

UZASADNIENIE

Zaskarżonym wyrokiem z dnia 7 października 2015 roku Sąd Rejonowy dla Łodzi -Śródmieścia w Łodzi X Wydział Pracy i Ubezpieczeń Społecznych:

I. zasądził od (...) Spółki Akcyjnej w L. Oddział Ł. - Miasto na rzecz powodów H. K., J. Z. i M. P. kwotę po 69.588,00 złotych wraz z ustawowymi odsetkami od każdej z kwot od dnia 23 września 2014 roku do dnia zapłaty;

II. zasądził od pozwanej (...) Spółki Akcyjnej w L. Oddział Ł. – Miasto na rzecz powodów H. K., J. Z. i M. P. kwotę po 3.540 złotych tytułem zwrotu kosztów procesu;

III nadał wyrokowi w punkcie I rygor natychmiastowej wykonalności na rzecz:

a. H. K. w zakresie kwoty 2.376,36 złotych,

b. J. Z. w zakresie kwoty 1.631,70 złotych,

c. M. P. w zakresie kwoty 2.263,04 złotych.

Powyższe orzeczenie zapadło w oparciu o następujące ustalenia faktyczne.

H. K. od 26 czerwca 1990 roku była zatrudniona na podstawie umowy o pracę u pozwanej i jej poprzedników, w tym (...) S.A. od dnia 26 czerwca 1990 r. do 30 czerwca 2007 r. i (...) Sp. z o.o. Początkowo H. K. była zatrudniona jako specjalista ds. opieki zdrowotnej – lekarz internista, a następnie kardiolog. Na podstawie porozumienia stron w dniu 23 grudnia 2003 roku doszło do zmiany umowy o pracę, zgodnie z którym H. K. została zatrudniona na stanowisku specjalista w (...) w Przychodni (...) od dnia 1 stycznia 2004 roku w wymiarze ¼ etatu w zadaniowym systemie czasu pracy. Przedmiotowa umowa została zawarta na czas nieokreślony, a zakres obowiązków H. K. obejmował głównie przeprowadzanie badań profilaktycznych pracowników.

M. P. od 1 grudnia 1998 roku był zatrudniony na podstawie umowy o pracę u pozwanej i jej poprzedników, w tym (...) S.A. od 1 grudnia 1998 r. do 30 czerwca 2007 r. i (...) Sp. z o.o. Początkowo M. P. wykonywał prace w charakterze specjalisty ds. opieki zdrowotnej – okulisty. Na podstawie porozumienia stron w dniu 23 grudnia 2003 roku doszło do zmiany umowy o pracę, zgodnie z którą M. P. został zatrudniony na stanowisku specjalista w (...) w Przychodni (...) od dnia 1 stycznia 2004 roku w wymiarze 1/4 etatu w zadaniowym systemie czasu pracy. Przedmiotowa umowa została zawarta na czas nieokreślony, a zakres obowiązków M. P. obejmował głównie przeprowadzanie badań profilaktycznych pracowników.

J. Z. od 21 października 1985 roku był zatrudniony na podstawie umowy o pracę u pozwanej i jej poprzedników, w tym (...) S.A. od 21 października 1985 r. do 30 czerwca 2007 r. i (...) Sp. z o.o. Początkowo J. Z. był zatrudniony jako specjalista lekarz neurolog, następnie specjalista ds. opieki zdrowotnej oraz specjalista ds. opieki zdrowotnej - neurolog. Na podstawie porozumienia stron w dniu 23 grudnia 2003 roku doszło do zmiany umowy o pracę, zgodnie z którą J. Z. został zatrudniony na stanowisku specjalista w (...) w Przychodni (...) od dnia 1 stycznia 2004 roku w wymiarze 1/4 etatu w zadaniowym systemie czasu pracy. Przedmiotowa umowa została zawarta na czas nieokreślony, a zakres obowiązków J. Z. obejmował głównie przeprowadzanie badań profilaktycznych pracowników.

