowych obowiązków pracowniczych tj. takiego które w istotny sposób w ważnej sprawie narusza interes pracodawcy. Ocena istotności i ważności zależy od konkretnych okoliczności sprawy. Stopień ciężki naruszenia musi się wyrażać rażącym niedbalstwem lub winą umyślną (wyrok Sądu Najwyższego z dnia 21.07.1999, I PKN 169/99, OSNAPiUS 2000, Nr 20, poz. 746). O stopniu i rodzaju winy nie decyduje wysokość szkody (wyrok Sądu Najwyższego z dnia 15.04.1999, I PKN 12/99, OSNAPiUS 2000, Nr12, poz.467).

Wskazać należy, iż zgodnie art. 100 § 1 kp pracownik obowiązany jest wykonywać pracę sumiennie i starannie.

W świetle powyższego zasadniczym obowiązkiem pracownika jest wykonywanie pracy w sposób należyty. Obowiązek ten zawiera w sobie zarówno element subiektywny (sumiennność), który odnosi się do stosunku pracownika do pracy i woli stosownego wykorzystania w niej swych kwalifikacji i uzdolnień, jak i obiektywny (staranność), którego wyrazem jest jakość (poziom wykonania), kompletność i terminowość wykonanej pracy. Naruszeniem omawianego obowiązku będzie zarówno niestaranne wykonywanie pracy, pomimo dochowania należytej sumienności, jak i wykonanie w sposób niesumienny pomimo zachowania wymaganej staranności. W stosunku pracy staranność wykonania świadczenia oznacza wykonanie pracy w sposób zgodny z całokształtem wymogów natury prawnej, technicznej, organizacyjnej, do których pracownik powinien się stosować przy świadczeniu pracy danego rodzaju. Decydująca natomiast o należyтым wykonywaniu pracy sumiennność jest czynnikiem zindywidualizowanym. Oznacza ona wymóg zaangażowania się w proces pracy w należyтым stopniu tj. zależnie od predyspozycji psychofizycznych, kwalifikacji, doświadczenia zawodowego, inteligencji, wyznawanego systemu wartości. Nakaz zaś sumiennego wykonywania pracy rozumieć należy, jako zobowiązanie pracownika do zaangażowania się w pracę przy rozsądnym wykorzystaniu swoich sił i możliwości.

W przypadku naruszenia przez pracownika obiektywnych reguł staranności następuje niewykonanie lub nienależyte wykonanie zobowiązania ze stosunku pracy. Przesłanką natomiast stosowania względem niego określonych sankcji jest jego wina, rozumiana jako brak należytej sumienności, a więc jego stosunek psychiczny do nałożonych na niego obowiązków. (Komentarz do Kodeksu Pracy pod.red. prof.dr.hab. Wojciecha Muszlskiego Wydawnictwo CH.BECK)

Ponadto wskazać należy, iż pracownik zawierając umowę o pracę zobowiązuje się dobrowolnie do świadczenia pracy określonego rodzaju pod kierownictwem pracodawcy. Pracodawca jest zatem uprawniony do wyznaczania wymaganych standardów pracowniczej staranności i sumienności oraz wydawania wiążących dla pracownika poleceń, które konkretyzują obowiązki pracownika w zakresie przydziału zadań, sposobu, miejsca i terminu wykonania przydzielonych zadań.

Wskazać należy, iż zgodnie art. 100 § 2 pkt 4 kp, który statuuje katalog podstawowych obowiązków pracownika, pracownik obowiązany jest dbać o dobro zakładu pracy, chronić jego mienie.

Obowiązek ten można rozumieć szeroko jako zakaz czynienia przez pracownika pracodawcy jakiegokolwiek szkody i jednocześnie nakaz pozytywnego działania w interesie pracodawcy, stosownie do potrzeb i możliwości.

Stwierdzić należy, iż zobowiązanie pracownika do dbania o dobro zakładu pracy i chronienia jego mienia oznacza ustanowienie szczególnej zasady lojalności pracownika względem pracodawcy, z której przede wszystkim wynika obowiązek powstrzymywania się pracownika od działań zmierzających do wyrządzenia pracodawcy szkody, czy nawet ocenianych jako działania na niekorzyść pracodawcy. (uzasadnienie wyroku Sądu Najwyższego z dnia 28 kwietnia 1997 roku, I PKN 118/97, OSNAPi US 1998, Nr 7, poz. 206)

Zwolnienie zaś pracownika bez wypowiedzenia umowy o pracę z jego winy na podstawie art. 52 § 1 pkt 2 k.p możliwe jest tylko w razie łącznego zajścia następujących okoliczności:

a) popełnienie przez pracownika przestępstwa, tj. zbrodni lub występku (art. 7 § 1 k.k.). Popełnienie tylko wykroczenia nie stanowi podstawy do zwolnienia pracownika w tym trybie;

b) pod uwagę można brać tylko przestępstwo popełnione w czasie trwania umowy o pracę. Jeżeli strony w umowie o pracę określiły późniejszy termin powstania stosunku pracy niż dzień zawarcia tej umowy (art. 26 k.p.), to przestępstwo popełnione w okresie między zawarciem umowy a powstaniem stosunku pracy spełnia wymagania § 1 pkt 2. Chodzi tu bowiem o przestępstwo w czasie trwania umowy o pracę, która powstaje w dniu jej zawarcia, a niekoniecznie w czasie trwania stosunku pracy. Jeżeli natomiast pracownik popełnił przestępstwo uniemożliwiające zatrudnianie go na zajmowanym stanowisku przed zawarciem umowy o pracę i fakt ten zataił przed pracodawcą, to może być to podstawą do uchylenia się przez pracodawcę od skutków oświadczenia woli w przedmiocie zawarcia umowy, gdyż został on wprowadzony w błąd (art. 84 i 86 k.c. w zw. z art. 300 k.p.). Według tezy 2 wyroku Sądu Najwyższego z dnia 12 listopada 2003 roku (I PK 625/02, OSNP 2004, nr 20, poz. 350), rozwiązanie stosunku pracy bez wypowiedzenia z winy pracownika (art. 52 § 1 pkt 2 k.p.) może dotyczyć zachowania pracownika w trakcie wcześniejszej umowy o pracę, o którym pracodawca dowiedział się już w czasie realizowania kolejnej umowy, zawartej bezpośrednio po ustaniu poprzedniego stosunku pracy;

