

Sygnatura akt IV Pa 35/17

WYROK

W IMIENIU RZECZYPOSPOLITEJ POLSKIEJ

Dnia 25 października 2017r.

Sąd Okręgowy we Włocławku IV Wydział Pracy i Ubezpieczeń Społecznych

w składzie :

Przewodniczący: SSO Katarzyna Augustyniak

Sędziowie: SO Małgorzata Paździerska (spr)

SO Hanna Wujkowska

Protokolant: st.sekr.sądowy Marlena Budzyńska

po rozpoznaniu w dniu 25 października 2017 r. we Włocławku

na rozprawie

sprawy J. M.

przeciwko Urzędowi (...)W.

o przywrócenie do pracy i zapłatę wynagrodzenia za czas pozostawania bez pracy

na skutek apelacji pozwanego Urzędu(...) W.

od wyroku Sądu Rejonowego we Włocławku - IV Wydziału Pracy i Ubezpieczeń Społecznych

z dnia 11 kwietnia 2017r. sygn. akt IV P(...)

1. uchyła zaskarżony wyrok w punkcie II i III i w tym zakresie przekazuje sprawę do ponownego rozpoznania Sądowi Rejonowemu we Włocławku IV Wydziałowi Pracy i Ubezpieczeń Społecznych, pozostawiając temu sądowi rozstrzygnięcie o całości kosztów postępowania w tym o kosztach postępowania apelacyjnego;

2. oddala apelację w pozostałej części.

Sygn. akt IV Pa 35/17

UZASADNIENIE

J. M. wystąpił przeciwko Urzędowi (...) W. o przywrócenie go do pracy na dotychczas zajmowanym stanowisku i na dotychczasowych warunkach oraz zasądzenie na jego rzecz wynagrodzenia za czas pozostawania bez pracy.

Powód wskazał, że był zatrudniony u pozwanego od dnia 15.02.1996 r. ostatnio na stanowisku głównego specjalisty w Wydziale (...) pełniącego funkcję inspektora nadzoru branży (...), którą pełnił między innymi na budowie Przedszkola (...)we W. realizowanej przez Urząd (...). Podał też, że w związku ze złym stanem zdrowia od dnia 05.04.2016 r. nie był obecny w pracy, w czasie której to nieobecności pozwany rozwiązał z nim umowę o pracę w trybie dyscyplinarnym. Powód wskazał, że nie zgadza się z zarzutami przedstawionymi mu w oświadczeniu pozwanego pracodawcy i uznaje wskazane przyczyny za nadużycie prawa. Powód podniósł również, że wskazane przyczyny są częściowo nieprawdziwe i nieuzasadnione. Zgłosił też zarzut przekroczenia przez pozwanego terminu z art. 52 § 2 k.p..

Zdaniem powoda pozwany najpóźniej w miesiącu grudniu 2015 r. był świadomy zakresu zmian projektowych oraz przyczyn, które doprowadziły do powstania opóźnień w realizacji inwestycji przedszkola. Jako pewną datę posiadania tej wiedzy wskazał powód dzień 07.04.2016 r. bowiem w tym dniu Gmina M. W. złożyła wykonawcy oświadczenie o odstąpieniu od umowy. Dalej powód argumentował, że nawet przy przyjęciu, że pozwany nie miał świadomości co do szczegółowych przyczyn opóźnień i zakresu zmian projektowych, to świadomość taką miał już z całą pewnością w chwili złożenia zawiadomienia o podejrzeniu popełnienia przestępstwa pismem z dnia 05.05.2016 r. skierowanym do Prokuratury Okręgowej we W., gdyż zawiadomienie to sporządzone zostało w oparciu o ekspertyzę budowlaną sporządzoną przez R. S.. Powód wskazał, że oświadczenie o rozwiązaniu stosunku pracy bez wypowiedzenia zostało sporządzone z datą 09.06.2016 r. nadane w dniu 10.06.2016 r., a powód otrzymał je w dniu 27.06.2016 r. z czego wynika, że już w chwili jego nadania w placówce pocztowej przekroczony został jednomiesięczny termin na jego złożenie, który upłynął najpóźniej w dniu 05.06.2016 r. Dalej powód w sposób obszerny i szczegółowy przedstawił ogólne zasady realizacji inwestycji obowiązujące w Urzędzie (...) W.. Ustosunkował się też do poszczególnych zarzutów wskazanych w oświadczeniu pozwanego z dnia 09.06.2016 r. jako przyczyny rozwiązania z nim umowy o pracę w trybie natychmiastowym wyjaśniając szczegółowo przyczyny zmian realizacji inwestycji w stosunku do projektu. W tym miejscu powód wskazał na funkcję inspektora nadzoru inwestorskiego branży sanitarnej i obowiązujące przepisy Prawa budowlanego, z których w żadnym miejscu nie wynika, że rolą inspektora nadzoru jest bezwzględne dążenie do realizacji inwestycji ściśle według projektu budowlanego. Wskazał, że w jego kilkunastoletniej praktyce zawodowej w Urzędzie (...) W. nie zdarzyła się ani jedna inwestycja, która zostałaby zrealizowana ściśle według projektu, bez wprowadzania jakichkolwiek zmian. Powód podniósł ponadto, że cztery spośród wskazanych przez pozwanego zarzutów nie powinno być w ogóle branych pod uwagę przy ocenie zasadności złożonego powodowi oświadczenia, gdyż nie dotyczą zakresu robót objętych nadzorem powoda oraz nie mogą być uznane za trafne z uwagi na przerwanie inwestycji i nie zakończenie robót, którymi były objęte. Powód zarzucił też pozwanemu, że podnoszone w oświadczeniu o rozwiązaniu umowy o pracę twierdzenia jakoby to on był odpowiedzialny za opóźnienia na budowie i swoimi działaniami czy zaniechaniami naraził pracodawcę na straty są całkowicie dowolne i nie znajdują oparcia w jakimkolwiek dokumencie zarówno z okresu realizacji inwestycji jak i z zakresu po odstąpieniu przez Miasto od umowy z wykonawcą.

Pozwany w odpowiedzi na pozew wniósł o oddalenie powództwa w całości. Pozwany wskazał na bezzasadność argumentacji powoda odnośnie kwestii przekroczenia przez pozwanego terminu wynikającego z art. 52 § 2 kodeksu pracy. Pozwany przytoczył uregulowanie ustawowe zawierające wskazanie na termin 1 miesiąca od uzyskania przez pracodawcę wiadomości o okoliczności uzasadniającej rozwiązanie umowy argumentując, że bieg miesięcznego terminu rozpoczyna się dopiero od chwili, w której pracodawca uzyskał w dostatecznym stopniu wiarygodne informacje uzasadniające jego przekonanie, że pracownik dopuścił się czynu nagannego w stopniu usprawiedliwiającym niezwłoczne rozwiązanie umowy o pracę. Pozwany argumentował, że dopiero z datą 12.05.2016 r. powziął wiadomość będącą podstawą do rozwiązania z powodem umowy o pracę bez zachowania okresu wypowiedzenia. Dalej pozwany wskazał, że powodem rozwiązania umowy o pracę bez zachowania okresu wypowiedzenia było doprowadzenie do realizacji inwestycji niezgodnie z dokumentacją projektową, rażące niezachowanie sumienności, staranności przy realizacji powierzonych obowiązków w wykonywaniu nadzoru inwestorskiego, czego nie można utożsamiać z opóźnieniami i zmianami w dokumentacji projektowej.

Pozwany podał, że dopiero z opinii zleconej J. S. (2) wynikało, że powód wyraził zgodę na położenie rur bez kanału technologicznego. Podał też, że umowa zlecenia z dnia (...) 2016 r. zawarta z M. S. (1) na wykonanie Zamiennego projektu zagospodarowania terenu dla inwestycji pn. Budowa budynku Przedszkola (...) dotyczyła tylko uzupełnienia przyłącza od rur spustowych do projektowanej instalacji deszczowej, naniesienia przebiegu instalacji sanitarnej a jej zakres nie obejmował zaniechań w branży sanitarnej będących podstawą wypowiedzenia umowy o pracę z powodem.

Pozwany podał, że od 2009 r. obowiązuje u niego Zarządzenie nr (...) Prezydenta Miasta W. w sprawie trybu nadzoru i kontroli realizacji zadań inwestycyjnych. Zgodnie z § 1 ust. 5 w/w zarządzenia, zakres wykonywanych robót i jego kompletność sprawdzana jest i potwierdzana przez inspektora nadzoru. Wskazał też, że podstawowym obowiązkiem pracownika samorządowego jest dbałość o wykonanie zadań publicznych oraz o środki publiczne z

uwzględnieniem interesu publicznego oraz indywidualnych interesów obywateli. W tym kontekście pozwany wskazał, że przyczyną rozwiązania z powodem umowy o pracę było zatajenie przez niego nieprawidłowości na nadzorowanej przez powoda budowie i doprowadzenie do realizacji inwestycji niezgodnie z dokumentacją projektową. Pozwany zarzucił powodowi, że nie tylko nie uzyskał ale także nie wystąpił do projektanta M. S. (1) o akceptację zmian w dokumentacji projektowej a zmiany w dokumentacji uzgadniał tylko telefonicznie i następnie akceptował je w imieniu pozwanego odbierając roboty.

Wyrokiem z dnia(...). Sad Rejonowy we Włocławku IV Wydział Pracy i Ubezpieczeń Społecznych przywrócił powoda do pracy u pozwanego na dotychczasowych warunkach pracy i płacy, zasądził od pozwanego na rzecz powoda kwotę 13 320,- zł tytułem wynagrodzenia pod warunkiem podjęcia pracy oraz zasądził na rzecz powoda kwotę 6624,- zł tytułem zwrotu kosztów procesu.

Swoje orzeczenie Sąd Rejonowy wydał w oparciu o poniższe ustalenia i rozważania:

Od dnia 03.09.1996 r. J. M. był zatrudniony w Urzędzie (...) we W. na stanowisku inspektora w Wydziale (...). Decyzją Prezydenta Miasta W. z dnia 29.06.1999 r. przeniesiono powoda z dniem 01.07.1999 r. do pracy w Wydziale (...), a w dniu 14.10.1999 r. przedstawiono mu zakres czynności na stanowisku inspektora ds. nadzoru inwestycji w branży sanitarnej.

Ostatnim, przedłożonym do podpisu powodowi zakresem czynności znajdującym się w jego aktach osobowych jest zakres czynności podpisany w dniu 18.08.2014r., którym powierzono powodowi stanowisko głównego specjalisty ds. realizacji i nadzoru inwestycyjnego w Referacie (...) w Wydziale (...). Faktycznie powód wykonywał obowiązki inspektora nadzoru inwestorskiego w branży instalacji sanitarnych, co wynika z pisma dyrektora Wydziału S. W. z dnia 28.07.2014 r. Do głównych obowiązków powoda w tym zakresie należało wykonywanie nadzoru inwestorskiego w zakresie inwestycji nowych, modernizacji i remontów obiektów istniejących oraz nadzorowanie remontów i usuwanie awarii w placówkach oświatowych miasta W..

W lutym 2015 r. pozwany pracodawca powierzył powodowi funkcję inspektora nadzoru z wykonywanej przez niego branży sanitarnej na budowie Przedszkola (...) we W..

W tym przedmiocie pozwany zawarł w dniu 24.02.2015 r. z K. Ł. (1) prowadzącym działalność gospodarczą pod nazwą (...) K. Ł. (1) umowę na realizację robót budowlanych pn. Budowa budynku Przedszkola (...) wraz z zagospodarowaniem terenu. Wykonawca zobowiązał się zrealizować przedmiot umowy w terminie 12 miesięcy od daty jej zawarcia. Z uwagi na znaczne opóźnienie robót branży ogólnobudowlanej i zagrożenie brakiem realizacji inwestycji w wyznaczonym terminie w dniu 11.12.2015 r. odbyło się spotkanie generalnego wykonawcy K. Ł. (1) i podwykonawcy K. S. z zastępcą dyrektora Wydziału (...) pozwanego D. O. (1) i zastępcą Prezydenta ds. inwestycji i rozwoju M. K.. W czasie spotkania ustalono, że opóźnienia w branży ogólnobudowlanej powodują brak możliwości rozpoczęcia prac z zakresu branży sanitarnej. Ustalono, że generalny wykonawca zawrze z podwykonawcami aneksy do umów o podwykonawstwo celem przedłużenia im terminów do wykonania zleconych prac.