J. Z., M. P. i H. K. w czasie zatrudnienia u pozwanej i jej poprzedników byli oceniani jako bardzo dobrzy pracownicy, a pracodawca nie miał zastrzeżeń co do sposobu wywiązywania się przez nich z obowiązków pracowniczych. Dodatkowo zaangażowanie, inicjatywa, odpowiedzialność i dbałość o rozwój zawodowy przez H. K. były oceniane celująco, co znalazło swoje odzwierciedlenie w wręczonym jej liście gratulacyjnym.

W dniu 29 czerwca 2007 roku (...) S.A. z siedzibą w Ł., (...) Sp. z o.o. i związku zawodowe, w tym (...) przy (...) S.A. zawarli porozumienie w sprawie gwarancji dla pracowników operatora systemu dystrybucyjnego. W art. 2 przedmiotowego porozumienia wskazano, iż znajduje on zastosowanie między innymi do wszystkich pracowników (...) S.A. zatrudnionych na podstawie umowy o pracę na czas nieokreślony w dniu wejścia w życie porozumienia.

W art. 16 ust. 2 przedmiotowego porozumienia wskazano, iż rozwiązanie umowy z pracownikiem z naruszeniem trybu lub przepisów o rozwiązaniu umowy o pracę określonych w ust. 1 będzie traktowane jak naruszenie gwarancji zatrudnienia i będzie skutkowało sankcjami określonymi w dziale VII porozumienia. Natomiast w art. 16 ust. 1 porozumienia podano, że nie stanowi naruszenia gwarancji zatrudnienia rozwiązanie umowy o pracę z pracownikiem m.in. w przypadku udowodnionego ciężkiego naruszenia podstawowych obowiązków pracowniczych w trybie i na zasadach art. 52 Kodeksu pracy.

Zgodnie z art. 24 ust. 1 wskazanego porozumienia w przypadku braku możliwości polubownego zakończenia sporu ze stosunku pracy ugodą pomiędzy pracownikiem a pracodawcą w procedurze wskazanej w postanowieniach art. 46 ust. 2 pkt 3, pracownik może wnieść odwołanie od rozwiązania umowy o pracę do sądu pracy z roszczeniem o przywrócenie do pracy na poprzednich warunkach albo o wypłatę odszkodowania określonego w porozumieniu. W art. 46 ust. 2 pkt 3 porozumienia (dział VII) wskazano, iż Komisja ds. (...) Porozumienia, działając na zasadzie konsensusu, podejmować będzie ustalenia w szczególności w zakresie polubownego załatwienia sporu ze stosunku pracy, w szczególności w zakresie weryfikacji oceny pracownika dokonanej w ramach systemu ocen pracowników. Natomiast w art. 51 porozumienia wysokość odszkodowania wskazanego w art. 24 ust. 1 ustala pracodawca w uzgodnieniu ze związkami zawodowymi, natomiast w przypadku braku uzgodnienia wysokości odszkodowania wynosi ono 12-krotność średniego wynagrodzenia w Spółce. Wysokość odszkodowania zwiększa się o kwotę będącą równowartością nagród jubileuszowych, jakie pracownik otrzymałby w okresie gwarancyjnym, gdyby w tym czasie pracował, obliczonych w taki sposób, jakby miał je otrzymać w dniu rozwiązania stosunku pracy.

Pozwana w dniu 1 lipca 2007 r. w trybie art. 231 k.p. przejęła od (...) Sp. z o.o. zakład pracy, w tym powodów jako pracowników.

W 2013 roku średnie miesięczne wynagrodzenie pracowników Oddziału (...) S.A. wyniosło 5.921,71 złotych brutto.

Pismem z dnia 25 października 2010 roku poprzednik pozwanej poinformował powodów, iż w związku z koniecznością likwidacji zakładowej przychodni, w której powodowie świadczyli swoją pracę w charakterze lekarzy specjalistów, rozważa przejęcie tego obszaru działalności przez innego pracodawcę. Powodowie oświadczyli, iż nie są zainteresowani przejściem do innego pracodawcy.

W 2011 roku pozwana podpisała ze związkami zawodowymi dwa porozumienia. W porozumieniu z dnia 3 lutego i 28 listopada 2011 roku zawarto zapis, że przejście pracowników do M. wymaga zgody pracownika.