c) przestępstwo musi uniemożliwiać dalsze zatrudnianie pracownika na zajmowanym stanowisku.

d) przestępstwo musi być oczywiste lub stwierdzone prawomocnym wyrokiem.

Miesięczny zaś termin rozwiązania umowy z art. 52 § 2 rozpoczyna bieg od uzyskania przez pracodawcę wiadomości o okoliczności uzasadniającej dokonanie tej czynności. W orzecznictwie Sądu Najwyższego jest ustalony pogląd, że do rozpoczęcia biegu terminu konieczne jest uzyskanie tej wiadomości przez osobę lub organ upoważnione do składania oświadczeń woli pracownikom w imieniu pracodawcy - art. 3<sup>1</sup> k.p. (tak np. wyroki: z dnia 17 grudnia 1997 r., I PKN 432/97, OSNAPiUS 1998, nr 21, poz. 625, oraz z dnia 21 października 1999 r., I PKN 329/99, OSNAPiUS 2001, nr 5, poz. 159, notka).

Prowadzenie konsultacji z § 3 art. 52 kp nie powoduje przedłużenia terminu rozwiązania umowy bez wypowiedzenia.

Przepis § 3 art. 52 kp przewiduje nadto jednoinstancyjny, obowiązkowy udział zakładowej organizacji związkowej w przypadku rozwiązania umowy o pracę bez wypowiedzenia z winy pracownika będącego członkiem tej organizacji lub w stosunku do którego organizacja ta podjęła się obrony jego praw.

Termin 3 dni liczy się od dnia zawiadomienia organizacji związkowej o przyczynie rozwiązania umowy. Rozpoczyna on bieg od dnia następnego i kończy się z upływem trzeciego dnia (a jeżeli przypada on w dzień ustawowo wolny od pracy, kończy się dnia następnego).

Obowiązkiem pracodawcy jest zawiadomienie zakładowej organizacji związkowej o zamiarze rozwiązania przez podanie personaliów pracownika oraz przyczyny rozwiązania. Nie jest on obowiązany do uwzględniania opinii organizacji związkowej i podejmuje decyzję zgodną z własnym interesem (który może polegać także na uwzględnieniu opinii związkowej). Jednakże niezasięgnięcie tej opinii uzasadnia roszczenia pracownika z art. 56 § 1 k.p.

Zgodnie z treścią art. 56 k.p. naruszenie przepisów o rozwiązywaniu umowy o pracę bez wypowiedzenia w rozumieniu § 1 cyt. przepisu może polegać w szczególności na: braku przyczyny rozwiązania (art. 52 § 1 i 2 kp), niezachowaniu trybu współdziałania z zakładową organizacją związkową (art. 52 § 3 kp), rozwiązaniu umowy po terminie (art. 52 § 2 kp), niezachowaniu formy pisemnej (art. 30 § 3 k.p.), niepodaniu pracownikowi przyczyny rozwiązania umowy (art. 30 § 4 k.p.)

W rozpatrywanej sprawie powódka podniosła również zarzut naruszenia przepisów ograniczających dopuszczalność rozwiązania umowy o pracę.

Zgodnie z art. 32 ust. 1 i 2 ustawy z dnia 23 maja 1991 roku o związkach zawodowych (w brzmieniu obowiązującym w okresie objętym sporem) pracodawca nie mógł bez zgody zarządu zakładowej organizacji związkowej wypowiedzieć ani rozwiązać stosunku pracy z pracownikiem będącym członkiem zarządu lub komisji rewizyjnej zakładowej organizacji związkowej w czasie trwania mandatu oraz w okresie roku po jego wygaśnięciu. Pracodawca nie mógł również bez zgody zarządu zakładowej organizacji związkowej zmienić jednostronnie warunków pracy lub płacy na niekorzyść pracownika będącego członkiem zarządu lub komisji rewizyjnej zakładowej organizacji związkowej w okresie, o którym mowa w ust. 1, chyba że dopuszczały to odrębne przepisy.

Przepis ten określa mechanizmy ochrony trwałości stosunku pracy działaczy związkowych. Stanowi on w płaszczyźnie ustawodawstwa krajowego realizację dyrektywy sformułowanej w art. 1 konwencji MOP nr 135, zgodnie z którą działacze związkowi powinni korzystać ze skutecznej ochrony przeciwko wszelkim aktom krzywdzącym, włącznie ze zwolnieniem podjętym ze względu na ich przynależność związkową lub uczestnictwo w działalności związkowej, pod warunkiem że działają zgodnie z prawem, układami zbiorowymi bądź innymi porozumieniami. W tej materii ma zastosowanie także uniwersalna reguła, że związek zawodowy ma prawo chronić pracownika przed zwolnieniem. Nie wolno mu jednak, stosując tę ochronę, nadużywać wolności związkowej.