Efektom dokonanych ustaleń było zawarcie między pozwanym a generalnym wykonawcą w dniu 19.02.2016 r. Aneksu nr 1 do umowy z dnia 24.02.2015 r, którym przedłużono termin realizacji tej umowy do dnia 09.05.2016 r. Główną przyczyną opóźnienia w realizacji budowy przedszkola była konieczność wymiany gruntu, na którym budynek miał być posadowiony. W lutym 2016 r. zamawiający zlecił projektantowi budynku M. S. (1) wykonanie projektu zamiennego dotyczącego zmiany przebiegu linii rozgraniczających teren budowy przedszkola. Kierownikiem budowy przedszkola był J. A.. Przebywał na budowie obiektu najwyżej 1-2 razy w tygodniu, dlatego występował ewidentny brak koordynacji prac na budowie. Uwidaczniał się on brakiem koordynacji prac ogólnobudowlanych prowadzonych przez (...) K. Ł. z pracami specjalistycznymi, które wykonywali podwykonawcy, w tym Zakład Handlowo – Usługowy (...) wykonujący roboty instalacyjne z zakresu instalacji co, wodno-kanalizacyjnej, wentylacyjnej i ciepła technicznego. Błędy w pracach ogólnobudowlanych i ogólne opóźnienie tych prac spowodowały, że w grudniu 2015 r. roboty z zakresu instalacji sanitarnych przebiegały z wyprzedzeniem w stosunku do ich harmonogramu. Nadzór inwestorski nad pracami firmy K. S. pełnił powód, któremu podwykonawca zgłaszał problemy związane z brakiem koordynacji

prac na budowie. Problemy te powód zgłaszał we wrześniu i październiku 2015 r. swej ówczesnej przełożonej A. W. (1), pełniącej obowiązki dyrektora Wydziału(...)w pozwanym Urzędzie. Zgłoszone przez powoda problemy dotyczące branży instalacji sanitarnych w szczególności dotyczące konieczności zmiany dokumentacji wodno-kanalizacyjnej budowanego przedszkola A. W. przekazywała każdorazowo zastępcy Prezydenta ds. (...) M. K.. O problemach dotyczących zakresu robót z branży sanitarnej w budynku przedszkola powód informował również D. O. (1), któremu w listopadzie 2015 r. powierzono funkcję p.o. dyrektora Wydziału (...) W.. O trudnościach związanych z pracami z zakresu branży sanitarnej informował D. O. na piśmie zarówno powód jak i K. S..

Brak koordynacji robót budowlanych i znaczne ich opóźnienie ze strony generalnego wykonawcy spowodowały, że pismem z dnia 07.04.2016 r. Prezydent Miasta W. oświadczył K. Ł. (1), iż odstępuje od umowy zawartej z nim w dniu 24.02.2015 r. W oświadczeniu wskazano, że przyczyną odstąpienia od umowy jest opóźnienie wykonawcy w realizacji przedmiotu zamówienia, które jest tak dalekie, że nie jest prawdopodobne zakończenie prac w umówionym czasie. Również (...) K. Ł. (1) pismem z dnia 15.04.2016 r. odstąpił od powyższej umowy wskazując, że przyczyną odstąpienia jest brak współdziałania występujący po stronie Gminy M. W. przejawiający się nie ustosunkowaniem do jego pism oraz brakiem odzewu na liczne pisma, w których wskazywał błędy w dokumentacji.

Od dnia 05.04.2016 r. powód zaprzestał wykonywania obowiązków służbowych z powodu niezdolności do pracy spowodowanej chorobą. W dniu 19.04.2016 r. pozwany zawarł z firmą (...) we W. umowę w sprawie nadzoru w branży sanitarnej nad budową Przedszkola (...)we W.. Reprezentantem firmy była T. S., która w kwietniu 2016 r. przystąpiła do inwentaryzacji prac sanitarnych. W dniu 12.05.2016 r. T. W.-S. drogą mailową przesłała D. O. (1) opis robót branży sanitarnej. Opis wykonanych robót z zakresu branży sanitarnej zwarty w przesłanej informacji obejmował między innymi informację o:

- zmianie trasy przewodów - rurociągów z korytarza do pomieszczenia wentylatorowni,
- nie wykonaniu na parterze kanału technicznego,
- zamiany rur stalowych na rury z tworzyw sztucznych w obrębie węzła cieplnego,
- braku rewizji – czyszczaków na wykonanych pionach,
- zmiany lokalizacji separatora tłuszczu,
- zmiany trasy kanałów wentylacji mechanicznej,
- nie wykonania badania kamerą drożności i liniowości istniejących przyłączy i przyłącza kanalizacji deszczowej,
- nie zlikwidowanie włączenia kanalizacji sanitarnej do kanalizacji deszczowej,
- brak protokołu odbioru robót.

U pozwanego obowiązują Zarządzenie nr (...) Prezydenta Miasta W. z dnia 03.03.2009 r. w sprawie trybu nadzoru i kontroli realizacji zadań inwestycyjnych. Nieaktualne w treści zarządzenia czasie realizacji inwestycji były zapisy dotyczące wskazanych w nim stanowisk, nazw wydziałów Urzędu Miasta czy sposobu odwoływania się do wyszczególnionych w zarządzeniu jednostek, które w tym czasie już nie działały. O zmianę i aktualizację nieaktualnych aktów prawnych obowiązujących u pozwanego ma obowiązek występować Wydział Organizacyjno-Prawny Urzędu (...). Z wnioskiem takim odnośnie Zarządzenia nr (...) nie wystąpiono.

Oświadczeniem z dnia 09.06.2016 r. pozwany rozwiązał z powodem umowę o pracę w trybie art. 52 § 1 pkt 1 k.p.c. bez zachowania okresu wypowiedzenia z powodu ciężkiego naruszenia podstawowych obowiązków pracowniczych polegających na rażącym niezachowaniu sumienności i staranności przy realizacji powierzonych zadań, obowiązków i odpowiedzialności w wykonywaniu nadzoru inwestorskiego na zadaniu pn. Budowa budynku Przedszkola (...)wraz z zagospodarowaniem terenu przy ul. (...) we W.. W oświadczeniu pozwany wskazał, że powód będąc wyznaczonym

przez inwestora inspektorem nadzoru budowlanego branży sanitarnej doprowadził do realizacji inwestycji niezgodnie z dokumentacją projektową w szczególności w zakresie:

- zmiany trasy przebiegu rurociągów w piwnicy,
- niewykonania kanału technicznego na parterze budynku,
- zmian w zakresie trasy kanałów wentylacji mechanicznej,
- dopuszczenia do zastosowania przez wykonawcę w zakresie instalacji wodno-kanalizacyjnej materiałów niegodnych z projektem,
- niezlikwidowania włączenia kanalizacji sanitarnej z sąsiedniego budynku do kanalizacji deszczowej na terenie budowy,
- braku wbudowania rewizji - czyszczaków na wykonanych pionach kanalizacji sanitarnych,
- zaniechania wykonania przez wykonawcę badań kamerą drożności i liniowości istniejącego przyłącza kanalizacji sanitarnej i deszczowej będących po stronie wykonawcy.

Zmiana trasy przebiegu rurociągów w piwnicy (pierwsza przyczyna rozwiązania umowy o pracę) była związana z odprowadzeniem kanalizacji z kuchni przedszkola. W projekcie sanitarnym separator tłuszczu odprowadzający ścieki z kuchni został zaprojektowany w piwnicy budynku. W separatorze gromadzi się tłuszcz odprowadzany z kuchni, który zalega w nim nawet kilka miesięcy, co powoduje powstawanie fetoru odczuwalnego w całym budynku. Zgodnie z decyzją powoda, popartą doświadczeniem zawodowym, separator tłuszczu został wyprowadzony na zewnątrz budynku. Spowodowało to dodatkową korzyść dla użytkowników budynku, gdyż wskutek starań powoda zostało wykonane niezależne wejście z zewnątrz do węzła cieplnego w piwnicy budynku. W projekcie było wejście wewnętrzne, z korytarza piwnicy a służby obsługujące taki węzeł są wyłącznie służbami z zewnątrz. Zmiana usytuowania separatora tłuszczu spowodowała konieczność zmiany trasy przebiegu rurociągów w piwnicy. Zmiana trasy rurociągu była konieczna również z tej przyczyny, że rurociąg wchodził w światło dodatkowo zaprojektowanych drzwi. Zmiana przebiegu takich rurociągów odmiennie od zapisów projektu może też być dokonana, jeżeli usprawni to proces budowy. Zmiana trasy przebiegu rurociągu jest zmianą nieistotną.

Odnośnie zarzutu niewykonania kanału technicznego na parterze budynku, wykonanie takich prac należy do zakresu robót ogólnobudowlanych czym powód się nie zajmował. W projekcie budowlanym powinien być wykonany projekt konstrukcyjny takiego kanału, natomiast w projekcie budynku przedszkola autorstwa M. S. (1) projektu takiego kanału nie było. Projekt parteru budynku zawierał jedynie rzut kanału technicznego co nie jest projektem kanału, projekt winien uwidaczniać konstrukcje kanału.

Zarzut sformułowany jako zmiana w zakresie trasy kanałów wentylacji mechanicznej dotyczy dwóch zmian jakie nastąpiły w czasie budowy – jedna w holu budynku, druga w pomieszczeniu kuchni. W tym zakresie w projekcie budynku przedszkola był ewidentny błąd, gdyż na rzucie parteru budynku nie była zaznaczona witryna szklana stanowiąca ścianę holu. Taki projekt otrzymał A. C. mający pracownię projektową (...) we W., który był projektantem instalacji sanitarnych w budynku (...). Ponieważ kanał wentylacji mechanicznej wycelowany był w szklaną witrynę, zaistniała konieczność zmiany trasy jego przebiegu. Kanał wentylacji został poprowadzony za ścianą wejścia do piwnicy, co nie powodowało żadnych istotnych zmian czy utrudnień odnośnie funkcjonowania wentylacji, gdyż jej wyloty pozostały w tych samych miejscach. W tym samym zakresie zaistniała konieczność zmian wentylacji w kuchni budynku, gdyż na projekcie głównym – rzucie przeznaczonym do naniesienia instalacji sanitarnych w postaci wentylacji mechanicznej nie były zaznaczone okna dachowe. Przewód wentylacyjny przechodził na projekcie pod naświetleniami dachowymi co stwarzało zagrożenie, że kanał wentylacyjny zasłaniałby światło okienne. Powyższe spowodowało konieczność przesunięcia trasy kanału poza obrys okien dachowych. Zmiana trasy takiego kanału jest zmianą nieistotną.

Powód potwierdził fakt zastosowania w zakresie instalacji wodno-kanalizacyjnej materiałów innych niż w projekcie (zarzut nr 4). W sprawie zamiany rur typu PEX na system Boryszew powód kontaktował się telefonicznie z projektantem A. C., który wyraził zgodę na taką zamianę informując powoda, że zmiana taka nie ma większego znaczenia w instalacji i będzie należało ją nanieść dopiero w dokumentacji powykonawczej. Decyzję w przedmiocie zmiany materiałów powód podjął po konsultacji z instalatorem K. S., z którym wielokrotnie wcześniej współpracował na różnych budowach. Podstawą podjęcia tej decyzji była ich wiedza, że system rur wodnych Boryszew jest trwalszy i mniej awaryjny od systemu PEX, który jest dodatkowo materiałem droższym. Na uzasadnienie zamiany tych materiałów powód wskazywał, że rury w systemie PEX są wyposażone w kształtki zaprasowane, które zmniejszają przekrój rury co powoduje bardzo duże straty ciśnienia wody w rurach. Stosuje się również przy nich uszczelki gumowe co staje się częstą przyczyną przecieków wody. W systemie rur polipropylenowych Boryszew stosuje się złączki zgrzewane co gwarantuje niezakłócony przepływ wody, bez przecieków, rury te są również trwalsze. Zmiana materiałów w instalacji wodno-kanalizacyjnej nie zwiększyła też kosztów instalacji sanitarnych. Zmiana ta nie należy również do kategorii zmian istotnych.

Jak wskazała w swych zeznaniach świadek T. S., niezasadnym było postawienie powodowi zarzutu niezlikwidowania włączenia kanalizacji sanitarnej z sąsiedniego budynku do kanalizacji deszczowej na terenie budowy (zarzut zawarty w oświadczeniu pozwanego pod poz. 5). Zgodnie z ustaleniami w/w świadka dokumentacja projektowa nie obejmowała likwidacji kanalizacji sanitarnej z sąsiedniej posesji, gdyż kanalizacja ta była włączona do kanalizacji deszczowej przedszkola. Zeznania T. S. o braku w projekcie kanalizacji deszczowej potwierdził świadek K. S., który również w tym przedmiocie dokonywał ustaleń z powodem. Z ustaleń wynikało, że zlikwidowania włączenia kanalizacji sanitarnej z sąsiedniego budynku do kanalizacji deszczowej przedszkola nie było w ogóle w dokumentacji projektowej sporządzonej przez M. S. (1).

Oдноśnie zarzutu zawartego pod poz. 6 oświadczenia – braku wbudowania rewizji – czyszczaków na wykonanych pionach kanalizacji sanitarnych, już w oceny T. S. wynika, że brak zainstalowania tych czyszczaków do kwietnia 2016 r. nie zagrażał postępowi robót na budowie przedszkola. Czyszczaki instaluje się na pionach kanalizacyjnych. Są to urządzenia instalowane na określonej wysokości rur wychodzących spod posadzek. Do dnia 04.04.2016 r. tj. do daty, do której powód świadczył pracę na rzecz pozwanego rury kanalizacji sanitarnych były zamontowane pod posadzkami ale nie były wyprowadzone na taką wysokość, na której powinny być zamontowane czyszczaki.

Zarzut zawarty pod poz. 7 oświadczenia pozwanego z dnia 09.06.2016 r. został określony jako zaniechanie wykonania przez wykonawcę badań kamerą drożności i liniowości istniejącego przyłącza kanalizacji sanitarnej i deszczowej będących po stronie wykonawcy. Badanie kamerą drożności i liniowości przyłączy kanalizacji sanitarnej i deszczowej wykonuje się w momencie zakończenia prac instalacyjnych, przed odbiorem tych prac i sporządzeniem protokołu odbiorczego. Badania te wykonuje się przed całkowitym zakończeniem budowy obiektu.