Pismem z dnia 5 stycznia 2012 roku pozwana poinformowała powodów, iż w związku z przejściem w trybie art. 231 k.p. przychodni zakładowej wraz z personelem do nowego pracodawcy od dnia 16 stycznia 2012 roku będą oni pracownikami (...) Sp. z o.o.

Powodowie nie stawili się w siedzibie (...) Sp. z o.o. w celu podjęcia pracy. Powodowie wytoczyli natomiast powództwo o ustalenie istnienia stosunku pracy między nimi a pozwaną.

Prawomocnym wyrokiem z dnia 10 czerwca 2014 roku Sąd Okręgowy w Łodzi uznał powództwo powodów za uzasadnione i ustalił, że powodowie w wyniku przejęcia zakładowej przychodni przez (...) Sp. z o.o. nie zostali pracownikami tej spółki, a wciąż pozostają pracownikami pozwanej.

Niezwłocznie po zapoznaniu się z treścią wyroku Sądu Okręgowego powodowie zgłosili pozwanej gotowość świadczenia pracy. J. Z. odpowiednie pismo w tym zakresie złożył w dniu 11 czerwca 2014 roku, M. P. po powrocie z zagranicznego wyjazdu w dniu 13 czerwca 2014 roku, a H. K. w dniu 16 czerwca 2014 roku.

J. Z. po telefonicznym wezwaniu w dniu 13 czerwca 2014 roku (piątek) do zgłoszenia się do pracodawcy stawił się do Wydziału Kadr w dniu 16 czerwca 2014 roku (poniedziałek) w godzinach popołudniowych i odebrał skierowanie na badania lekarskie. Natomiast M. P. stawił się w Wydziale Kadr w dniu 17 czerwca 2014 roku (wtorek), a H. K. w dniu 23 czerwca 2014 roku (poniedziałek), w tych dniach powodowie odebrali także skierowanie na badania lekarskie. Pracodawca nie określił terminu na złożenie zaświadczeń. W dniu 30 czerwca 2014 roku J. Z. i M. P. dostarczyli pozwanej zaświadczenia lekarskie o braku przeciwwskazań do wykonywania pracy na rzecz pozwanej i w tym samym dniu odebrali od pozwanej pisma, w których pozwana wzywała ich do stawienia się w pracy w dniu 1 lipca 2014 roku oraz usprawiedliwienia nieobecności w pracy od dnia 11 czerwca 2014 roku do dnia 30 czerwca 2014 roku. W piśmie tym pozwana poinformowała ponadto J. Z. i M. P., iż na podstawie art. 42 § 4 k.p. powierza im na okres od dnia 1 lipca 2014 roku do dnia 30 września 2014 roku wykonywanie pracy w Wydziale Zamówień. Pismo to nie zawierało zakresu czynności poleconych do wykonywania w Wydziale Zamówień. W tym samym dniu J. Z. i M. P. przedstawiono pismo, w którym pozwana wzywa ich do określenia godzin pracy do dnia 2 lipca 2014 roku.

Pismem z dnia 23 czerwca 2014 roku H. K. poprosiła pozwaną o wskazanie konkretnego miejsca wykonywania przez nią pracy poprzez określenie jednostki organizacyjnej. W piśmie tym H. K. wskazała, iż w przypadku braku możliwości dalszego wykonywania pracy jako lekarz – specjalista jest gotowa podjąć pracę jako zastępca dyrektora generalnego lub elektromontera sieci kablowych po odbyciu odpowiedniego szkolenia. W dniu 24 czerwca 2014 roku H. K. dostarczyła pozwanej zaświadczenie lekarskie o braku przeciwwskazań do podjęcia pracy. W dniu 25 czerwca 2014 roku H. K. dostarczyła zaświadczenie lekarskie oraz odebrała od pozwanej pismo, w którym pozwana wzywała ją do stawiennictwa do pracy w dniu 25 czerwca 2014 roku, usprawiedliwienia nieobecności w dniach od 11 czerwca 2014 roku do dnia 13 czerwca 2014 roku oraz poinformowała, iż na podstawie art. 42 § 4 k.p. kieruje ją do wykonywania pracy specjalisty w Wydziale Zamówień. Powódka została zaprowadzona do Wydziału Zamówień, gdzie kierowniczką wskazała jej, że ma zajmować się fakturowaniem zleceń poprzez wprowadzanie ich treści do komputera. Ponadto kierowniczka Wydziału Zamówień wskazała, że powódka ma stawiać się do pracy codziennie w godzinach od 8 do 10, pomimo iż dotychczas powódka pracowała dwa razy w tygodniu. Powódka H. K. w dniu 26 czerwca 2014 roku i 27 czerwca 2014 roku (czwartek i piątek) zwróciła się o udzielenie jej urlopu na żądanie, a prośba ta została zaakceptowana przez pozwaną. Natomiast w dniu 30 czerwca 2014 roku pozwana wzywała H. K. do określenia godzin pracy do dnia 2 lipca 2014 roku.