W tym kontekście należy przywołać również pogląd Sądu Najwyższego sformułowany w wyroku z dnia 26 listopada 2003 roku (PK 616/02), że celem ochrony działacza związkowego jest wyłącznie zagwarantowanie mu niezależności w wykonywaniu jego funkcji, a przepisy wyznaczające zakres tej ochrony mają charakter regulacji szczególnej i muszą być wykładane ściśle. Działalność związkowa nie może być pretekstem do nieuzasadnionego uprzywilejowania pracownika w sferze nie dotyczącej sprawowania przez niego funkcji. Nie każde naruszenie przez pracodawcę lub działającą w jego imieniu osobę przepisów art. 32 u.z.z. gwarantujących ochronę działaczy związkowych stanowi rażące naruszenie prawa pracy w rozumieniu art. 281 pkt 3 k.p. (K.W.Baran, Komentarz do art. 32 ustawy o związkach zawodowych, st.pr. 01.06.2010r., System Informacji Prawnej LEX).

Należy wyraźnie wyartykułować, że ochrona ta nie sprowadza się w ogóle do zakazu wypowiedziania i rozwiązywania stosunku pracy przez pracodawcę, lecz wprowadza wymóg uzyskania zgody na wypowiedzenie lub rozwiązanie stosunku pracy w okresie ochronnym. Dotyczy to także jednostronnej zmiany warunków umowy o pracę (tzw. wypowiedzenie zmieniające), na niekorzyść pracownika. Stanowisko to wynika z faktu, że pomimo, iż ustawodawca w komentowanym przepisie nie posłużył się określeniem "pracodawca nie może wypowiedzieć warunków pracy lub płacy", to użył szerszego zwrotu, a mianowicie "nie może zmienić jednostronnie warunków pracy lub płacy". (wyrok Sądu Najwyższego z dnia 29 września 2001 r., I PKN 31/00, OSNP 2002, nr 9, poz. 208). [J.Żołyński, Komentarz do art. 32 ustawy o związkach zawodowych, st. pr. 31.07.2014r., System Informacji Prawniczej LEX]

Przenosząc powyższe rozważania na grunt przedmiotowej sprawy bezspornym było, iż powódka J.K. była Przewodniczącą Komisji Rewizyjnej (...).

Pracodawca był zatem zobligowany, zgodnie z treścią art. 32 ustawy o związkach zawodowych, do uzyskania zgody związku zawodowego na rozwiązanie z powódką umowy o pracę bez zachowania okresu wypowiedzenia.

Podjęte zaś przez pozwanego działania ograniczyły się de facto do wysłania informacji do związków zawodowych jedynie o zamiarze rozwiązania z J. K. umowy o pracę w trybie art. 52 § 1 pkt 1 i 2 k.p., nie zaś uzyskania zgody na rozwiązanie z nią stosunku pracy w tymże trybie.

Sąd meriti uznał zatem, iż rozwiązanie z powódką J. K. umowy o pracę bez wypowiedzenia zostało dokonane z uchybieniem przepisów o szczególnej ochronie określonej w treści art. 32 ustawy o związkach zawodowych.

W tym miejscu na uwagę zasługuje również wyrok Sądu Najwyższego z dnia 21 października 2004 roku (I PK 676/03), wskazujący, iż dopiero od dnia 15 kwietnia 2003 r., to jest od wejścia w życie wyroku Trybunału Konstytucyjnego z dnia 7 kwietnia 2003 r., P 7/02 (Dz. U. Nr 63, poz. 590; OTK-A 2003 nr 4, poz. 29), pracownicy będący członkami komisji

rewizyjnej zakładowej organizacji związkowej nie są objęci ochroną, o której mowa w art. 32 ust. 1 ustawy z dnia 23 maja 1991 r. o związkach zawodowych (jednolity tekst: Dz. U. z 2001 r. Nr 79, poz. 854 ze zm, OSNP 2005/12/166)

W ocenie Sądu również przeprowadzone w sprawie postępowanie dowodowe nie pozwoliło na uznanie, iż wskazane przez pozwanego przyczyny rozwiązania umowy o pracę bez wypowiedzenia z powódką znalazły potwierdzenie.

W pierwszej kolejności wskazać należy, iż przeprowadzona kontrola wewnętrzna prawidłowości rozliczeń, księgowości i przyjmowania wpłat czynszowych, wykazała szkodę na rzecz pracodawcy w wysokości 243.124,60 zł (następnie 584 213,33 zł). Powyższe ustalenia pokontrolne stanowiły podstawę do zawiadomienia organów ścigania o możliwości popełnienia przez pracowników pozwanego, w tym powódkę J. K., czynów z art. 284 § 2 k.k. i inne.

Sąd a quo dokonując oceny zasadności rozwiązania z powódką umowy o pracę bez wypowiedzenia dokonał szczegółowej i wnikliwej analizy zgromadzonego w sprawie materiału dowodowego, który nie pozwolił jednak na uznanie, iż powódka dopuściła się ciężkiego naruszenia podstawowych obowiązków pracowniczych, czy też dopuściła się przestępstwa, które uniemożliwiało dalsze jej zatrudnianie na zajmowanym stanowisku, albowiem przestępstwo nie było oczywiste, nie zostało również stwierdzone prawomocnym wyrokiem.

W wyniku poczynionych przez Sąd orzekający ustaleń faktycznych w sprawie wynika, iż powódka J. K. wykonywała obowiązki z zakresu administratora, mimo pełnienia funkcji zastępcy kierownika. Nadto kwestia przyjmowania wpłat za należności czynszowe od lokatorów odbywała się bez przestrzegania instrukcji kasowej. W ciągu jednego dnia zdarzało się, że wpłaty przyjmowane były przez różnych pracowników, poza kasjerką, zaś dowody wpłat opatrywane pieczęcią imienną kasjerki i podpisem, bez uprzedniego sporządzenia raportu kasowego.