Po odejściu powoda z pracy pozwany zawarł z R. S. umowę zlecenia na wykonanie ekspertyzy technicznej wykonanych prac w ramach zadania inwestycyjnego – Budowa budynku Przedszkola Publicznego nr 30 wraz z zagospodarowaniem terenu przy ulicy (...) we W.. W sporządzonej opinii nie stwierdzono zaniedbań w zakresie robót z branży sanitarnej. Oдноśnie instalacji wewnętrznych opinia zawiera krótkie stwierdzenie, że na podstawie analizy dokumentacji budowy wykonano prace instalacyjne zgodnie z wytycznymi nadzoru inwestorskiego, oraz że z uwagi na trwające prace i na tym etapie z powodu braku prób i sprawdzeń nie można kompleksowo ocenić jakości wykonanych robót.

Po odejściu powoda z pracy pozwany Urząd nie wystąpił do projektanta M. S. (1) o zatwierdzenie zmian w projekcie, które nastąpiły do kwietnia 2016 r. Prawo budowlane dopuszcza dokonywanie zmian w projektach w czasie realizacji inwestycji. Do projektanta należy kwalifikacja czy zgłoszona zmiana jest zmianą istotną czy nieistotną. W przypadku każdego projektu zmianami istotnymi są zmiany, które powodują obowiązek uzyskania ponownych uzgodnień z instytucjami oraz uzyskania ponownego pozwolenia na budowę. Uzgodnienia z instytucjami dotyczą zakresu przepisów przeciwpożarowych, sanepidowskich czy zmieniających warunki techniczne budynku. Pozostałe zmiany dokonywane w czasie realizacji inwestycji są zmianami nieistotnymi.

W czasie zatrudnienia powoda w pozwanym Urzędzie zatrudnionych było ogółem 6 inspektorów nadzoru: 3 z branży ogólnobudowlanej, 2 z branży elektrycznej i 1 branży sanitarnej, którym był powód. Wielokrotnie była zgłaszana pozwanemu kwestia zatrudnienia większej ilości inspektorów ds. sieci sanitarnych ale pozostało to bez odpowiedzi.

Na przełomie roku 2015/2016 pozwany Urząd prowadził około 60 różnego rodzaju inwestycji na terenie miasta W., większość z nich związana była z robotami z zakresu branży sanitarnej. Były to inwestycje budowlane, drogowe oraz dotyczące placów zabaw i boisk.

Do największych z tych inwestycji należały:

- budowa budynku Przedszkola (...) we W.,
- budowa sali gimnastycznej przy Gimnazjum(...)w Zespole Szkół nr (...) w M.,
- budowa infrastruktury technicznej oraz przebudowa nawierzchni ulic (...) we W.,
- rozbudowa ulicy (...) wraz z infrastrukturą towarzyszącą,
- budowa boiska i elementów lekkoatletycznych przy Placu (...),
- budowa boiska wielofunkcyjnego w Szkole Podstawowej nr (...) we W.,
- budowa segmentu żywieniowego przy Zespole Szkół nr (...),
- wykonanie elewacji Zespołu Szkół (...),
- przebudowa budynku oświaty na potrzeby Zakładu (...).

Do marca 2017 r. budowa Przedszkola Publicznego nr 30 we W. nie została zakończona.

Stan faktyczny w sprawie Sad Rejonowy ustalił w pierwszej kolejności w oparciu o załączone do akt sprawy dowody w postaci dokumentów oraz na podstawie zeznań powoda i świadków. Zeznaniami powoda sąd w całości dał wiarę. Dokumenty złożone w aktach osobowych powoda wskazują na charakter i czasookres jego zatrudnienia u pozwanego, zakres powierzonych pracownikowi obowiązków, jak również okoliczności, przyczyny i tryb rozwiązania z powodem umowy o pracę. W tym zakresie zgromadzone dowody nie były kwestionowane. Ustaleń w sprawie niniejszej sąd dokonał również na podstawie dowodu z zeznań świadków w osobach: A. W. (1), D. O. (1), W. B., J. G., K. S., Z. B., M. K., M. S. (2), J. S. (2), W. K., T. S. i M. S. (1).

Sąd Rejonowy uznał, że przedstawione przez wszystkich świadków okoliczności należy uznać za wiarygodne, dlatego nie znalazł żadnego powodu, aby którekolwiek zeznania kwestionować. Zdaniem sądu przesłuchani w sprawie świadkowie przedstawili swoją wiedzę o faktach znanych im z bezpośrednich spostrzeżeń zarówno w związku z wykonywaniem obowiązków służbowych pozostając w zatrudnieniu u pozwanego jak i w związku z wykonywaniem obowiązków zawodowych przy realizacji budowy budynku Przedszkola (...)we W.. W dużej mierze a w zasadzie w całości zeznania tych świadków korespondują z wersją prezentowaną przez powoda zarówno w uzasadnieniu pozwu jak i w toku całego postępowania, łącznie z zeznaniami złożonymi przez powoda w czasie gdy był przesłuchany w charakterze strony procesowej.

Istota prowadzonego w przedmiotowej sprawie postępowania dowodowego zmierzała do ustalenia, czy podjęta przez pozwanego względem powoda decyzja była zgodna z przepisami prawa pracy, jak również czy była uzasadniona w rozumieniu art. 52§1 pkt 1 kp.

Zgodnie z 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. Ponieważ taki sposób rozwiązania stosunku pracy jest dla pracownika najbardziej dotkliwym, dlatego też winien być stosowany przez pracodawcę tylko

w szczególnych przypadkach. Kodeks pracy nie zawiera jednak katalogu naruszeń, które należałoby kwalifikować jako ciężkie naruszenie podstawowych obowiązków pracowniczych.

Z dotychczasowego orzecznictwa wynika, że nie każde naruszenie przez pracownika obowiązków może stanowić podstawę rozwiązania umowy w tym trybie. Wobec tego każda sprawa musi być rozważana indywidualnie, przy uwzględnieniu wszystkich okoliczności, które wpłynęły na tę jednostronną decyzję pracodawcy. W orzecznictwie przyjmuje się z reguły, że naruszenie obowiązków pracowniczych, o którym mowa w art. 52 §1 pkt 1 k.p. może polegać na działaniu bądź zaniechaniu, które musi stanowić naruszenie podstawowych obowiązków pracowniczych, musi być spowodowane przez pracownika świadomie, w sposób zawiniony i musi stwarzać zagrożenie dla interesów pracodawcy. Nie jest zasadniczo kwestionowany ani w doktrynie ani w orzecznictwie pogląd, że winę pracownika należy na gruncie tego przepisu pojmować „karnistycznie” (wyrok Sądu Najwyższego z 14.02.2002r. I PKN 850/00). Sąd Rejonowy wskazał, iż z winą umyślną będziemy mieć do czynienia wówczas, gdy pracownik z zamiarem bezpośrednim lub ewentualnym podejmuje działania lub dopuszcza się zaniechań. Tym samym musi więc chcieć uchybić obowiązkowi lub co najmniej przewidywać taką możliwość i godzić się na to, że swoim zachowaniem obowiązek taki naruszy. Z niedbalstwem mamy natomiast do czynienia wówczas, gdy co prawda pracownik nie przewidział, że swoim zachowaniem naruszy obowiązek, ale mógł i powinien był to przewidzieć.

W doktrynie i orzecznictwie z zakresu prawa pracy przyjmuje się, że możliwość rozwiązania umowy o pracę na podstawie art. 52 § 1 pkt 1 k.p. istnieje wówczas, gdy czyn pracownika jest przedmiotowo bezprawny i podmiotowo zawiniony oraz gdy jednocześnie stanowi istotne zagrożenie interesów pracodawcy. Bezprawność czynu wynika z jego kolizji z obowiązkami przypisanymi pracownikowi w treści stosunku pracy. Natomiast winę można przypisać pracownikowi wówczas, gdy jego stosunek psychiczny do czynu jest świadomy a nadto pracownik mając świadomość szkodliwości skutku swego postępowania, celowo do niego zmierza lub co najmniej na ten skutek się godzi.

Na ciężkie naruszenie podstawowych obowiązków składa się więc nasilenie złej woli i istotne naruszenie lub zagrożenie interesu pracodawcy.

Sąd podkreślił, że w sprawach z odwołania pracownika od rozwiązania umowy o pracę w trybie art. 52 kp ciężar udowodnienia podstawy tego rozwiązania spoczywa na pracodawcy (wyrok Sądu Najwyższego z dnia 5.02.1998r. I PKN 519/97 oraz wyrok Sądu Najwyższego z dnia 17.02.1998r. I PKN 524/97). Pozwany winien więc był udowodnić, że powód dopuścił się ciężkiego naruszenia podstawowych obowiązków pracowniczych, a jednocześnie że rozwiązanie umowy nastąpiło zgodnie z wymogami przepisów dotyczących rozwiązywania umów o pracę. Ponadto wskazanie w pisemnym oświadczeniu pracodawcy przyczyny uzasadniającej rozwiązanie umowy o pracę na podstawie art. 52 k.p. przesądza o tym, że spór przed Sądem toczy się tylko w granicach zarzutu skonkretyzowanego w pisemnym oświadczeniu, a pracodawca pozbawiony jest możliwości powoływania się w toku postępowania na inne przyczyny, które również mogłyby uzasadniać tryb zwolnienia z pracy przewidziany w art. 52 k.p. W ocenie Sądu Rejonowego przeprowadzone w sprawie postępowanie dowodowe nie potwierdziło istnienia przyczyny kwalifikującej zachowanie powoda do rozwiązania umowy o pracę bez wypowiedzenia w trybie określonym przepisem art. 52 § 1 pkt 1 k.p.

Analiza wskazanych przez pozwanego przyczyn w kontekście wykładni art. 52 § 1 pkt 1 k.p. oraz orzecznictwa Sądu Najwyższego nie pozwala zakwalifikować ich jako ciężkiego naruszenia podstawowych obowiązków pracowniczych.

Przede wszystkim Sąd wskazał, że wszystkie zmiany jakie były wprowadzone do projektów instalacji sanitarnej albo decyzją powoda albo za jego zgodą były zmianami nieistotnymi. Wprowadzenie tych zmian miało na celu wyłącznie usprawnienie prac instalacyjnych, zastosowanie trwalszych i mniej awaryjnych materiałów, sprawdzonych uprzednio przez powoda oraz zapobieżenie przedłużaniu procesowi budowy przedszkola.

Wszystkie te działania powód podejmował po konsultacjach zarówno z kierownikiem budowy J. A., z podwykonawcami (K. S.) jak i z projektantem instalacji sanitarnych A. C.. Jak wynika ze zgromadzonego w sprawie materiału dowodowego, wszystkie podejmowane przez powoda działania w okresie od lutego 2015 r. do kwietnia 2016

r. w zakresie nadzoru nad pracami związanymi z wykonaniem instalacji sanitarnych w budowanym przedszkolu były czynione wyłącznie w dobrej wierze i z dołożeniem należytej staranności.

W przypadku powoda odmowa jego przywrócenia do pracy byłaby możliwa po uprzednim ustaleniu i stwierdzeniu szczególnych okoliczności spawy, w świetle których zgłoszone roszczenie byłoby niezasadne i nie mogło być uwzględnione z uwagi na jego sprzeczność ze społeczno-gospodarczym przeznaczeniem tego prawa (art. 8 k.p.). Dorobek orzecniczy Sądu Najwyższego w tym zakresie jest bardzo znaczący. Lektura tego orzecznictwa prowadzi do jednego wyłącznie wniosku, że tylko poważne i ciężkie uchybienia podstawowym obowiązkom pracowniczym oraz szczególnie naganna postawa pracownika mogą powodować odmowę uwzględnienia roszczenia pracownika o przywrócenie do pracy z uwagi np. na jego kolizję z art. 8 k.p. (np. wyrok Sądu Najwyższego z dnia 27.02.1997 r. I PKN 23/97, z dnia 23.01.1998 r. I PKN 490/97, z dnia 25.05.2000 r. I PKN 565/99).

Pracodawca, który rozwiązuje umowę o pracę z winy pracownika samodzielnie ocenia i kwalifikuje okoliczności faktyczne stanowiące podstawę tego rodzaju decyzji. W sytuacji ich kwestionowania przez pracownika, na pracodawcy spoczywa ciężar udowodnienia zasadności wskazanej przyczyny rozwiązania umowy o pracę.

Zdaniem Sądu Rejonowego pozwany nie udowodnił zasadności przyczyn rozwiązania z powodem umowy o pracę w trybie art. 52 § 1 pkt 1 k.p.c.

Sąd Rejonowy ocenił ponadto, że w sprawie doszło do naruszenia przepisów dotyczących rozwiązywania umów o pracę bez wypowiedzenia tj. przepisu art. 52 § 2 k.p. zgodnie z którym rozwiązanie umowy o pracę bez wypowiedzenia z winy pracownika nie może nastąpić po upływie 1 miesiąca od uzyskania przez pracodawcę wiadomości o okoliczności uzasadniającej rozwiązanie umowy.

Bieg miesięcznego terminu z art. 52 § 2 k.p. rozpoczyna się dopiero od chwili, w której pracodawca uzyskał w dostatecznym stopniu wiarygodne informacje uzasadniające jego przekonanie, że pracownik dopuścił się czynu nagannego w stopniu usprawiedliwiającym niezwłoczne rozwiązanie umowy o pracę, czyli od zakończenia, podjętego niezwłocznie i sprawnie przeprowadzonego, wewnętrznego postępowania, sporządzającego uzyskane przez pracodawcę wiadomości o niewłaściwym zachowaniu pracownika (I PK 44/09 wyrok SN 2009.07.24 LEX nr 548915) oraz od uzyskania przez pracodawcę w wyniku tego postępowania wiadomości o niewłaściwym zachowaniu pracownika (I PKN 5/98 wyrok SN 1998.03.26 OSNP 1999/6/201).