W czerwcu 2014 roku sytuacja kadrowa w Wydziale Zamówień była trudna, ponieważ brakowało pracowników do wykonywania zadań pomocniczych. W stosunku do pracownika w Wydziale Zamówień nie są wymagane specjalne kwalifikacje, za wyjątkiem umiejętności pisania i czytania.

Pismami z dnia 30 czerwca 2014 roku J. Z., M. P. i H. K. oświadczyli pozwanej, iż odmawiają podjęcia pracy w charakterze specjalistów w Wydziale Zamówień, gdyż skierowanie ich do wykonywania pracy w tej jednostce organizacyjnej nastąpiło z naruszeniem art. 42 § 4 k.p., ponieważ nie posiadają kwalifikacji do wykonywania poleconej pracy.

W dniu 4 lipca 2014 roku pozwana wzywała powodów do stawiennictwa w Wydziale Kadr w celu odebrania pism dotyczących podjętej pracy. W pismach tych pozwana wzywała powodów do stawienia się w celu wykonywania pracy w charakterze specjalisty w Wydziale Kadr oraz usprawiedliwienia ich nieobecności od momentu zgłoszenia gotowości do pracy. Pismo to nie zawierało zakresu czynności związanych z pracą specjalisty w Wydziale Kadr, a pracownik pozwanej poinformował J. Z. i M. P., że zakres ten zostanie im przedstawiony, gdy zgłoszą się do pracy w Wydziale Kadr. Przedmiotowe pismo zostało wysłane H. K. w dniu 10 lipca 2014 r., a J. Z. i M. P. odebrali je 7 lipca 2014 roku.

H. K. od dnia 4 lipca 2014 roku do dnia 27 lipca 2014 roku przebywała na zwolnieniu ze względu na stan zdrowia uniemożliwiający jej świadczenie pracy na rzecz pozwanej. Zwolnienie lekarskie potwierdzające przedmiotową niezdolność zostało wystawione prawidłowo.

Pismami z dnia 7 lipca 2014 roku J. Z. i M. P. zwrócili się do pozwanej o przedstawienie zakresu obowiązków związanych z pracą specjalisty w Wydziale Kadr.

W dniu 8 lipca 2014 roku pełnomocnik J. Z. i M. P. odebrał zakres czynności związanych z wykonywaniem pracy w charakterze specjalisty w Wydziale Kadr. W pismach tym wskazano, iż zakres czynności obejmuje głównie obowiązki biurowo-administracyjne związane z prowadzeniem akt osobowych pracowników, sporządzanie zaświadczeń, kierowanie na badania, przygotowanie raportów i sprawozdań. W tym samym dniu pełnomocnik J. Z. i M. P. złożył wnioski o udzielenie jego pracodawcom urlopu wypoczynkowego w okresie od 8 lipca 2014 roku do dnia 12 sierpnia 2014 roku. W tym okresie M. P. miał zaplanowany wyjazd urlopowy połączony ze szkoleniem zawodowym, który został w całości opłacony i nie mógł zostać odwołany ze względu na uzyskany urlop u podstawowego pracodawcy.

Pismami z dnia 10 lipca 2014 roku pozwana poinformowała J. Z. i M. P., iż nie wyraża zgody na udzielenie im urlopu we wskazanym we wnioskach terminie i wezwała ich do niezwłocznego stawienia się do pracy.

J. Z. w okresie od dnia 10 lipca 2014 roku do dnia 8 sierpnia 2014 roku przebywał na zwolnieniu chorobowym w związku z przebytą operacją okulistyczną. Zaświadczenie lekarskie o niezdolności do wykonywania przez J. Z. pracy w tym okresie zostało wystawione prawidłowo.