Pozwany wskazał, iż podstawą decyzji o rozwiązaniu z powódką umowy o pracę bez wypowiedzenia, jak i z innymi pracownikami, stanowiło ustalenie, iż przyjęta wpłata za czynsz, podpisana przez pracowników, nie znajdowała odzwierciedlenia w zaksięgowaniu na odpowiednim koncie i nie była przekazana na rachunek bankowy pracodawcy.

Zdaniem Sądu Rejonowego uchybienia w zakresie funkcjonowania i obsługi kasowej pracodawcy, aczkolwiek stanowiące bezsprzecznie nieprawidłowości w zakresie ustalonej u pozwanego organizacji pracy, nie mogły stanowić podstaw do rozwiązania z powódką stosunku pracy w trybie dyscyplinarnym.

Po pierwsze żaden z dowodów nie pozwolił na jednoznaczne ustalenie, iż to powódka dopuściła się przywłaszczenia należności z wpłat czynszowych, czy też w sposób zawiniony uchybiła podstawowym obowiązkom pracowniczym w tym zakresie. W żadnej mierze zgromadzone w sprawie dowody nie potwierdziły zatem zarzutów objętych rozwiązaniem z powódką umowy o pracę.

Nadto przeprowadzone postępowanie przygotowawcze przez Prokuraturę Rejonową w G., zakończone wniesieniem do sądu aktu oskarżenia, m.in. przeciwko powódce, nie zostało zakończone prawomocnym wyrokiem skazującym.

Na uwagę w tym zakresie zasługuje okoliczność, iż dwukrotnie Sądy wydawały w sprawie wyroki uniewinniające powódkę, a ostatecznie prowadzone przez wiele lat postępowanie zakończyło się umorzeniem postępowania wobec braku danych uzasadniających podejrzenie popełnienia przestępstwa.

Podkreślenia wymaga, iż w toku postępowania przygotowawczego jak i sądowego nie udało się ustalić kategorycznie, czy przyjęte w ciągu jednego dnia przez kilka osób środki pieniężne opiewały na tą samą kwotę, na jaką zostały wystawione potwierdzenia, kto dokonywał zaksięgowania w systemie komputerowym, czy też kwestii czy podpis pracownicy na potwierdzeniu dokonania wpłaty był równoznaczny z możliwością przyjęcia, iż dokonała ona zaboru pieniędzy.

Wskazać należy, iż zgodnie z treścią art. 52 § 1 pkt 2 k.p. przestępstwo musi być albo oczywiste albo też stwierdzone prawomocnym wyrokiem.

W ocenie Sądu Rejonowego przyjęcie przez pozwanego, iż przestępstwo było oczywiste było nieuprawnione. Jak już wyżej wskazano bezsprzeczne były nieprawidłowości w funkcjonowaniu tak w zakresie obsługi kasowej jak i dokonywanych księgowania poszczególnych wpłat, czy wreszcie windykacji należności. Jednakże te okoliczności, w szczególności wobec powódki i zakresu jej obowiązków, nie uzasadniały przyjęcia, iż dopuściła się ona jakiegokolwiek przestępstwa, czy też aby właśnie jej działania stanowiły ciężkie naruszenie podstawowych obowiązków pracowniczych.

Zgromadzony materiał dowodowy w postaci protokołu kontroli w zestawieniu z dowodami wpłat lokatorów z pewnością dawały podstawy do zainicjowania postępowania karnego przed organami ścigania, jednakże dalsze ustalenia dokonane w toku postępowania karnego, jak również niniejszego nie dają podstaw do przyjęcia trafności zastosowania w stosunku do powódki art. 52 kp.

Pracodawca w żadnym zakresie nie wykazał w toku prowadzonego postępowania zasadności przyczyn, które zostały wskazane w treści rozwiązania umowy o pracę.

Mając zaś na uwadze rozstrzygnięcie prawomocnie zakończonego postępowania przygotowawczego w żadnej mierze nie potwierdziły się zarzuty wskazane w oświadczeniu o rozwiązaniu umowy o pracę, a mające dotyczyć ciężkiego naruszenia podstawowych obowiązków pracowniczych przez powódkę, czy też popełnienia przez nią przestępstwa na szkodę pracodawcy. Podstawy do takowych ustaleń nie daje również zgromadzony w niniejszej sprawie materiał dowodowy, w postaci zeznań świadków.

Nadto nie sposób również uznać, iż wskazane przez pracodawcę przyczyny rozwiązania z powódką umowy o pracę bez wypowiedzenia były konkretne, bowiem powyższe w rzeczywistości wskazywały ogólnikowo na nieprawidłowości w zakresie windykacji należności czynszowych oraz dopuszczenie się czynów zabronionych, przy czym okoliczności podnoszone w oświadczeniu nie zostały w żadnym zakresie doprecyzowane.

Pozwany w żadnym zakresie nie podał, za jakie konkretnie nieprawidłowości związane z windykacją należności czynszowych powódka odpowiadała, w jakim okresie a także jakich czynów miała się dopuścić.

Powyższe prowadzi do konstatacji, iż przyczyny wskazane w oświadczeniu o rozwiązaniu stosunku pracy bez wypowiedzenia charakteryzują się brakiem precyzji, jak i konkretności, a także nie były uzasadnione, co w konsekwencji prowadzi do uznania nieprawidłowości w zakresie rozwiązania z powódką umowy o pracę.