Sąd wskazał, że przepis art. 52 § 2 k.p. nie określa, na czym ma polegać „uzyskanie wiadomości” przez pracodawcę o okolicznościach uzasadniających rozwiązanie umowy o pracę w tym trybie. Zgodnie z orzecnictwem Przez wyrażenie „uzyskanie przez zakład pracy wiadomości” (art. 52 § 2 k.p.) należy rozumieć wiadomości na tyle sprawdzone, aby kierownik zakładu pracy mógł nabrać uzasadnionego przekonania o nagannym postępowaniu danego pracownika (I PRN 74/76 wyrok SN 1976.10.28). Pracodawca rozwiązując umowę o pracę w trybie art. 52 k.p. podejmuje czynność, z którą ponosi odpowiedzialność, zwłaszcza w razie braku okoliczności uzasadniającej takie rozwiązanie. Zarówno więc w interesie pracownika jak i własnym musi mieć możliwość sprawdzenia uzyskanych wiadomości o zachowaniu się pracownika i możliwość ich weryfikacji.

W złożonej odpowiedzi na pozew pozwany w sposób bardzo obszerny przedstawił argumenty mające wykazać datę, w której uzyskał wiadomości o okolicznościach uzasadniających rozwiązanie z powodem umowy o pracę. Ostatecznie, jako datę uzyskania tych wiadomości wskazał pozwany dzień 12.05.2016 r. tj. datę, w której T. S. wysłała emaila do D. O. (1) z informacją: Opis robót z branży sanitarnej.

Z powyższego wynika, iż pozwany uznał, że ustawowy termin na rozwiązanie z powodem umowy o pracę bez wypowiedzenia upływa z dniem 12.06.2016 r. Pismo o rozwiązaniu z powodem umowy o pracę pozwany sporządził z datą 09.06.2016 r. W dniu 10.06.2016 r. pozwany za pośrednictwem swojego pracownika podjął nieskuteczną próbę doręczenia powodowi powyższego pisma, a następnie wysłał pismo przesyłką poleconą za pośrednictwem Poczty Polskiej. Przesyłkę pocztową zawierającą oświadczenie pozwanego powód odebrał osobiście w dniu 27.06.2016 r.

Oświadczenie pracodawcy o rozwiązaniu umowy o pracę jest oświadczeniem woli skierowanym do innej osoby a kwestia skuteczności oświadczeń woli regulowana jest w przepisach kodeksu cywilnego.

Art. 61 § 1 k.c. stanowi: „Oświadczenie woli, które ma być złożone innej osobie, jest złożone z chwilą, gdy doszło do niej w taki sposób, że mogła zapoznać się z jego treścią.” Z treści tego przepisu wyraźnie wynika, że myli się pozwany twierdząc, że skutecznie złożył swoje oświadczenie woli w dniu 10.06.2016 r.

Sąd Rejonowy zgodził się z poglądem Sądu Najwyższego wyrażonym w wyroku z dnia 15.01.1990 r. w sprawie I CR 1410/89, że jeżeli treść oświadczenia woli składanego innej osobie zawarta jest w piśmie przesłanym pocztą, a przesyłka – wobec niemożności doręczenia – pozostawiona zostanie w urzędzie pocztowym z powiadomieniem o tym adresata, dojście oświadczenia do wiadomości tej osoby w rozumieniu art. 61 k.c. następuje z chwilą doręczenia pisma w dniu przyjętym analogicznie do daty doręczenia pisma sądowego w trybie art. 139 § 1 k.p.c. (LEX nr 9006). Podobnie S.A. w Warszawie w wyroku z dnia 15.09.2011 r. III APa 34/11 LEX 950789). Z kolei datą doręczenia pisma w wypadkach przewidzianych w art. 139 § 1 i 2 k.p.c. jest data, w której upłynął termin do odbioru złożonego pisma w oddawczym urzędzie pocztowym, jeżeli przed upływem tego terminu adresat nie zgłosił się po odbiór (uchwała Sądu Najwyższego z dnia 19.05.1971 r. zasada prawna III CZP 10/71).

Przenosząc powyższe rozważania na grunt przedmiotowej sprawy Sąd Rejonowy uznał, że datą skutecznego złożenia powodowi oświadczenia woli o rozwiązaniu umowy o pracę bez wypowiedzenia należy jest dzień 27.06.2016 r. tj. data odbioru przez powoda przesyłki poleconej zawierającej oświadczenie pozwanego z dnia 09.06.2016 r.

Przemawia za tym również okoliczność, że w wystawionym z datą 27.07.2016 r. świadectwie pracy pozwany jako datę ustania zatrudnienia powoda w Urzędzie (...) W. wskazał dzień 27.06.2016 r.

Ustalenie, że oświadczenie woli pozwanego o rozwiązaniu umowy o pracę zostało powodowi złożone skutecznie w dniu 27.06.2016 r. skutkuje uznaniem, że pozwany rozwiązując z powodem umowę o pracę bez wypowiedzenia dopuścił się naruszenia przepisów kodeksu pracy o rozwiązywaniu umów o pracę tj. § 2 art. 52 kodeksu pracy.

Powyższe naruszenie powoduje, że roszczenie powoda o przywrócenie do pracy było całkowicie uzasadnione nawet bez badania zasadności decyzji pozwanego pracodawcy. Jednakże, jak wynika z ustaleń przeprowadzonego w sprawie postępowania dowodowego, Sąd Rejonowy zbadał przyczyny rozwiązania z powodem umowy o pracę również pod względem ich zgodności z art. 52 § 1 pkt 1 kodeksu pracy, co doprowadziło do ustaleń wskazanych w części wstępnej rozważań.

Konsekwencją wydania orzeczenia o przywróceniu do pracy jest powstanie po stronie pracownika uprawnienia domagania się wynagrodzenia za okres pozostawania bez pracy, przypadający w czasie toczącego się postępowania sądowego. Wynagrodzenie za czas pozostawania bez pracy przez powoda sąd zasądził kierując się dyspozycją art. 57 § 1 k.p, który to przepis przyznaje pracownikowi przywróconemu do pracy prawo do wynagrodzenia.

Wynagrodzenie za czas pozostawania bez pracy sąd zasądził w wysokości trzymiesięcznego wynagrodzenia mając na uwadze okoliczność, że jego wysokość jest limitowana i przysługuje ono w wysokości nie większej niż za 3 miesiące oraz nie mniej niż za 1 miesiąc. Sąd uznał, że w przypadku rażącego naruszenia przez pozwanego przepisów dotyczących rozwiązywania umów o pracę bez wypowiedzenia zarówno pod względem materialnym (art. 52 § 1 pkt 1 k.p.) jak i formalnym (art. 52 § 2 k.p.) całkowicie zasadne jest przyznanie powodowi prawa do maksymalnego wynagrodzenia za czas pozostawania bez pracy, który w jego wypadku mógł wynosić 3 miesiące. Wynagrodzenie to, zdaniem sądu przysługuje powodowi za okres po dniu 04.10.2016 r. tj. z datą przyznania powodowi prawa do renty z tytułu częściowej niezdolności do pracy, po zaprzestaniu pobierania zasiłku chorobowego.

Orzekając w tym przedmiocie sąd miał na uwadze pogląd Sądu Najwyższego wyrażony w wyroku z dnia 16.08.2005 r. I PK 11/05, zgodnie z którym okres pobierania renty z tytułu całkowitej niezdolności do pracy z dodatkiem

pielęgnacyjnym z tytułu niezdolności do samodzielnej egzystencji podlega wyłączeniu z okresu, za który przysługuje wynagrodzenie za cały czas pozostawania bez pracy, o którym mowa w art. 57 § 3 k.pc.

Powód J. M. nie legitymuje się orzeczeniem o całkowitej niezdolności do pracy zatem sąd uznał, że czas pozostawania bez pracy, za który pracownikowi przywróconemu do pracy przysługuje wynagrodzenie, obejmuje okres, w którym pracownik mógł wykonywać pracę, to znaczy był gotów do podjęcia jej świadczenia a wynagrodzenia za pracę został pozbawiony wyłącznie wskutek bezprawnej odmowy pozwanego dopuszczenia go do pracy. O tym, że powód był gotów do podjęcia pracy po rozwiązaniu z nim umowy o pracę świadczy okoliczność, że powód konsekwentnie, przez cały okres toczącego się postępowania w niniejszej sprawie żądał wyłącznie przywrócenia do pracy. Zauważyć też należy, że na żadnym etapie postępowania, przez żadną ze stron nie została podniesiona kwestia zmiany zgłoszonego żądania z przywrócenia do pracy na żądanie odszkodowawcze. Nie uczynił tego ani powód ani pozwany pracodawca, który nie wskazywał na brak celowości przywrócenia powoda do pracy u pozwanego.

Orzekając w przedmiocie wynagrodzenia za czas pozostawania bez pracy sąd miał również na uwadze okoliczność, że pobieranie świadczenia rentowego nie wyklucza pozostawania w stosunku pracy a ustalenie i orzeczenie w przedmiocie zdolności do wykonywania pracy na określonym stanowisku pracy leży w gestii lekarza medycyny pracy.

Wysokość wynagrodzenia za czas pozostawania bez pracy sąd ustalił stosując zasadę obowiązującą przy ustalaniu ekwiwalentu pieniężnego za urlop wypoczynkowy. Według tych zasad wskazał pozwany wysokość jednomiesięcznego wynagrodzenia powoda na kwotę 4.440 zł co w trzykrotnej wysokości stanowi 13.320 zł brutto.

Podstawę rozstrzygnięcia o kosztach postępowania stanowił art. 98 k.p.c. ustanawiający zasadę zwrotu kosztów stosownie do wyniku postępowania. Wysokość kosztów zastępstwa procesowego określona została na podstawie § 2 pkt 5 i § 9 ust. 1 pkt 1 rozporządzenia Ministra Sprawiedliwości z dnia 22.10.2015 r. w sprawie opłat za czynności radców prawnych.

Apelację od powyższego wyroku wniósł pozwany zaskarżając go w całości.

Powyższemu wyrokowi zarzucił:

1. naruszenie prawa materialnego, tj. art. 52 § 2 Kodeksu Pracy - poprzez jego błędną wykładnię i niewłaściwe zastosowanie, polegające na przyjęciu, że w niniejszej sprawie oświadczenie o rozwiązaniu z powodem umowy o pracę zostało doręczone z uchybieniem ustawowego miesięcznego terminu;
2. naruszenie prawa materialnego, tj. art. 57 § 1 Kodeksu Pracy - poprzez jego błędną wykładnię i niewłaściwe zastosowanie, polegające na zasądzeniu na rzecz powoda wynagrodzenia w kwocie 13.320,00 zł za czas pozostawania bez pracy,
3. naruszenie prawa procesowego, tj. art. 233 § 1 KPC - poprzez jego błędną wykładnię i niewłaściwe zastosowanie, polegające na braku wszechstronnego rozważenia zebranego w sprawie materiału dowodowego, skutkujące błędem w ustaleniach faktycznych, polegającym na pominięciu doniosłej prawnie okoliczności, że Zarządzenie (...) Prezydenta Miasta W. z dnia 3 marca 2009 r. w sprawie trybu nadzoru i kontroli zadań inwestycyjnych jest nadal aktualne i jego zapisy obowiązują również powoda, a w konsekwencji brak uznania, że powód dopuścił się ciężkiego naruszenia podstawowych obowiązków pracowniczych.

Wskazując na powyższe podstawy pozwany wniósł o:

1. zmianę zaskarżonego wyroku - poprzez oddalenie powództwa w całości oraz zasądzenie od powoda na rzecz pozwanego zwrotu kosztów procesu wraz z kosztami zastępstwa procesowego wg norm przepisanych,

ewentualnie o:

2. uchylenie zaskarżonego wyroku w całości i przekazanie sprawy Sądowi I instancji do ponownego rozpoznania z uwzględnieniem kosztów zastępstwa procesowego za obie instancje.

Uzasadniając wywiedzioną apelację pozwany podniósł, że w kwestii przekroczenia przez pozwanego terminu wynikającego z art. 52 § 2 k.p., to zdaniem pozwanego argumentacja przedstawiona przez Sąd Rejonowy jest formalna, ale faktycznie uniemożliwia doręczenie przez pracodawcę oświadczenia woli pracownikowi w przypadku nieobecności pracownika w pracy, czy też pod adresem zamieszkania. Pozwany ponownie wskazał, że faktycznie uregulowanie art. 52 § 2 k.p. ma na celu ograniczenie czasowe możliwości skorzystania przez pracodawcę z rozwiązania bezzwłocznego umowy o pracę i tym samym ograniczenie czasowe okresu utrzymywania pracownika w niepewności, co do tego, czy stosunek pracy zostanie rozwiązany, czy będzie kontynuowany. W doktrynie wskazuje się, że bieg terminu z art. 52 § 2 k.p. rozpoczyna się wraz z momentem, gdy wiadomość o okolicznościach uzasadniających rozwiązanie umowy jest należycie skonkretyzowana, tak w aspekcie podmiotowym, jak i przedmiotowym. Jeżeli oba wskazane fakty nie zachodzą w jednym czasie, termin z art. 52 § 2 k.p. należy liczyć od daty pozyskania informacji późniejszej, gdy pracodawca ma już pełną wiedzę zarówno o aspekcie podmiotowym, jak i przedmiotowym zdarzenia (tak KW. Baran, Komentarz do Kodeksu Pracy, Lex). W przedmiotowej sprawie taką datą jest dzień 12.05.2016r. tj. uzyskania emaila od T. S.