Powodowie, jako pracownicy pozwanej, objęci byli ochroną MK (...). Ten związek zawodowy był uprawniony do reprezentowania powodów w sporach z pozwaną.

W dniu 11 lipca 2014 roku pełnomocnik powodów złożył pozwanej wniosek o podjęcie próby ugodowego rozwiązania sporu. Pismem z dnia 15 lipca 2014 roku pozwana wskazała, iż wyraża wolę podjęcia negocjacji, jednakże pod warunkiem rozpoczęcia faktycznego wykonywania pracy przez powodów.

W dniu 11 lipca 2014 roku pozwana skierowała do Międzyzakładowej Komisji (...) w (...) S.A. i (...) S.A. w Ł. cztery pisma. W jednym z nich pozwana poinformowała związek zawodowy o zamiarze wypowiedzenia warunków pracy powodom w związku z likwidacją przychodni zakładowej. W pozostałych trzech pismach, z których każde dotyczyło jednego z powodów, pozwana zawiadomiła związek zawodowy o zamiarze rozwiązania z powodami umowy o pracę w trybie art. 52 § 1 pkt 1 k.p., wskazując na ciężkie naruszenie podstawowych obowiązków pracowniczych przez powodów. W odpowiedzi na przedmiotową korespondencję w dniu 16 lipca 2014 roku (...) Komisja (...) przekazała pozwanej pismo, w której wskazała na brak konsekwencji w zamierzonym działaniu pozwanej w stosunku do powodów oraz brak wystarczających informacji do rzetelnego ustosunkowania się do zasadności planów pracowniczych wobec powodów. Jednocześnie związek zawodowy na wypadek braku chęci polubownego rozwiązania konfliktu zajął negatywne stanowisko w zakresie zamiaru rozwiązania umów o pracę z powodami bez zachowania okresu wypowiedzenia.

Pismami z dnia 17 lipca 2014 roku pozwana oświadczyła powodom rozwiązanie łączących ich umów o pracę na podstawie art. 52 § 1 k.p., wskazując, iż podstawą rozwiązania umów bez zachowania terminu wypowiedzenia jest ciężkie naruszenie przez powodów podstawowych obowiązków pracowniczych.

W piśmie z dnia 17 lipca 2014 roku skierowanym do H. K. pozwana wskazała na następujące naruszenia obowiązków pracowniczych:

- złożenie w dniu 16 czerwca 2014 roku pozornego oświadczenia o gotowości podjęcia pracy i odmowa podporządkowania się poleceniom pracodawcy w zakresie miejsca świadczenia pracy oraz stanowiska, na którym dotychczas była zatrudniona w dniu 25 czerwca 2014 roku oraz 30 czerwca 2014 roku,
- nieusprawiedliwiona nieobecność w pracy trwająca w dniach od 16 czerwca 2014 roku do 25 czerwca 2014 roku oraz od dnia 30 czerwca 2014 roku do dnia 3 lipca 2014 roku,
- odmowa wykonania polecenia pracodawcy w zakresie skierowania na podstawie art. 42 § 2 k.p. do podjęcia i wykonywania pracy w Wydziale Zamówień w okresie od 25 czerwca 2014 roku do 24 września 2014 roku bez podania przyczyn w zakresie braku kwalifikacji,

- stawienie się do siedziby pracodawcy celem pozornego świadczenia pracy w godzinach według własnego uznania, pomimo zobowiązania do świadczenia pracy na rzecz pracodawcy codziennie w godzinach od 8 do 10 zgodnie z pismem z dnia 30 czerwca 2014 roku oraz zawartą umową o pracę,

- niepodporządkowanie się poleceniom pracodawcy i lekceważący stosunek do pracodawcy (pismo z dnia 23 czerwca 2014 roku) co uniemożliwia pracodawcy prawidłowe wykonanie wyroku z dnia 10 czerwca 2014 roku i naraża pracodawcę na negatywne konsekwencje z tytułu umowy społecznej zawartej u pracodawcy,

- odmowa przyjęcia zakresu czynności bez podania przyczyny,

- od 7 lipca 2014 roku brak reakcji na próby połączeń telefonicznych przedstawicieli pracodawcy z pracownikiem w celu ustalenia kwestii dotyczących możliwości wykonania wyroku Sądu Okręgowego w Łodzi,

- brak reakcji na próby telefonicznego kontaktu pracodawcy z pracownikiem w celu ustalenia nieusprawiedliwionej nieobecności pracownika, jego godzin pracy w dniach 25 czerwca 2014 roku, 4 lipca 2014 roku, 9 lipca 2014 roku.