Reasumując Sąd Rejonowy podzielił zasadność roszczenia powódki w zakresie odszkodowania za niezgodne z przepisami rozwiązanie umowy o pracę, w tym zakresie uznając, iż rozwiązanie umowy o pracę z powódką narusza treść art. 56 § 1 k.p.

W toku postępowania powódka J.K. wniosła o waloryzację dochodzonego przez nią odszkodowania na podstawie art. 358<sup>(1)</sup> § 3 k.c., przyjmując w zakresie podstawy wyliczeń powyższego średnie wynagrodzenie uzyskiwane obecnie przez pracownika zatrudnionego na stanowisku odpowiadającym stanowisku, na którym była zatrudniona w dniu rozwiązania umowy o pracę.

Na uwagę w tym miejscu zasługuje uchwała Sądu Najwyższego z dnia 13 marca 1992 roku (I PZP 14/92), iż w sprawach z zakresu prawa pracy, których przedmiotem jest żądanie wykonania zobowiązania pieniężnego wyrażonego w walucie, może być zastosowany przepis art. 358<sup>1</sup> § 3 kodeksu cywilnego w zw. z art. 300 kodeksu pracy.

Zgodnie z treścią art. 358<sup>1</sup> § 3 k.c. w razie istotnej zmiany siły nabywczej pieniądza po powstaniu zobowiązania, sąd może po rozważeniu interesów stron, zgodnie z zasadami współzycia społecznego, zmienić wysokość lub sposób spełnienia świadczenia pieniężnego, chociażby były ustalone w orzeczeniu lub umowie.

Materialnoprawną przesłanką waloryzacji sądowej jest istotna zmiana siły nabywczej pieniądza po powstaniu zobowiązania. Sąd powinien więc porównać siłę nabywczą pieniądza w chwili powstania zobowiązania oraz w chwili



orzekania. Ustawodawca nie wskazuje żadnych mierników lub sposobów ustalenia tych wartości, pozostawiając sądowi swobodę w tej kwestii. W judykaturze wskazuje się, że sąd nie powinien ograniczać się do mechanicznego zastosowania jednego miernika, na przykład wskaźnika inflacji. (por. uchwała SN (7) z dnia 10 kwietnia 1992 r., III CZP 126/91, OSNCP 1992, nr 7–8, poz. 121). Waloryzacja świadczenia uzależniona jest od wielkości różnicy między tymi wartościami, ponieważ nieznaczna zmiana nie stanowi podstawy do ingerencji sądu w treść zobowiązania. Nie ma znaczenia, czy różnica w sile nabywczej pieniądza jest następstwem gwałtownych zmian wartości ekonomicznej pieniądza czy też długotrwałych procesów inflacyjnych.

Przepis art. 358<sup>1</sup> k.c. nie określa *expressis verbis* celu waloryzacji, jednak z brzmienia § 3 można wyprowadzić wniosek, że chodzi o usunięcie konsekwencji istotnej zmiany w sile nabywczej pieniądza, a więc przywrócenie świadczeniu pieniężnemu wartości ekonomicznej z chwili powstania zobowiązania.

Komentowany przepis określa z kolei kryteria, którymi powinien kierować się sąd, podejmując decyzję o zakresie waloryzacji i instrumentach prawnych, jakie w tym celu należy użyć. Sąd może dokonać waloryzacji po rozważeniu interesów stron, zgodnie z zasadami współzycia społecznego, zmieniając wysokość lub sposób spełnienia świadczenia pieniężnego. Konieczność uwzględnienia interesów obu stron ma na celu udzielenie ochrony każdej ze stron, jednak z uwzględnieniem ich indywidualnej sytuacji.

W tym celu sąd powinien ustalić sytuację osobistą i majątkową stron, a także wykształcenie, zawód i rodzaj wykonywanej działalności, dla oceny rozkładu ryzyka, związanego z procesami inflacyjnymi. Interesy obu stron należy wyważyć w granicach zasługujących na ochronę przy utrzymaniu właściwego stosunku między nimi; słuszny interes powoda może i powinien być uwzględniony, ale tylko do granic kolizji z zasługującym na ochronę interesem strony pozwanej (por. wyrok SA w Poznaniu z dnia 1 lipca 2010 r., I ACa 499/10).

Jednocześnie obowiązkiem sądu jest zważenie na racje natury moralnej i rozstrzygnięcie o sposobie i zakresie ingerencji w stosunek obligacyjny w zgodzie z zasadami współzycia społecznego.

Przy ustalaniu zakresu waloryzacji sąd musi więc wziąć pod uwagę konieczność przywrócenia świadczeniu pieniężnemu jego pierwotnej siły nabywczej, jednak z uwzględnieniem wskazanych okoliczności po stronie kontrahentów oraz reguł moralnych.

Waloryzacji podlega suma pieniężna, którą wierzyciel powinien otrzymać od dłużnika w terminie wymagalności (por. wyrok Sądu Najwyższego z dnia 29 listopada 2001 r., V CKN 489/00, OSP 2002, z. 7–8, poz. 107, z glosą A. Szpunara tamże; wyrok Sądu Najwyższego z dnia 7 lutego 2001 r., V CKN 199/00).

Sąd orzeka na podstawie art. 358<sup>(1)</sup> § 3 k.c. wyłącznie na żądanie strony zobowiązania. Nie jest to jednak roszczenie (uprawnienie skierowane w stosunku do drugiej strony stosunku obligacyjnego), ale kompetencja do zaktualizowania obowiązku organu państwa (sądu), który orzeknie o zmianie świadczenia, jeżeli zachodzą przesłanki określone w art. 358<sup>(1)</sup> k.c. [A.Olejniczak, Komentarz do art. 358 1 Kodeksu cywilnego, st.pr. 01.05.2014r., System Informacji Prawnej LEX].