Pozwany wskazał, że Kodeks pracy nie zawiera materii regulującej zasady składania oświadczeń woli, dlatego do tych składanych przez strony stosunku pracy stosuje się art. 61 kodeksu cywilnego w związku z art. 300 k.p. Oświadczenie woli, które ma być złożone innej osobie, jest zatem złożone z chwilą, gdy doszło do niej w taki sposób, że mogła zapoznać się z jego treścią. Ponieważ dla oświadczenia woli o rozwiązaniu umowy o pracę przewidziano formę pisemną, oświadczenie uważa się za złożone adresatowi z chwilą prawidłowego doręczenia mu pisma zawierającego to oświadczenie. Dla spełnienia warunku złożenia etatowcowi oświadczenia woli o rozwiązaniu umowy nie jest konieczne, aby adresat rzeczywiście zapoznał się z treścią pisma (wyrok Sądu Najwyższego z 20 listopada 2014 r., sygn. akt: I PK 88/14).

Pozwany wskazał na problem, jaki rodzi się na tle tej regulacji, polegający na określeniu charakteru prawnego art. 52 § 2 K.p. Chodzi o to, czy przepis ten ma charakter prawa materialnego, czy prawa proceduralnego. Rozróżnienie to ma istotne znaczenie dla celów skutków prawnych wynikających z charakteru tej regulacji. Nie jest to zagadnienie łatwe do jednoznacznego rozstrzygnięcia, gdy się zważy, że nie było dotychczas przedmiotem orzeczeń Sądu Najwyższego, natomiast na tle terminów przewidzianych w art. 264 K.p. wyrażano w tym orzecznictwie jednoznaczne zapatrywania. Zgodnie z ukształtowanymi poglądami orzecznictwa Sądu Najwyższego terminy przewidziane w art. 264 K.p. mają charakter prawa materialnego (por. uchwałę 7 sędziów Sądu Najwyższego z dnia 14.03.1986 r., sygn. akt: III PZP 8/86, OSNC 1986/12/194). Analizując art. 52 § 2 K.p. można rozważyć dwie możliwości. Po pierwsze, że wskazany w tym przepisie termin ma charakter przepisu prawa materialnego. Art. 52 § 2 K.p. nie kształtuje terminu prekluzyjnego, ponieważ w stosunkach pracy przyjmuje się powszechnie względną nieważność czynności prawnej zmierzającej do ustania stosunku pracy. Oznacza to, że oświadczenie woli o niezwłocznym rozwiązaniu umowy dokonane po upływie 1 miesięcznego terminu jest skuteczne, czyli wywołuje skutek prawny w postaci rozwiązania umowy o pracę.

Zapis art. 52 § 2 k.p. może być traktowany jako przepis czysto procesowy, bowiem w istocie 1 miesięczny termin nie warunkuje skuteczności dokonanej czynności, wobec tego jego materialny charakter nie musi występować. Dopuszczalność takiej alternatywnej wykładni wynika stąd, że Kodeks pracy zawiera niewątpliwie zarówno przepisy prawa materialnego, jak i przepisy prawa proceduralnego. Zważywszy, że omawiany 1 miesięczny termin ukształtowany jest w odrębnym paragrafie art. 52 k.p. nie jest z legislacyjnego punktu widzenia wykluczone twierdzenie, iż mimo materialnego charakteru art. 52 § 1 k.p., jego paragraf drugi może mieć charakter prawa proceduralnego.

W kwestii rozumienia istoty stworzonego 1 miesięcznego terminu należy odnieść się do dwóch okoliczności, a mianowicie momentu, od którego termin ten zaczyna swój bieg, oraz moment, w którym bieg ten ulega zakończeniu.

Nie ulega wątpliwości, że oświadczenie woli o rozwiązaniu umowy bez wypowiedzenia wywołuje skutki prawne z dniem, w którym pracownik zapoznał się lub mógł się zapoznać z jego treścią (por. wyrok SN z dnia 16.03.1995 r. I PRN 2/95, OSNAPiUS 1995/18/229). Nawet bez względu na fakt, czy wskazany termin miesięczny jest terminem o charakterze procesowym, czy terminem prawa materialnego, rozważyć trzeba rzeczywistą jego rolę jaką spełnia. Ma on na celu wyeliminowanie przypadków zbyt długiego pozostawiania pracownika w niepewności co do tego, czy pracodawca w związku z naruszeniem obowiązków pracowniczych w sposób ciężki, skorzysta ze swoich uprawnień dotyczących bezzwłocznego rozwiązania umowy.

Taki poprawny sposób rozumienia wyznaczonego terminu na dokonanie określonej czynności z zakresu prawa pracy musi być jednakowo stosowany do obu stron stosunku pracy. Oznacza to, że identycznie rozumianym terminem jest termin uprawniający pracownika do bezzwłocznego rozwiązania umowy o pracę, wskazany w art. 55 § 2 k.p., który odsyła do art. 52 § 2 k.p.

W tych oczywistych legislacyjnie warunkach, termin miesięczny nie może być utożsamiany z momentem złożenia oświadczenia woli, gdyż taka sytuacja uzależniałaby poprawność postępowania pracodawcy od okoliczności niepewnych i niezależnych od pracodawcy takich jak, obecność czy nieobecność pracownika w pracy, lub poprawność funkcjonowania Poczty Polskiej.

W przypadku, gdy pracownik chciałby zastosować art. 55 § 1 k.p. skuteczność jego czynności prawnej uzależniona byłaby od tego, czy pracodawca poprawnie przyjmuje kierowaną do niego korespondencję, czy też odmawia jej przyjęcia, co jest częstym zjawiskiem. W takiej sytuacji, pracownik bywa skazany na pośrednictwo Poczty Polskiej, od której właściwego funkcjonowania także byłaby uzależniona poprawność jego oświadczenia woli.

W konsekwencji, przy tej interpretacji zakładającej, że termin wskazany w art. 52 § 2 k.p. upływa z chwilą dojścia oświadczenia woli do drugiej strony stosunku pracy, pracodawca (jak i odpowiednio pracownik) pozbawiony byłby możliwości skorzystania z pełnego miesięcznego terminu nadanego mu przez ustawodawcę.

Aby nie uszczuplać, ustawowo przyznanego terminu, konieczne jest więc stosowanie do terminu z art. 52 § 2 k.p. w sposób odpowiedni postanowienia art. 165 § 2 k.p.c., zgodnie z którym oddanie pisma procesowego w polskim urzędzie pocztowym jest równoznaczne z zachowaniem miesięcznego terminu, o którym mowa w art. 52 § 2 k.p. Powodowałoby to konieczność uznania, że termin, o którym mowa w art. 52 § 2 k.p. jest w istocie terminem proceduralnym, a nie terminem prawa materialnego. Przy tym założeniu bowiem, systemowo byłoby uzasadnione odpowiednie zastosowanie do tego terminu art. 165 § 2 k.p.c.

Utożsamianie przestrzegania art. 52 § 2 k.p. z momentem rozwiązania umowy o pracę, a nie z zachowaniem 1 miesięcznego terminu na złożenie oświadczenia woli w tej sprawie, przy odpowiednim zastosowaniu art. 165 § 2 k.p.c. - byłoby dla obu stron stosunku pracy wykładnią nie gwarantującą pewności stosowania prawa.

Zarówno pracodawca jak i pracownik mający zamiar bezzwłocznego rozwiązania stosunku pracy byłiby narażeni na to, że skuteczność ich działań w zakresie zachowania 1 miesięcznego terminu zależałaby w znacznej mierze od zachowania drugiej strony stosunku pracy oraz poprawności funkcjonowania Poczty Polskiej.

Taki sposób wykładni art. 52 § 2 k.p. kłóciłby się zasadniczo z regułami stanowienia racjonalnego prawa i przez swoje nonsensowne skutki prawne - uzasadnia zabieg polegający na odrzuceniu wykładni gramatycznej i uznaniu, że o zachowaniu terminu z art. 52 § 2 k.p. decyduje data stempla pocztowego przesyłki nadanej i zawierającej oświadczenie woli jednej ze stron stosunku pracy zmierzającej do rozwiązania umowy o pracę bez wypowiedzenia.

Sąd Najwyższy wielokrotnie wypowiadał się, że niedopuszczalna jest taka gramatyczna wykładnia przepisów, która prowadzi do wniosków nonsensownych, wzajemnie sprzecznych wykluczających się hipotez (zob. uzasadnienie uchwały 7 sędziów SN z dnia 19 listopada 1984r. sygn. akt: III UZP 44/84 OSNCP z 1986r. nr 6 poz. 86, której ówczesnie nadano moc zasady prawnej).

Stąd też, dopuszczalna jest wykładnia, że termin z art. 52 § 2 k.p. jest terminem proceduralnym, którego upływ nie koniecznie następuje w momencie rozwiązania stosunku pracy, ale którego zachowanie uzależnione jest od wymagań formalnych, czyli złożenia oświadczenia woli na piśmie w placówce pocztowej w ciągu miesiąca od dowiedzenia się przez pracodawcę o przyczynie uzasadniającej bezzwłoczne rozwiązanie umowy, do którego to terminu będziemy odpowiednio stosować art. 165 § 2 k.p.c.

Prezentując ten kierunek wykładni wskazuję, że nie narusza on żadnych pryncypiów demokratycznego państwa prawa, jest interpretacją racjonalnie poprawną przyznającą obu stronom stosunku pracy w pełni prawo skorzystania w ciągu miesiąca z bezzwłocznego rozwiązania stosunku pracy w razie zaistnienia okoliczności wymienionych w art. 52 § 1 lub 55 § 1 k.p.

Przy tego rodzaju wykładni, rozróżnić należy zachowanie omawianego terminu, od momentu, w którym dochodzi do ustania stosunku pracy, gdyż w razie kierowania pisemnego oświadczenia woli za pośrednictwem Poczty Polskiej okoliczności te trzeba będzie odrębnie oceniać.

W przedmiotowej sprawie pozwany w dniu 10.06.2016r. za pośrednictwem swojego pracownika podjął nieskuteczną próbę doręczenia powodowi wypowiedzenia umowy o pracę z dnia 09.06.2016r., bowiem żona powoda odmówiła odbioru korespondencji.

Dlatego też pozwany wysłał tego samego dnia tj. 10.06.2016r. wypowiedzenie za pośrednictwem Poczty Polskiej.

Nie miał innej możliwości doręczenia swojego oświadczenia woli, tak aby zachować miesięczny termin.

Ponadto Sąd Rejonowy w zaskarżonym wyroku, kierując się dyspozycją art. 57 § 1 K.p. zasądził kwotę 13.320,00 zł jako wynagrodzenie za czas pozostawania bez pracy w wysokości trzymiesięcznego wynagrodzenia powoda.

Okolicznością bezsporną jest, że powód od dnia 04.10.2016r. miał przyznaną rentę z tytułu częściowej niezdolności do pracy, przyznaną po zaprzestaniu pobierania zasiłku chorobowego.

W tej zaskarżonej kwestii Sąd Rejonowy miał na uwadze wyrok Sądu Najwyższego z dnia 16.08.2005r. I PK 11/05, zgodnie z którym renta z tytułu całkowitej niezdolności do pracy podlega wyłączeniu z okresu, za który przysługuje wynagrodzenie za cały czas pozostawania bez pracy. W niniejszej sprawie pozwany uzyskał rentę z tytułu częściowej niezdolności do pracy i na tej podstawie Sąd przyznał wynagrodzenie. Zdaniem Sądu powód przez cały czas gotów był podjąć prace, bowiem konsekwentnie żądał tylko przywrócenia do pracy u pozwanego.

Pozwany nie proponował zmiany żądania przywrócenia do pracy na odszkodowanie, bowiem sam powód wnosił tylko o przywrócenie do pracy, tym bardziej mając na uwadze treść art. 45 § 3 K.p.

W ocenie pozwanego, przyznanie odszkodowania powodowi w oparciu o treść art. 57 § 1 K.p. jest zbyt daleko idącą wykładnią.

Pozwany podnosi, że - określenie "wynagrodzenie za cały czas pozostawania bez pracy" oznacza przyznanie prawa do pełnego wynagrodzenia za taki okres, w którym pracownik miałby prawo do wynagrodzenia, gdyby pozostawał w rozwiązany stosunku pracy. Chodzi przy tym tylko o taki okres, w którym pracownik mógł wykonywać pracę, tzn. był gotów do podjęcia jej świadczenia, a nie świadczył, gdyż został jej pozbawiony wyłącznie wskutek bezprawnej odmowy dopuszczenia go do pracy. W konsekwencji, wyłączeniu z okresu, za który przysługuje wynagrodzenie za czas pozostawania bez pracy podlegają okresy niezdolności pracownika do świadczenia pracy, takie jak okres pobierania świadczeń z ubezpieczenia społecznego, w tym zasiłku chorobowego, świadczenia rehabilitacyjnego oraz renty z tytułu niezdolności do pracy wraz z dodatkiem pielęgnacyjnym z tytułu niezdolności do samodzielnej egzystencji (tak Wyrok Sądu Najwyższego z dnia 12 września 2012 r, sygn. akt: II PK 45/12).