W piśmie z dnia 17 lipca 2014 roku, skierowanym do J. Z. pozwana wskazała na następujące naruszenia obowiązków pracowniczych:

- złożenie w dniu 11 czerwca 2014 roku pozornego oświadczenia o gotowości podjęcia pracy, o czym świadczy odmowa podporządkowania się poleceniom pracodawcy w zakresie miejsca świadczenia pracy oraz stanowiska,

- nieusprawiedliwiona nieobecność w pracy trwająca w dniach od 11 czerwca 2014 roku do 9 lipca 2014 roku,

- odmowa wykonania polecenia pracodawcy w zakresie skierowania na podstawie art. 42 § 2 k.p. do podjęcia i wykonywania pracy w Wydziale Zamówień w okresie od 1 lipca 2014 roku do 30 września 2014 roku bez podania przyczyn w zakresie braku kwalifikacji,

- stawienie się do siedziby pracodawcy celem pozornego świadczenia pracy w godzinach według własnego uznania, pomimo zobowiązania do świadczenia pracy na rzecz pracodawcy codziennie w godzinach od 8 do 10 zgodnie z pismem z dnia 30 czerwca 2014 roku,

- niepodporządkowanie się poleceniom pracodawcy i lekceważący stosunek do pracodawcy, co uniemożliwia pracodawcy prawidłowe wykonanie wyroku z dnia 10 czerwca 2014 roku i naraża pracodawcę na negatywne konsekwencje z tytułu umowy społecznej zawartej u pracodawcy,

- nie przyjęcie zakresu czynności przekazanych pełnomocnikowi pracownika w dniu 8 lipca 2014 roku bez podania przyczyny,

- rozpoczęcie urlopu wypoczynkowego bez wcześniejszego uzgodnienia terminu urlopu z pracodawcą, złożenie informacji o urlopie z opóźnieniem oraz brak reakcji pracownika na odmowę udzielenia tego urlopu,

- brak reakcji na próby telefonicznego kontaktu pracodawcy z pracownikiem w celu ustalenia nieusprawiedliwionej nieobecności pracownika, jego godzin pracy w dniach 16 czerwca 2014 roku, 4 lipca 2014 roku, 10 lipca 2014 roku.

W piśmie z dnia 17 lipca 2014 roku skierowanym do M. P. pozwana wskazała na następujące naruszenia obowiązków pracowniczych:

- złożenie w dniu 13 czerwca 2014 roku pozornego oświadczenia o gotowości podjęcia pracy, o czym świadczy odmowa podporządkowania się poleceniom pracodawcy w zakresie miejsca świadczenia pracy oraz stanowiska, na którym dotychczas pracownik był zatrudniony,

- nieusprawiedliwiona nieobecność w pracy trwająca w dniach od 13 czerwca 2014 roku do 17 lipca 2014 roku,

- odmowa wykonania polecenia pracodawcy w zakresie skierowania na podstawie art. 42 § 2 k.p. do podjęcia i wykonywania pracy w Wydziale Zamówień w okresie od 1 lipca 2014 roku do 30 września 2014 roku bez podania przyczyn w zakresie braku kwalifikacji,
- stawienie się do siedziby pracodawcy celem pozornego świadczenia pracy w godzinach według własnego uznania, pomimo zobowiązania do świadczenia pracy na rzecz pracodawcy codziennie w godzinach od 8 do 10, zgodnie z pismem z dnia 30 czerwca 2014 roku oraz zawartą umową,
- niepodporządkowanie się poleceniom pracodawcy i lekceważący stosunek do pracodawcy, co uniemożliwia pracodawcy prawidłowe wykonanie wyroku z dnia 10 czerwca 2014 roku i naraża pracodawcę na negatywne konsekwencji z tytułu umowy społecznej zawartej u pracodawcy,
- nie przyjęcie zakresu czynności przekazanych pełnomocnikowi pracownika w dniu 8 lipca 2014 roku bez podania przyczyny,
- rozpoczęcie urlopu wypoczynkowego bez wcześniejszego uzgodnienia terminu urlopu z pracodawcą, złożenie informacji o urlopie z opóźnieniem oraz brak reakcji pracownika na odmowę udzielenia tego urlopu,
- brak reakcji na próby telefonicznego kontaktu pracodawcy z pracownikiem w celu ustalenia nieusprawiedliwionej nieobecności pracownika, jego godzin pracy w dniu 17 czerwca 2014 roku.