Wskazać w tym miejscu należy, iż roszczenie o odszkodowanie z art. 56 kp (czy też z art. 45 § 1 k.p) jest roszczeniem o zapłatę z góry określonej, zryczałtowanej sumy pieniężnej, co przemawia za dopuszczalnością jego waloryzacji na podstawie art. 358<sup>1</sup> § 3 k.c.

Istnieją podstawy do uznania, że limitujący wysokość obowiązku odszkodowawczego pracodawcy z tytułu nieuzasadnionego lub niezgodnego z prawem wypowiedzenia pracownikowi umowy o pracę art. 47<sup>1</sup> k.p (podobnie z art. 56 kp) sprzawia, iż roszczenie o odszkodowanie jest roszczeniem o zapłatę z góry określonej, zryczałtowanej sumy pieniężnej (roszczeniem o świadczenie pieniężne), nie stanowi natomiast surogatu indywidualnie oznaczonego dobra, utraconego na skutek bezprawnego działania pracodawcy. Dodać też trzeba, że brak jest instrumentu harmonizującego kompensacyjną funkcję odszkodowania ze zmianami wartości pieniądza, tak jak ma to miejsce w

przypadku odszkodowań na podstawie przepisów kodeksu cywilnego (wyrok Sadu Najwyższego z dn. 26 listopada 2013r., II PK 65/13, OSNP 2014/10/145).

Niewątpliwie waloryzacja sądowa świadczenia na podstawie art. 358<sup>1</sup> § 3 k.c. opierać się powinna na stosownych ustaleniach faktycznych. Niedopuszczalny jest tu jakikolwiek schematyzm. Przepis art. 358<sup>1</sup> § 3 k.c. nie podaje wprawdzie co do tej kwestii konkretnej dyrektywy, zawiera jednakże generalne stwierdzenie, że sąd może zmienić wysokość świadczenia pieniężnego po rozważeniu interesów stron, zgodnie z zasadami współzycia społecznego.

W tej sytuacji zarówno stopień waloryzacji, a nawet jej potrzeba, jak również kryteria waloryzacyjne pozostawione są sędziowskiemu uznaniu, co oczywiście nie oznacza dowolności (wyrok s.apel. w Gdańsku z dn. 15.02.2012r., III Ca 1114/11).

W ocenie Sądu orzekającego podzielić należało stanowisko strony powodowej, iż na przełomie 2002 roku do 2015 roku nastąpiła bezsprzecznie istotna zmiana siły nabywczej pieniądza, a za waloryzacją przemawiają zasady współzycia społecznego.

Wskazać należy, iż rozwiązanie umowy o pracę z powódką nastąpiło w dniu 27 lutego 2002 roku.

Z uwagi na toczące się postępowanie karne sprawa została zawieszona do dnia 7 stycznia 2015 roku. Znaczny upływ czasu spowodował, iż nastąpiła istotna zmiana siły nabywczej pieniądza.

Nadto okoliczności rozpoznawanej sprawy, naruszenie przepisów, jakich dopuścił się pozwany tak o szczególnej ochronie uregulowanej w ustawie o związkach zawodowych jak i kodeksie pracy, a także wobec stwierdzenia, iż brak jest danych uzasadniających podejrzenie popełnienia przez powódkę J. K. czynu z art. 284 § 2 k.k. zasady współzycia społecznego przemawiały za waloryzacją odszkodowania.

Nie sposób także pominąć, że powódka została oczyszczona z zarzutów popełnienia przestępstwa na szkodę pracodawcy po upływie trzynastu lat, nadto zasądzenie kwoty nominalnej odszkodowania wynikającej z wynagrodzenia w roku 2002 stanowiłoby w związku z tym bezsprzecznie pokrzywdzenie interesów powódki.

Mając powyższe na uwadze Sąd dokonując sądowej waloryzacji żądania powódki odniósł niniejszą do przeciętnego wynagrodzenia obowiązującego w dacie rozwiązania z powódką umowy o pracę w stosunku do wynagrodzenia przeciętnego obowiązującego obecnie.

Wynagrodzenie powódki uzyskiwane na dzień złożenia oświadczenia o rozwiązaniu umowy o pracę (tj. w wysokości 1.952 zł brutto) stanowiło kwotę odpowiadającą 90,55 % przeciętnego wynagrodzenia w I kwartale 2001 roku, które stanowiło kwotę 2.155,54 zł.

Dokonując analogicznego przeliczenia w oparciu wskaźnik przeciętnego wynagrodzenia na dzień wyrokowania kwota odpowiadająca 90,55 % przeciętnego wynagrodzenia w II kwartale 2015 roku stanowiłoby kwotę 3.490,59 złotych brutto. Zgodnie bowiem z komunikatem Prezesa Głównego Urzędu Statystycznego w sprawie przeciętnego wynagrodzenia w II kwartale 2015 r. przeciętne wynagrodzenie w powyższym okresie wynosiło kwotę 3.854,88 zł.

Tym samym dzieląc zasadność żądania odszkodowania co do zasady jak i wysokości (na podstawie przepisów kodeksu pracy), która nie wykraczała poza trzymiesięczne waloryzowane wynagrodzenie określone wyżej, Sąd zasądził na rzecz powódki od pozwanego kwotę 7.800 złotych brutto tj. uznając wysokość zwaloryzowaną jednomiesięcznego wynagrodzenia powódki, zgodnie z żądaniem pozwu, przyjmując do podstawy wyliczeń żadaną przez nią kwotę 2.600 złotych brutto miesięcznie.