W istocie problem naruszenia art. 57 K.p. sprowadza się do tego, czy można pobierać rentę z tytułu częściowej niezdolności do pracy i jednocześnie być zdolnym do pracy w konkretnych warunkach zatrudnieniowych? Zdaniem pozwanego, nie.

W judykaturze trafnie rozstrzygnięto, że okres niezdolności do pracy, za który pracownik otrzymał zasiłek chorobowy, nie jest okresem pozostawania bez pracy, za który można zasądzić kompensacyjne wynagrodzenie za prace przewidziane w art. 57 K.p. Z orzecznictwa Sądu Najwyższego (wyrok z 12 grudnia 2003 r., sygn. akt I PK 81/03, oraz wyrok z 19 kwietnia 2006 r., sygn. akt I PK 158/05) wynika, że zasadę nie łączenia świadczeń z ubezpieczenia społecznego z wynagrodzeniem należy stosować również do pracownika żądającego wynagrodzenia za czas pozostawania bez pracy na podstawie art.47 K.p.

Tym samym okres pobierania zasiłku chorobowego i świadczenia rehabilitacyjnego podlega odliczeniu od okresu, za który pracownik powinien otrzymać wynagrodzenie za czas pozostawania bez pracy. W przeciwnym razie prowadziłoby to do bezpodstawnego wzbogacenia się pracownika, który pobierał zasiłek, a następnie otrzymał wynagrodzenie ze względu na przywrócenie go do pracy. Taka sama sytuacja zachodzi zdaniem pozwanego w przypadku pobierania renty z tytułu częściowej niezdolności do pracy

Reasumując, przyznając wynagrodzenie za czas pozostawania bez pracy Sąd Rejonowy naruszył treść art. 57 K.p.

Ponadto Sąd Rejonowy w kontekście przepisu art. 52 § 1 pkt. 1 K.p dokonując oceny zgromadzonego materiału dowodowego przyjął, że Zarządzenie Nr (...) Prezydenta Miasta W. (karta 170) jest całkowicie nieaktualne.

W kwestii aktualności ww. Zarządzenia pozwany złożył stosowne pisemne wyjaśnienia - pismo z dnia 16.12.2016r. wraz z załącznikami, z którego wprost wynika, że jedynie doszło do wyodrębnienia ze struktury wydziału w którym był zatrudniony powód innego biura, stąd też zmiana nazwy referatu, ale stanowisko pracy i zakres przypisanych do niego obowiązków, na którym zatrudniony był powód, nie uległ zmianie. Pozwany wskazuje, że już od 2009 r. obowiązuje Zarządzenie nr (...) Prezydenta Miasta W. w sprawie trybu nadzoru i kontroli realizacji zadań inwestycyjnych. Zgodnie z § 1 ust. 1.5 ww. Zarządzenia - zakres wykonywanych robót i jego kompletność sprawdzana jest i potwierdzana przez inspektora nadzoru.

Każdy pracownik Wydziału Inwestycji i Zamówień Publicznych, w tym i powód został zapoznany z treścią Zarządzenia nr (...) Prezydenta Miasta W.. Jako dowód pozwany przedstawił listę pracowników Wydziału Inwestycji i Zamówień Publicznych z podpisami, w tym i powoda, na okoliczność wiedzy o treści ww. Zarządzenia.

Powód nie wykonywał obowiązków określonych zapisami przedmiotowego Zarządzenia, tym samym naruszając swoje podstawowe obowiązki pracownicze.

W przedmiotowej sprawie, powód konsekwentnie wskazuje, że za jego wiedzą wprowadzone były tylko zmiany nieistotne. Pozwany nie zaprzecza, że były to zmiany nieistotne, ale wskazuje na konieczność formalnego zaakceptowania tych nieistotnych zmian zgodnie z przepisami Prawa budowlanego.

Sąd Rejonowy uznał, że powód wszystkie nieistotne zmiany podejmował po konsultacjach z kierownikiem budowy - J. A., jak i projektantem instalacji sanitarnych - A. C..

Tak jak zostało wskazane wyżej kierownik budowy jest nieuprawniony do akceptowania zmian, jest to tylko rola projektanta.

Przesłuchiwany w charakterze świadka w dniu 28.02.2017r. projektant - M. S. (1) oświadczył, że każda zmiana powinna być robiona na piśmie, bo tylko taka forma jest dopuszczalna (01.50.07), a także, że nie akceptował wymienionych w wypowiedzeniu powodowi umowy o prace zmian nieistotnych. Powód zatem postępował wbrew wyżej stawianym wymogom, naruszając tym samym przepisy Prawa budowlanego.

Sąd Rejonowy uznał, że wprowadzane przez powoda zmiany miały na celu wyłącznie usprawnienie prac instalacyjnych.

Jednak nie wykonanie kanału technicznego utrudni codzienne korzystanie z obiektu budynku Przedszkola, bowiem nie będzie swobodnego dostępu do całej sieci. W toku procesu przyjęto, że wykonanie tego kanału to branża ogólnobudowlana, a więc nie objęta zakresem nadzoru powoda. Jednak pozwany zwraca uwagę, że już na etapie oceny projektu przez powoda, powinien on odnieść się do faktu, że jest tylko rysunek tego kanału w dokumentacji sanitarnej, a nie ma szczegółowego projektu, co faktycznie utrudni późniejsze jego wykonanie. W toku realizacji inwestycji również nie zgłosił uwag co do braku wrysowania szczegółowego projektu tego kanału.

Pozwany wskazuje, że w razie odstąpienia w sposób nieistotny od zatwierdzonego projektu lub warunków pozwolenia na budowę, do zawiadomienia o zakończeniu robót budowlanych (art. 57 ust. 2 p. b.) należy dołączyć kopie rysunków wchodzących w skład zatwierdzonego projektu budowlanego, z naniesionymi zmianami, a w razie potrzeby także uzupełniający opis. W takim przypadku oświadczenie kierownika budowy o zgodności wykonania obiektu budowlanego z projektem budowlanym i warunkami pozwolenia na budowę oraz przepisami (art. 57 ust. 1 pkt 2 lit. a) powinno być potwierdzone przez projektanta i inspektora nadzoru inwestorskiego, jeżeli został ustanowiony.

Dlatego takie istotne jest, aby dochować wszelkich formalno - prawnych kwestii związanych z wprowadzanymi nieistotnymi zmianami.

Odnośnie oceny trybu rozwiązania z powodem umowy o pracę, pozwany podnosi, że wbrew ustaleniom Sądu Rejonowego działania powoda były niezgodne z przepisami Prawa budowlanego i wewnętrznymi procedurami obowiązującymi u pozwanego, były również zawinione przez powoda, który miał świadomość swoich działań, chociażby z uwagi na długoletnie doświadczenie.

W użyciu w art. 52 § 1 pkt 1 K.p. pojęciu "ciężkie naruszenie podstawowych obowiązków pracowniczych" mieszczą się trzy elementy. Są to:

- 1) bezprawność zachowania pracownika (naruszenie podstawowego obowiązku pracowniczego);
- 2) naruszenie albo zagrożenie interesów pracodawcy;
- 3) zawinienie obejmujące zarówno winę umyślną, jak i rażące niedbalstwo, które muszą wystąpić łącznie.

Pozwany podnosi, że powód naruszył przepisy ustawy Prawo budowlane oraz wewnętrzne regulacje pozwanego tj. Zarządzenie nr (...) (...) W. w sprawie trybie nadzoru i kontroli realizacji zadań inwestycyjnych (ad.1).

Ad. 2 Pracodawca-inwestor działał w dobrej wierze co do zgodności wykonanych przez wykonawcę robót z dokumentacją. Jednak działania powoda spowodowały, że w przypadku awarii każda wprowadzona zmiana przebiegu instalacji wpłynęła na utrudnienie związane z jej naprawą, a także zwiększenie kosztów naprawy instalacji. Skutkuje również w przyszłości utrudnieniem realizacji zadań publicznych Przedszkola.

Ponadto należało nanieść wszystkie zmiany przebiegu trasy instalacji na dokumentację powykonawczą/odbiorową, a także uzgodnić każdą taką zmianę z inspektorem nadzoru oraz projektantem.

W niniejszej sprawie, powód naruszył swoje obowiązki w pełni świadomie, a mając taki staż pracy zdawał sobie sprawę ze skutków swojego działania, tym samym można przypisać mu winę umyślną (ad.3).

Powód wniósł o oddalenie apelacji i zasądzenie od pozwanego na rzecz powoda kosztów postępowania według norm przepisanych.

Powód nie zgodził się z zarzutami pozwanego uważając, że wyrok Sądu Rejonowego jest zgodny z prawem i został wydany prawidłowo, na podstawie całego zgromadzonego w sprawie materiału dowodowego.

Powód konsekwentnie stoi na stanowisku, że oświadczenie o rozwiązaniu z nim umowy o pracę zostało złożone z przekroczeniem terminu określonego w kodeksie pracy. W tym zakresie niesporne między stronami są daty początku biegu tego terminu (tj. 12.05.2016 r., choć powód wskazywał, że z dużym prawdopodobieństwem pozwana wiedzę w zakresie wskazanych w oświadczeniu przyczyn miała już wcześniej) oraz data odbioru pisma przez powoda (tj. 27.06.2016 r.) Pozwany próbuje wykazać, że w sprawach dotyczących rozwiązania umowy o pracę należy stosować w drodze analogii art. 165 § 2 kpc, który brzmi:

„Oddanie pisma procesowego w polskiej placówce pocztowej operatora wyznaczonego w rozumieniu ustawy z dnia 23 listopada 2012 r. - Prawo pocztowe lub w placówce pocztowej operatora świadczącego pocztowe usługi powszechne w innym państwie członkowskim Unii Europejskiej jest równoznaczne z wniesieniem go do sądu ”

Pomijając już okoliczność, że przepis ten jest przepisem procesowym i ma zastosowanie wyłącznie do pism kierowanych do sądu, to ogólnie rzecz ujmując taka interpretacja momentu skutecznego złożenia oświadczenia woli jest całkowicie niedopuszczalna. Oświadczenie woli, które ma być złożone innej osobie, jest złożone z chwilą, gdy doszło do niej w taki sposób, że mogła zapoznać się z jego treścią (art. 61 kc). Przepis ten jest jasny i nie budzi żadnych wątpliwości - w sytuacji, gdy pracownik przebywa na zwolnieniu lekarskim (co miało miejsce w niniejszej sprawie), pracodawca musi uwzględnić ewentualną awizację przesyłki i w odpowiednim czasie dokonać oceny zachowania pracownika pod kątem zwolnienia dyscyplinarnego i wysłać pismo na tyle wcześnie, by zmieścić się w terminie wskazanym w art. 52 § 2 kp. Pozwana zatrudnia wiele osób, dysponuje wieloosobowym biurem prawnym i z całą pewnością ma wiedzę i doświadczenie w tym zakresie. Próba przerzucenia na powoda odpowiedzialności za nieudane doręczenie przesyłki w dniu 10.06.2016 r. (powód w tym dniu przebywał w szpitalu w B.) jest niedopuszczalna, w tej kwestii bowiem nie można przypisać powodowi ani winy, ani jakiegokolwiek celowego działania mającego uniemożliwić pozwanej złożenie oświadczenia o rozwiązaniu z nim umowy o pracę.

Z powyższych względów prawidłowo Sąd Rejonowy ustalił, że pozwana, składając powodowi oświadczenie o rozwiązaniu umowy o pracę bez wypowiedzenia, przekroczyła termin wynikający z art. 52 § 2 kp. co stanowiło wystarczającą przyczynę uwzględnienia powództwa.

Pozwany wskazuje ponadto w apelacji, że Sąd Rejonowy nieprawidłowo ustalił, iż zarządzenie nr (...) nie obowiązywało u pozwanej. Z uzasadnienia wyroku jednak nie wynika taki wniosek, okoliczności tej nie próbował także wykazać powód - bezspornym bowiem jest, że ww. zarządzenie nie zostało uchylone, więc formalnie nadal obowiązuje, jednak jest całkowicie nieaktualne w kontekście wskazanych w nim trybów uzgodnień i stanowisk służbowych. Powód nie przeczył, że znał to zarządzenie, wskazywał jednak jednoznacznie, że codzienna praktyka w Urzędzie nijak się miała do jego postanowień. Nieistotne zmiany w projekcie budowlanym, niepowodujące powstania dodatkowych kosztów po stronie Zamawiającego, nigdy nie były potwierdzane protokołami konieczności i żaden z przełożonych tej praktyki nie kwestionował na przestrzeni lat. Powyższe zostało potwierdzone zeznaniami m.in. A. W. (1), W. B. czy Z. B., a nawet zeznaniami D. O. (1) (świadek ten zeznał: „zmiany istotne zawsze muszą być poprzedzone protokołem konieczności, nieistotne nie zawsze. Ciężko mi powiedzieć, czy w każdym przypadku zmian w projekcie stosowaliśmy się do procedur określonych w tym zarządzeniu ”).

Ponadto zauważyć należy, że gdyby ww. zarządzenie stanowiło istotną podstawę realizacji obowiązków służbowych przez pracowników Urzędu Miasta, zaraz po zmianie struktury organizacyjnej byłoby uaktualnione, celem uniknięcia nieporozumień i jasnego określenia zasad odpowiedzialności. Fakt, że przez wiele miesięcy nikt nie zawniósł do Sekretarza miasta o jego zmianę, świadczy jednoznacznie o jego pomijaniu w codziennej pracy.