W dniu 23 lipca 2014 roku powodowie złożyli do Komisji ds. (...) Porozumienia z dnia 29 czerwca 2007 roku wnioski o rozstrzygnięcie sporu ze stosunku pracy w związku z rozwiązaniem przez pozwaną stosunku pracy z powodami w trybie art. 52 § 1 pkt 1 k.p. Na skutek wniosku powodów wszczęto postępowanie pojednawcze prowadzone przez Komisję.

Pismem z dnia 4 sierpnia 2014 roku Komisja Pojednawcza przy (...) S.A. Oddział Ł. – Miasto w odpowiedzi na wniosek z dnia 23 lipca 2014 roku poinformowała, iż w postępowaniu pojednawczym między powodami a pozwaną nie doszło do zawarcia ugody.

Pismem z dnia 11 sierpnia 2014 roku (...) Komisja (...) w (...) S.A. i (...) S.A. w Ł. wskazała, iż pozwana nie uzgadniała z nią wysokości odszkodowania przewidzianego w art. 24 ust. 1 porozumienia z dnia 29 czerwca 2007 roku.

Jednomiesięczne wynagrodzenie za pracę liczone według zasad obowiązujących przy ustalaniu ekwiwalentu pieniężnego za niewykorzystany urlop wypoczynkowy H. K. wynosiło 2.376,36 złotych, J. Z. wynosiło 1.631,70 złotych, a M. P. 2.263,04 złotych.

Tak przyjęty stan faktyczny sprawy Sąd Rejonowy ustalił na podstawie zgromadzonych w sprawie dokumentów oraz zeznań świadków i powodów w zakresie, w jakim uznał je za wiarygodne. Walorem wiarygodności Sąd obdarzył przedstawione przez strony dokumenty, w tym zebrane w aktach osobowych powodów, gdyż ich autentyczność nie budziła wątpliwości Sądu i stron, a stwierdzone w nich okoliczności znalazły potwierdzenie zarówno w zeznaniach świadków, jak także powodów i wzajemnie ze sobą korelowały. Za wiarygodne uznane zostały również zeznania świadków J. S., J. W., D. D., Ł. B., U. P. stanowiące podstawę ustaleń faktycznych. Zeznania te były spójne, a także wzajemnie się uzupełniały, tworząc logiczny przebieg zdarzeń istotnych dla rozstrzygnięcia w niniejszej sprawie. Jedynie w zakresie w jakim Ł. B. i J. W. zeznali, że powodowie byli zatrudnieni jako specjaliści w Wydziale Kadr, Sąd odmówił wiary ich depozycjom jako sprzecznym z niekwestionowanymi dokumentami w postaci umów o pracę. W tym też zakresie Sąd przyjął, iż twierdzenia pozwanej jakoby powodowie na podstawie umowy o pracę byli zobowiązani świadczyć pracę w Wydziale Kadr nie zostały udowodnione. Jednocześnie Sąd uznał, że dowodem na tę okoliczność nie mogą być niepodpisane przez powodów porozumienia w zakresie zmiany warunków pracy, gdyż są one dowodem jedynie tego, iż pozwana złożyła oświadczenia o wskazanej treści, lecz nie potwierdzają, iż doszło do zmiany umów w tej części.