W zakresie odsetek ustawowych od waloryzowanego świadczenia Sąd miał na uwadze wyrok Sądu Najwyższego z dnia 16 września 1993 roku (I PRN 70/93), iż waloryzacja należności głównej nie wyłącza żądania zasądzenia odsetek.

Wysokość odsetek ustawowych należnych w danym okresie powinno się uwzględniać jako jeden z elementów podlegających ocenie sądu przy zastosowaniu art. 358<sup>1</sup> § 3 k.c. (podobnie wyrok Sądu Najwyższego z dnia 18 stycznia 1996 roku, I PRN 102/95 OSNP 1996/14/200)

Nadto podkreślić należy, iż wyrok zasądający świadczenie, które zostało zwaloryzowane, ma charakter kształtujący. Odsetki zatem należą się w konsekwencji od daty wydania wyroku uwzględniającego powództwo, co uzasadnia okoliczność, że do momentu wydania wyroku waloryzacyjnego nie można mówić, iż dłużnik pozostaje w opóźnieniu ze spełnieniem objętego nim świadczenia. Inaczej jest jednak wtedy, gdy wyrok zasądający świadczenie zwaloryzowane potwierdza waloryzację dokonaną przez wierzyciela, co do wysokości świadczenia, bo właśnie w tej wysokości zasądza tę należność. W takiej sytuacji dłużnik pozostaje w opóźnieniu od chwili wezwania o zapłatę (wyrok Sądu Najwyższego z dn. 18.06.2003r., II CK 227/02, wyrok Sądu Najwyższego z dn. 13.03.2002r., III CKN 568/99, podobnie wyrok Sądu Okręgowego w Białymstoku z dnia 21 listopada 2013 roku, II Ca 873/13, wyrok Sądu Najwyższego z dn. 25.07.2001r., I CKN 127/01, LEX nr 52479).

Sąd meriti zatem na podstawie art. 481 § 1 k.c. w zw. z art. 300 zasądził odsetki ustawowe od odszkodowania zasądzonego na rzecz powódki w oparciu o treść art. 56 kp w zw. z art. 58 kp, począwszy od dnia 9 września 2015 roku do dnia zapłaty tj. od dnia wyrokowania.

O powyższym orzeczono w punkcie II wyroku.

W pozostałym zakresie Sąd oddalił natomiast powództwo.

Powódka wniosła w niniejszym postępowaniu również o zasądzenie na jej rzecz kwoty 7.800 zł tytułem odszkodowania uzupełniającego na podstawie art. 415 i 471 kc w zw. z art. 300 kp, tj. należności obejmującej odszkodowanie za kolejne trzy miesiące, które pozostawała bez pracy tj. do sierpnia 2002 roku.

W tym zakresie podkreślało, iż Trybunał Konstytucyjny wyroku z 27 listopada 2007 roku (SK 18/05, OTK-A 2007, Nr 10, poz. 128), stwierdził, że art. 58 kp w związku z art. 300 kp rozumiany w ten sposób, że wyłącza dochodzenie innych, niż określone w art. 58 kp roszczeń odszkodowawczych, związanych z bezprawnym rozwiązaniem umowy o pracę bez wypowiedzenia, jest niezgodny z art. 64 ust. 1 w związku z art. 2 Konstytucji RP oraz nie jest niezgodny z art. 45 ust. 1 i art. 77 ust. 2 Konstytucji. W odniesieniu do podstaw prawnych uzupełniającego odszkodowania dochodzonego przez pracownika na podstawie przepisów Kodeksu cywilnego Trybunał w uzasadnieniu tego orzeczenia podniósł jedynie - nie zajmując się bliżej tą kwestią - że ponieważ sprawa naprawienia szkody wyrządzonej pracownikowi przez sprzeczne z prawem rozwiązanie umowy bez wypowiedzenia nie została w art. 58 k.p ani w innych przepisach prawa pracy wyczerpująco uregulowana, na podstawie art. 300 k.p., należy w tym zakresie stosować właściwe przepisy Kodeksu cywilnego, w szczególności art. 415 k.c. i n. lub art. 471 k.c. i n."

W związku z powyższym orzeczeniem Trybunału Konstytucyjnego w piśmiennictwie zwrócono uwagę, że jako podstawową (nie wykluczając całkowicie odpowiedzialności deliktowej) należy przyjąć odpowiedzialność kontraktową. Sprzeczne z prawem rozwiązanie umowy o pracę jest naruszeniem obowiązku wynikającego z umowy i będącego elementem stosunku pracy, którego treść jest kształtowana nie tylko przez same oświadczenia woli, ale także przez ustawę (art. 56 k.c. w związku z art. 300 k.p), a mianowicie przepisy regulujące dopuszczalność rozwiązania umowy (por. K. Jaśkowski: Wpływ wyroku Trybunału Konstytucyjnego z 27 listopada 2007 r. na odpowiedzialność pracodawcy za rozwiązanie umowy o pracę, PiZS 2009 nr 2; T. Liszcz: Odpowiedzialność odszkodowawcza pracodawcy wobec pracownika, PiZS 2008 nr 12, według której pracodawca rozwiązując bezprawnie stosunek pracy narusza swój podstawowy obowiązek - rzeczywistego zatrudniania pracownika do czasu nadejścia ustalonego z góry terminu lub jego rozwiązania w drodze zgodnej z prawem czynności rozwiązującej). Sformułowane zostało również stanowisko, że podstawą dochodzenia roszczeń odszkodowawczych może być jedynie art. 415 k.c., ponieważ odpowiedzialność kontraktowa została unormowana przez Kodeks pracy (M. Gersdorf: Otwarte drzwi dla odpowiedzialności cywilnej pracodawcy za wadliwe zwolnienie pracownika - i co dalej, PiZS 2008 nr 1).