Dalej pozwany wskazuje, że powód swym postępowaniem naruszał przepisy prawa budowlanego, nie uzyskując od projektanta pisemnej zgody na wprowadzenie zmian nieistotnych do projektu. Pomijając już fakt, że jest to zarzut określony dopiero w odpowiedzi na pozew (nie został wskazany w oświadczeniu o rozwiązaniu z powodem umowy o pracę), zauważyć należy, że praktyka telefonicznego uzgadniania z projektantem zmian nieistotnych była powszechnie stosowana na wszystkich inwestycjach prowadzonych przez pozwanego, znacząco usprawniała bowiem proces budowlany i pozwalała na sprawną realizację zadań (zwłaszcza, że powód był bardzo obciążony

obowiązkami). Taki sposób wprowadzania i uzgadniania zmian stosowali wszyscy inspektorzy zatrudnieni w Urzędzie, potwierdzała go nawet T. S., aktualnie sprawująca nadzór nad branżą sanitarną przy budowie przedszkola. Co więcej, na tej samej inwestycji, już po zwolnieniu powoda, pozwany do dnia wydania wyroku nie uzgodnił pisemnie zmian wprowadzonych przez powoda, planując prawdopodobnie nanieść je w dokumentacji powykonawczej. Sam zatem nie dochował formalności, czyli postępował tak samo jak powód (mimo rzekomo grożących kar) - powyższe szerzej zostało omówione w piśmie procesowym powoda z dnia 5.12.2016 r.

Dodatkowe zarzuty podnoszone aktualnie przez pozwaną, w tym m.in. niewskazania na etapie oceny projektu (sic!) braków w zakresie kanału technicznego czy spowodowania możliwości powstania rzekomych utrudnień w przyszłości związanych z naprawą instalacji, stanowią wyłącznie gołosłowne twierdzenia, dodatkowo niewynikające z treści oświadczenia o rozwiązaniu z powodem umowy o pracę.

Powód za prawidłową uważa interpretację zastosowaną przez Sąd Rejonowy w zakresie przyznania mu wynagrodzenia za czas pozostawania bez pracy w okresie, gdy pobierał rentę z tytułu częściowej niezdolności do pracy. Wyłączeniu z okresu, za który przysługuje wynagrodzenie za cały czas pozostawania bez pracy, o którym mowa w art. 57 § 3 kp, podlega tylko okres pobierania renty z tytułu całkowitej niezdolności do pracy z dodatkiem pielęgnacyjnym z tytułu niezdolności do samodzielnej egzystencji. Z powyższych względów przyznana powodowi kwota 13.320,00 zł jest w pełni należna i uzasadniona.

Sąd Okręgowy zważył, co następuje:

Apelacja pozwanego okazała się nieuzasadniona w części dotyczącej przywrócenia powoda do pracy u pozwanego na dotychczasowych warunkach pracy i płacy, natomiast w części dotyczącej zasądzonego na rzecz powoda wynagrodzenia za czas pozostawania bez pracy skutkowałą uchYLENIEM zaskarżonego wyroku i przekazaniem sprawy w tym zakresie do ponownego rozpoznania Sądowi Rejonowemu.

W ocenie Sądu Okręgowego ustalenia stanu faktycznego w zakresie zarzutów stanowiących podstawę rozwiązania umowy o pracę z powodem bez wypowiedzenia, dokonane przez Sąd I instancji są ustaleniami prawidłowymi, i dlatego Sąd II instancji czyni je własnymi. W ocenie Sądu Okręgowego w trakcie postępowania pierwszoinstancyjnego zgromadzono pełny materiał dowodowy, który pozwolił na merytoryczne rozstrzygnięcie przedmiotowej sprawy. Należy dodać, że Sąd Rejonowy w sposób wszechstronny rozważył wszystkie dowody przeprowadzone i ujawnione w toku rozprawy i to na ich podstawie poczynił, jak już wspomniano, nie budzące pod kątem rzetelności żadnych wątpliwości ustalenia faktyczne. Nadto ocena materiału dowodowego została dokonana przez Sąd pierwszej instancji w sposób bezstronny, zgodnie z zasadami wiedzy i logicznego rozumowania oraz doświadczeniem życiowym. Powyższa konstatacja jest wynikiem wnikliwej analizy pisemnych motywów zaskarżonego apelacją orzeczenia. Należy zatem stwierdzić, iż dokonana przez Sąd Rejonowy ocena zebranego w sprawie materiału dowodowego nie narusza zasady swobodnej oceny dowodów – fakt, iż jest ona odmienna od oceny jednej ze stron postępowania, co nie jest wyjątkiem a regułą w sprawach spornych rozstrzyganych w trybie procesu sądowego, nie pozbawia jej, co oczywiste, waloru rzetelności. Dalej należy wskazać, iż na podstawie zebranego materiału dowodowego Sąd pierwszej instancji nie tylko dokonał prawidłowych i obejmujących całokształt istotnych dla rozstrzygnięcia okoliczności ustaleń faktycznych, ale także wysnuł logiczne i przekonująco przedstawione w pisemnych motywach zaskarżonego wyroku wnioski.

Sąd ten dokonał także prawidłowej wykładni przepisu art. 52 § 1 i 2 k.p. nie naruszając, wbrew zarzutom apelacji, dyspozycji obu tych uregulowań. Przede wszystkim Sąd Okręgowy podziela stanowisko Sądu Rejonowego co do oceny, iż rozwiązanie umowy o pracę z powodem bez wypowiedziana nastąpiło z naruszeniem przepisów o rozwiązywaniu umów o pracę a konkretnie art. 52 § 2 k.p. Jednocześnie w żadnej mierze nie można podzielić stanowiska pozwanego zawartego w apelacji, iż argumentacja Sądu Rejonowego jest jedynie formalna i faktycznie uniemożliwia doręczenie przez pracodawcę oświadczenia woli pracownikowi w przypadku jego nieobecności w pracy. Oczywiście za prawidłowe uznać należy przytoczone szeroko w apelacji stanowisko doktryny i orzecznictwa w zakresie ustalania daty początkowej, od której należy liczyć termin jednego miesiąca zawarty w art. 52 § 2 k.p. Można więc zgodzić się z pozwanym, że w przedmiotowej sprawie pozwany dysponował sprawdzoną wiedzą o okolicznościach uzasadniających

rozwiązanie umowy o pracę w dniu 12.05.2016r. Nie jest także sporne, że pismo o rozwiązaniu umowy o pracę powód odebrał faktycznie dnia 27.06.2016r.

Jednakże już wątpliwe są dywagacje pozwanego co do sposobu wykładni przepisu art. 52 § 2 k.p. w zakresie upływu tego jednomiesięcznego terminu, jaki zakresłono pracodawcy na rozwiązanie umowy o pracę. Nie budzi i nie może budzić w kontekście jednolitego orzecznictwa i doktryny, że decyzja pracodawcy o rozwiązaniu umowy o pracę jest oświadczeniem woli w rozumieniu przepisu art. 61 § 1 k.c., który ma zastosowanie do spraw z zakresu prawa pracy na mocy art. 300 k.p. Potwierdzeniem takiej wykładni jest najnowszy wyrok Sądu Najwyższego z dnia 14 czerwca 2017 r. wydany w sprawie II PK 178/16 w którym Sąd ten stwierdził, że z treści wskazanych wyżej przepisów wynika, iż oświadczenie woli pracodawcy o rozwiązaniu z pracownikiem umowy o pracę wywiera skutek prawny w momencie, w którym adresat tego oświadczenia woli (pracownik) mógł realnie zapoznać się z jego treścią. Natomiast istotą awiza pocztowego, jest powiadomienie adresata przesyłki o możliwości jej odebrania w określonym miejscu i terminie. Nie można zatem przyjąć za datę doręczenia jakiegokolwiek wcześniejszej daty przed upływem wskazanego terminu, skoro adresat ma prawo podjąć pismo nawet w ostatnim dniu tego okresu.

Przepis art. 52 § 2 k.p.c. wiąże upływ jednomiesięcznego terminu od uzyskania przez pracodawcę wiadomości o okoliczności uzasadniającej rozwiązanie umowy o pracę z faktycznym rozwiązaniem umowy o pracę. W ocenie Sądu Okręgowego, musi to być rozwiązanie umowy wywołujące skutek prawny a ten warunkowany jest możliwością zapoznania się przez pracownika z treścią oświadczenia woli pracodawcy. W żadnym wypadku do rozwiązania umowy o pracę nie może mieć natomiast zastosowania przepis art. 165 § 2 k.p.c. gdyż, zgodnie z jego całościowym brzemieniem, reguluje on terminy sądowe tj. terminy wyznaczone przez sąd lub przewodniczącego a takim terminem nie jest niewątpliwie termin zawarty w art. 52 § 2 k.p. Ponadto z treści przepisu art. 165 k.p.c. jednoznacznie wynika, że dotyczy on pism procesowych kierowanych do Sądu i nie reguluje kwestii skuteczności oświadczeń woli składanych pomiędzy stronami stosunku cywilnoprawnego. Podkreślić ponadto należy, że gdyby zamiarem ustawodawcy był zamiar udzielenia pracodawcy terminu jednego miesiąca do namysłu, czy rozwiązać umowę o pracę, to z pewnością w treści przepisu określiliby, że termin ten biegnie do czasu podjęcia decyzji o rozwiązaniu umowy o pracę. Tymczasem ustawodawca wiąże upływ jednomiesięcznego terminu z rozwiązaniem umowy i to skutecznym a nie z momentem podjęcia decyzji przez pracodawcę. Prezentowana w apelacji dość karkołomna wykładnia przepisu art. 52 § 2 k.p. poprzez przypisanie mu charakteru przepisu proceduralnego, stanowi w ocenie Sądu jedynie próbę uniknięcia negatywnych skutków naruszenia tego przepisu. Podkreślenia wymaga, że pozwany od kwietnia 2016 roku wiedział, że powód korzysta ze zwolnienia lekarskiego i powinien przewidzieć, że aby zachować termin jednego miesiąca, należy podjąć czynności zmierzające do skutecznego rozwiązania umowy o pracę w odpowiednim czasie. Tymczasem pozwany pierwszą próbę doręczenia oświadczenia woli o rozwiązaniu umowy o pracę podjął dopiero na trzy dni przed upływem terminu. W tym miejscu na marginesie niejako podnieść wypada, że wbrew twierdzeniom pozwanego zawartym w odpowiedzi na pozew jak i w apelacji żona powoda nie odmówiła przyjęcia przesyłki w dniu 09.06.2016r. wobec nieobecności powoda w domu. Informacja taka nie wynika z treści notatki służbowej gońca pozwanego z dnia 10.06.2016r. K 234 akt. Osoba ta po uzyskaniu informacji, że powoda nie ma w domu zwróciła przesyłkę do pozwanego. Jednakże nawet, gdyby żona powoda odmówiła przyjęcia przesyłki, to odmowa taka nie mogłaby skutkować uznaniem przesyłki za doręczoną, gdyż uznanie przesyłki za doręczoną może dotyczyć wyłącznie sytuacji odmowy jej przyjęcia przez samego adresata.

Podsumowując tę część rozważań wskazać należy, że w ocenie Sądu Okręgowego zarzuty zawarte w apelacji pozwanego w zakresie naruszenia przez Sąd Rejonowy przepisu art. 52 § 2 k.p.c. są nieuzasadnione. Pozwany rozwiązując z powodem umowę o pracę naruszył dyspozycję zawartą w art. 52 § 2 k.p. W tej sytuacji powodowi przysługiwały roszczenia określone w art. 56 § 1 k.p. Ponieważ powód konsekwentnie w toku całego procesu domagał się przywrócenia do pracy uwzględnienie tego żądania przez Sąd Rejonowy było całkowicie uzasadnione. Przepis art. 56 § 2 k.p. stanowi, że przy orzekaniu o roszczeniach wynikających z § 1 stosuje się odpowiednio art. 45 § 2 i 3 k.p. W § 2 cyt. wyżej przepisu ustawodawca określił przypadki, kiedy Sąd pracy może nie uwzględnić żądania pracownika uznania wypowiedzenia za bezskuteczne lub przywrócenia do pracy. Może to nastąpić, jeżeli sąd ustali, że uwzględnienie takiego żądania jest niemożliwe lub niecelowe; w takim przypadku sąd pracy orzeka o odszkodowaniu.

Jednakże z § 3 wynika, że przepisu § 2 nie stosuje się do pracowników, o których mowa w art. 39 i 177 k.p., oraz w przepisach szczególnych dotyczących ochrony pracowników przed wypowiedzeniem lub rozwiązaniem umowy o pracę, chyba że uwzględnienie żądania pracownika przywrócenia do pracy jest niemożliwe z przyczyn określonych w art. 411; w takim przypadku sąd pracy orzeka o odszkodowaniu.

Powód urodził się dnia (...). W dniu rozwiązania umowy o pracę tj. (...).2016r. miał więc 65 lat. Według uregulowania zawartego w art.27 ust. 1b pkt 9 ustawy z dnia 17.12.1998r. o emeryturach i rentach z FUS w brzmieniu obowiązującym w dniu rozwiązania umowy o pracę z powodem (t.j. Dz.U. z 2016 r. poz. 887), wiek emerytalny powoda uprawniający go do przejścia na emeryturę wynosił 66 lat i 1 miesiąc. Ustalenie to oznacza, że w chwili rozwiązania umowy o pracę do powoda miało zastosowanie uregulowanie zawarte w art. 39 k.p. Analiza powyżej przytoczonych przepisów wskazuje, że sąd mógłby zastosować § 2 art. 45 jedynie w sytuacji określonej w art. 41 1 k.p. tj. w razie ogłoszenia upadłości lub likwidacji pracodawcy. Ponieważ taka sytuacja w przedmiotowej sprawie nie zachodzi, za całkowicie zbędne należałoby uznać ustalanie w przedmiotowej sprawie czy przywrócenie powoda do pracy jest możliwe i celowe w rozumieniu art. 45 § 2 k.p.