Z uwagi zatem na podniesiony przez stronę pozwaną zarzut przedawnienia, Sąd zobligowany był do zbadania, czy żądanie pozwu oparte na przepisach kodeksu cywilnego, a zgłoszone dopiero w dniu 6 lutego 2015 roku jest przedawnione w świetle przepisów art. 118 k.c.

Zgodnie z treścią art. 118 k.c. jeżeli przepis szczególny nie stanowi inaczej, termin przedawnienia wynosi lat dziesięć, a dla roszczeń o świadczenia okresowe oraz roszczeń związanych z prowadzeniem działalności gospodarczej - trzy lata.

Roszczenie o naprawienie szkody wyrządzonej czynem niedozwolonym ulega przedawnieniu z upływem lat trzech od dnia, w którym poszkodowany dowiedział się o szkodzie i o osobie obowiązanej do jej naprawienia. Jednakże termin ten nie może być dłuższy niż dziesięć lat od dnia, w którym nastąpiło zdarzenie wywołujące szkodę. (art. 442<sup>1</sup> § 1 k.c.)

Skoro zatem przedmiotowe żądanie zostało zgłoszone dopiero w piśmie procesowym datowanym i wniesionym przez powódkę w dniu 6 lutego 2015 roku, powyższe jako zgłoszone po upływie wskazanych wyżej terminów uznać należało za przedawnione.

O powyższym orzeczono w punkcie III wyroku.

Sąd meriti na podstawie art. 203 § 1 k.p.c. w zw. z art. 355 § 1 k.p.c. umorzył również postępowanie w zakresie cofniętego przez powódkę pozwu tj. w zakresie premii zgodnie z oświadczeniem z rozprawy z dnia 11 marca 2015 roku (k. 295)

O powyższym orzeczono w punkcie I wyroku.

W tym zakresie Sąd uznał, iż cofnięcie pozwu przez powódkę nie jest sprzeczne z prawem, zasadami współzycia społecznego, nie zmierza również do obejścia prawa, jak również nie narusza słusznego interesu pracownika.

O rygorze natychmiastowej wykonalności – w punkcie VI orzeczono na podstawie art. 477<sup>2</sup> § 1 kpc.

Zgodnie z treścią art. 13 ustawy z dnia 28 lipca 2005r. o kosztach sądowych w sprawach cywilnych (Dz.U Nr 167, poz. 1398 z zm.) opłatę stosunkową pobiera się w sprawach o prawa majątkowe; wynosi ona 5 % wartości przedmiotu sporu lub przedmiotu zaskarżenia, jednak nie mniej niż 30 złotych i nie więcej niż 100.000 złotych.

Natomiast zgodnie z art. 35 ust 1 zdanie drugie cytowanej ustawy w sprawach z zakresu prawa pracy w których wartość przedmiotu sporu przewyższa kwotę 50.000 złotych pobiera się od wszystkich podlegających opłacie pism procesowych opłatę stosunkową.

W myśl art. 113 ust. 1 kosztami sądowymi, których strona nie miała obowiązku uiścić lub których nie miał obowiązku uiścić kurator lub prokurator, sąd w orzeczeniu kończącym sprawę w instancji obciąży przeciwnika, jeżeli istnieją ku temu podstawy, przy odpowiednim zastosowaniu zasad obowiązujących przy zwrocie kosztów procesu.

W zakresie określenia wpisu sądowego w sprawie Sąd miał na uwadze, iż zgodnie z uchwałą Sądu Najwyższego z dnia 5 marca 2007 roku Sąd w orzeczeniu kończącym sprawę z zakresu prawa pracy, w której wartość przedmiotu sporu nie przewyższa 50.000 złotych obciąży pozwanego pracodawcę na zasadach określonych w art. 113 ust. 1 ustawy z dnia 28 lipca 2005 roku o kosztach sądowych w sprawach cywilnych (Dz. U Nr 167, poz. 1398 ze zmianami) kosztami sądowymi, których nie miał obowiązku uiścić pracownik wnoszący powództwo lub odwołanie do sądu, w wyłączeniu opłat od pism wymienionych w art. 35 ust.1 zd.1 powołanej ustawy. A zatem mając powyższe na uwadze pozwanego obciąża obowiązek uregulowania należności tytułem wpisu sądowego w zakresie uwzględnionego przez Sąd powództwa.

Mając na uwadze, fakt iż strona pozwana przegrała proces w zakresie roszczeń objętych punktem II wyroku, Sąd na mocy art. 98 kpc w zw. z art. 108 § 1 kpc oraz art. 35 ust. 1 zdanie 2 w zw. z art. 113 cyt. ustawy nakazał ściągnąć od pozwanego na rzecz Skarbu Państwa Kasy Sądu Rejonowego (...) w G.kwotę 390 złotych (5% z kwoty 7.800 złotych)

O powyższym orzeczono w punkcie IV wyroku.

Zgodnie z treścią art. 100 zd. 1 k.p.c. w razie częściowego tylko uwzględnienia żądań koszty będą wzajemnie zniesione lub stosunkowo rozdzielone. Na gruncie przedmiotowej sprawy z uwagi na to, że zasadność żądań strony powodowej została uwzględniona w połowie, zdaniem Sądu w pełni zasadne było zniesienie pomiędzy stronami kosztów zastępstwa procesowego.

O powyższym orzeczono w punkcie V wyroku.