Zaprezentowania wykładnia przytoczonych wyżej przepisów znalazła potwierdzenie w wyroku Sądu Najwyższego z dnia 24 czerwca 2015 r. w sprawie II PK 180/14, gdzie sąd ten stwierdził: Fakt, że pracodawca może rozwiązać umowę o pracę bez wypowiedzenia z winy pracownika (art. 52 § 1 pkt 1 KP) również w okresie ochronnym przewidzianym w art. 39 KP, nie pozostaje bez wpływu na ocenę roszczeń przysługujących pracownikowi w razie niezgodnego z prawem rozwiązania przez pracodawcę umowy o pracę. Powyższe stanowisko należy zastosować również w przypadku ochrony wynikającej z art. 177 § 1 KP, a zatem w takiej sytuacji sąd pracy powinien uwzględnić art. 45 § 3 KP w związku z art. 56 § 2 KP, co skutkowałoby przyjęciem, że niedopuszczalna jest zamiana roszczenia o przywrócenie do pracy na poprzednich warunkach na roszczenie odszkodowawcze na podstawie cytowanych powyżej przepisów.

Jednocześnie w tym samym wyroku Sąd Najwyższy stwierdził, że sąd pracy może jednak orzec o odszkodowaniu zamiast dochodzonego przez pracownika roszczenia o przywrócenie do pracy, gdy pracownik podlega szczególnej ochronie trwałości stosunku pracy, jeżeli dochodzenie przez takiego pracownika roszczenia o przywrócenie do pracy może zostać zakwalifikowane w konkretnej sytuacji jako nadużycie prawa (art. 8 k.p.). Podstawę orzeczenia odszkodowania zamiast przywrócenia do pracy bez odpowiedniego żądania pracownika podlegającego szczególnej ochronie stanowi jednak w tym wypadku art. 477 1 k.p.c., jeżeli roszczenie o przywrócenie okaże się nieuzasadnione lub nie może być uwzględnione z uwagi na sprzeczność z zasadami współżycia społecznego lub społeczno-gospodarczym przeznaczeniem prawa.

Przenosząc powyższe na grunt przedmiotowej sprawy, wypada poczynić na wstępie zastrzeżenie, iż orzeczenie powyższe odnosi się do takiej sytuacji, gdy rozwiązanie umowy o pracę było uzasadnione i dokonane bez naruszenia przez pracodawcę przepisów o rozwiązywaniu umów o pracę a roszczenia pracownika miałyby być uwzględnione tylko i wyłącznie z uwagi na przysługującą mu szczególną ochronę przed rozwiązaniem stosunku pracy. Jednak w niniejszej sprawie, w ocenie Sądu Okręgowego, pozwany nie może powoływać się na przepis art. 8 k.p. tj. nadużycie prawa przez powoda, skoro sam przepisył prawo naruszył dokonując rozwiązania umowy z naruszeniem art. 52 § 2 k.p. Jednocześnie Sąd Okręgowy podkreśla, że podziela w całości ocenę dokonaną przez Sąd pierwszej instancji, co do braku podstaw faktycznych do zastosowania wobec powoda najbardziej dotkliwej formy rozwiązania umowy o pracę, jaką jest rozwiązanie umowy o pracę bez wypowiedzenia. Jak słusznie podnosił powód, wszystkie wprowadzone przez niego zmiany miały charakter zmian nieistotnych i nie powodowały dodatkowych kosztów po stronie pozwanego. W niektórych przypadkach stanowiły wręcz niezbędną poprawkę do absurdów zawartych w projekcie – np. w sytuacji gdy kanał wentylacji miał przechodzić przez szklaną witrynę. Jak wynika z zeznań świadków nie zawsze było praktykowane poprzedzanie takich zmian protokołem konieczności. Swoje działania powód poprzedzał konsultacjami z kierownikiem budowy jak i projektantem instalacji sanitarnych. W toku postępowania nie zostało natomiast wykazane, aby pozwany właśnie z powodu działań powoda poniósł wymierne straty materialne. Oczywiście powszechnie znana jest sytuacja znaczonego opóźnienia inwestycji, lecz nie wykazano, aby było to bezpośrednim skutkiem działań powoda. W ocenie Sądu Okręgowego prawidłowo Sąd pierwszej instancji ocenił, że

powód nie dopuścił się ciężkiego naruszenia obowiązków pracowniczych, chociaż nie można zaprzeczyć, że naruszenia te wystąpiły. Ich ocena, w szczególności z uwzględnieniem motywacji powoda oraz skutków wprowadzonych zmian, w kontekście ustalenia, że wszystkie zmiany miały na celu polepszenie funkcjonowania obiektu, pozwala na twierdzenie, że pracodawca, który stwierdził naruszenie przez powoda uregulowań zawartych w Zarządzeniu nr (...) mógłby ewentualnie rozwiązać umowę o pracę za wypowiedzeniem.

Odnosząc się z kolei do zarzutów i twierdzeń zawartych w apelacji pozwanego, iż pozwany nie kwestionuje, że zmiany dokonane przez powoda były nieistotne ale była konieczność ich formalnego zaakceptowania zgodnie z przepisami prawa budowlanego, podkreślić należy, że z treści oświadczenia woli pozwanego o rozwiązaniu umowy o pracę nie wynika, aby przyczyną tego rozwiązania był fakt nie zaakceptowania wprowadzonych zmian lecz sam fakt dokonania przez powoda tychże zmian. Podobnie wśród zarzutów stanowiących podstawę rozwiązania umowy o pracę nie sposób dopatrzeć się zarzutu, że powód nie zgłosił uwag do projektu. Przypomnieć wypada w tym miejscu, że sąd pracy rozpoznając odwołanie pracownika od rozwiązania z nim umowy o pracę bez wypowiedzenia uprawniony jest do badania wyłącznie zarzutów wskazanych w oświadczeniu woli pracodawcy. Nowe zarzuty zgłaszane w toku procesu a tym bardziej w dopiero w apelacji nie podlegają ocenie Sadu.

Podsumowując tę część rozważań, zdaniem Sądu Okręgowego przywrócenie powoda do pracy przez Sąd pierwszej instancji było zasadne i orzekając w tym przedmiocie Sąd pierwszej instancji nie naruszył przepisów prawa materialnego tj. art. 52 § 1 i 2 oraz przepisów postępowania tj. art. 233 § 1 k.p.c., co zarzucał pozwany w swojej apelacji. Z tych względów apelacja w tej części podlegała oddaleniu.

Jednocześnie co do części zaskarżonego orzeczenia, w której Sąd pierwszej instancji zasądził o pozwanego na rzecz powoda kwotę 13 320,- zł tytułem wynagrodzenia za czas pozostawania bez pracy apelacja pozwanego okazała się skuteczna, jednakże z powodów innych niż wskazane w uzasadnieniu apelacji. W ocenie Sądu Okręgowego ta część zaskarżonego orzeczenia podlegała uchynieniu i przekazaniu do ponownego rozpoznania na podstawie przepisu art. 386 § 4 k.p.c. z uwagi na nierozpoznanie istoty sprawy.

Na wstępie wskazać należy, że roszczenie o przywrócenie do pracy oraz roszczenie o wynagrodzenie za czas pozostawania bez pracy to dwa odrębne roszczenia, uregulowane odpowiednio w art. 56 § 1 i art. 57 § 1 i 2 k.p. W art. 187 § 1 k.p.c. określono, co powinien zawierać pozew i w pkt 1 wskazano, że poza spełnieniem wymagań dla pisma procesowego pozew winien zawierać dokładnie określone żądanie, a w sprawach o prawa majątkowe także oznaczenie wartości przedmiotu sporu, chyba że przedmiotem sprawy jest oznaczona kwota pieniężna. Ponieważ oba zgłoszone przez powoda roszczenia mają charakter majątkowy obowiązkiem Sądu jest sprawdzenie, czy pozew odpowiada warunkom formalnym tj. czy dokładnie określono żądanie i wskazano w nim wartość przedmiotu sporu. Sprawdzenie to nie polega na stwierdzeniu, że „jakaś” wartość została wskazana, lecz sprawdzeniu, czy określono tę wartość dla wszystkich wskazanych roszczeń i czy podane wartości zostały wskazane z zachowaniem wymogów określonych w art. od 19 do 24 k.p.c. Przepisy art. 25 i 26 k.p.c. określają natomiast procedurę, jaką może i powinien zastosować Sąd w celu sprawdzenia wartości przedmiotu sporu. Te opisane wyżej czynności są obowiązkiem Sądu, tym bardziej, że od prawidłowego ustalenia wartości przedmiotu sporu a następnie wartości przedmiotu zaskarżenia zależy wymiar opłat sądowych. Zaniechania Sądu w tym zakresie mogą powodować nieuzasadnione uszczuplenie dochodów Skarbu Państwa oraz prowadzić do uprzywilejowania niektórych stron postępowania poprzez nie pobranie od nich opłaty sądowej w sytuacji, gdy osoby wywiązujące się z obowiązku prawidłowego wskazania wartości przedmiotu sporu opłatę w należnej wysokości opłacają.

Wskazane wyżej unormowania stanowią podstawowy kanon przepisów postępowania cywilnego i dlatego Sąd Okręgowy przypomina o nich Sądowi pierwszej instancji z niejakim zażenowaniem.

Przenosząc powyższe uwagi na grunt przedmiotowej sprawy, wskazać należy, że nie wiadomo, jakie było żądanie powoda w zakresie wynagrodzenia za czas pozostawania bez pracy. Z treści pozwu wynika, że domagając się przywrócenie do pracy powód określił wartość przedmiotu sporu na kwotę 53 280,- zł, co stanowi wartość wynagrodzenia za 12 m-cy. Jest to wartość przedmiotu sporu określona zgodnie z przepisem art. 231 k.p.c.

Jednocześnie powód wniósł o zasądzenie wynagrodzenia za czas pozostawania bez pracy cyt: „zgodnie z przepisami kodeksu pracy”. Powód nie określił wartości przedmiotu sporu co do żądanego wynagrodzenia, chociaż jest to niewątpliwie roszczenie o charakterze majątkowym. Sąd pierwszej instancji nie wezwał powoda do uzupełnienia braków formalnych pozwu i przystąpił do rozpoznania sprawy. Jak wskazano wyżej kodeks pracy przewiduje dwojaką wysokość tego wynagrodzenia: w art. 57 § 1 k.p. jest ona limitowana do wysokości trzymiesięcznego wynagrodzenia, natomiast na podstawie § 2 tego przepisu, może w określonych przypadkach wynosić wartość wynagrodzenia za cały czas pozostawania bez pracy. Powód w pozwie określił wysokość żądania „zgodnie z przepisami kodeksu pracy” nie wskazując, który sposób jego wyliczenia ma na myśli. Trzeba zaznaczyć, że jak ustalono wyżej, powód w dniu rozwiązania umowy o pracę podlegał ochronie przewidzianej w art. 39 k.p., co oznacza, że przysługiwałoby mu wynagrodzenie za cały czas pozostawania bez pracy. Jednakże okoliczność, że jakieś roszczenie przysługuje nie oznacza, że powód się go domaga. Rzeczą sądu orzekającego w sprawie jest, zgodnie ze wskazanym przepisem art. 187 § 1 k.p.c. sprawdzenie, czy pozew odpowiada wymogom określonym w tym przepisie i zawiera m.in. dokładnie określone żądanie. W przedmiotowej sprawie sąd zaniechał takiego ustalenia i jak wynika z treści pisemnego uzasadnienia wyroku uznał, że powód domaga się wynagrodzenia trzymiesięcznego, chociaż sformułowanie „zgodnie z przepisami kodeksu pracy” może sugerować, że żądanie dotyczyło całego okresu pozostawania bez pracy. Jednocześnie budzi wątpliwości, czy Sąd faktycznie orzekł o wynagrodzeniu za czas pozostawania bez pracy za trzy miesiące, skoro z całego okresu „wybrał” te miesiące, w których powód już nie korzystał ze zwolnienia lekarskiego nie uzasadniając zastosowania tego wyboru.

Taka sytuacja uniemożliwia sądowi odwoławczemu sprawdzenie, jakie roszczenie Sąd rozpoznał i czy rozpoznał roszczenie zgłoszone przez powoda a to oznacza, że Sąd ten nie rozpoznał istoty sporu skoro nie wiadomo, co stanowiło tę istotę.

Przy ponownym rozpoznaniu sprawy Sąd pierwszej instancji winien zobowiązać powoda do dokładnego określenia żądania i wskazania wartości przedmiotu sporu. Następnie Sąd winien rozważyć zastosowanie przepisu art. 1303 § 2 k.p.c., i orzec o żądaniu powoda nie pomijając tego, że po rozwiązaniu umowy o pracę powód korzystał ze zwolnienia lekarskiego a następnie uzyskał uprawnienia do renty z tytułu częściowej niezdolności do pracy. Jednocześnie pozostawiono Sądowi Rejonowemu orzeczenie o kosztach postępowania apelacyjnego.