Sąd w przeważającej części uznał również za wiarygodne zeznania powodów, odmawiając im wiary w części w jakiej zeznali, iż pozwana nie żądała od nich usprawiedliwienia nieobecności w pracy oraz wskazania odpowiadających im godzin pracy. W tym zakresie zeznania powodów pozostawały w sprzeczności z podpisanymi przez nich dokumentami, a powodowie nie potrafili w logiczny sposób wyjaśnić przedmiotowej rozbieżności.

Sąd oddalił wniosek pełnomocnika pozwanego o dopuszczenie dowodu z zeznań S. Ł., jako wniosek spóźniony, a nadto dotyczący okoliczności wyjaśnionych w toku postępowania. Sąd uznał, iż wniosek ten został złożony w piśmie złożonym do akt w dniu 21 września 2015 roku (k. 348), a zatem na dwa dni przed ostatnim terminem rozprawy, nadto po przeprowadzeniu całego postępowania dowodowego, w tym po przesłuchaniu powodów. Po drugie, nie można uznać twierdzeń pełnomocnika pozwanej, iż potrzeba zgłoszenia wniosku pojawiła się dopiero na tym etapie postępowania, ponieważ istotą tego postępowania była ocena prawidłowości rozwiązania z powodami umów o pracę bez wypowiedzenia z winy pracowników, a to wiązało się z koniecznością oceny decyzji pracodawcy poprzedzających rozwiązanie umowy. Wniosek ten mógł zatem być zgłoszony już na początku postępowania. Po trzecie, nie można uznać za okoliczność usprawiedliwiającą spóźnione powołanie dowodu fakt załączenia akt X P 72/12, tym bardziej, iż stroną drugiego postępowania także była pozwana, a pełnomocnik reprezentował pozwaną w obu postępowaniach, a w konsekwencji znane mu były dokumenty i twierdzenia podnoszone w sprawie XP 72/12.

W oparciu o tak ustalony stan faktyczny sąd Rejonowy uznał przedmiotowe powództwa za zasługujące na uwzględnienie.

Sąd zaznaczył, że powodowie w niniejszym postępowaniu dochodzą zryczałtowanej kwoty odszkodowania z tytułu rozwiązania z nimi stosunku pracy przez pozwaną z naruszeniem art. 52 § 1 pkt 1 k.p., a w konsekwencji sprzecznie z gwarancją zatrudnienia wynikającą z porozumienia z dnia 29 czerwca 2007 roku. Tym samym roszczenia powodów nie są oparte na treści art. 56 § 1 k.p., gdyż bezpośrednią ich podstawą jest art. 16, 24 i 51 porozumienia, a powodowie swoje żądanie wiążą z okolicznością naruszenia gwarancji zatrudnienia, a jedynie pośrednio z naruszeniem trybu rozwiązywania umów o pracę bez wypowiedzenia. Sąd zaznaczył, iż uprawnienie do żądania odszkodowania określonego w porozumieniu, a nie w Kodeksie pracy w związku z rozwiązaniem umowy o pracę w sposób sprzeczny z przepisami Kodeksu pracy w sposób korzystniejszy określa sytuację pracownika w zakresie wysokości tego odszkodowania, a zatem w przypadku, gdy spełnione są wszystkie przesłanki określone w porozumieniu, postanowienia tego porozumienia mają pierwszeństwo zastosowania.

Sąd zważył, iż porozumienie z dnia 29 czerwca 2007 roku w sprawie gwarancji dla pracowników operatora systemu dystrybucyjnego zostało zawarte w związku z przejściem zakładu pracy w trybie art. 231 k.p. przez (...) S.A. z siedzibą w Ł. jako dotychczasowym pracodawcą, (...) Sp. z o.o. jako nowym pracodawcą i związku zawodowe, w tym (...) przy (...) S.A. Zgodnie z art. 2 przedmiotowego porozumienia jego postanowienia obejmowały między innymi pracowników zatrudnionych przez (...) S.A. na podstawie umowy o pracę na czas nieokreślony w dniu wejścia w życie porozumienia. Powodowie zostali objęci ochroną wynikającą ze wskazanego porozumienia, gdyż w dniu jego zawarcia byli zatrudnieni przez (...) S.A. na podstawie umów o pracę na czas nieokreślony.

Bezspornym w sprawie było, iż pozwana, jako podmiot przejmujący na podstawie art. 231 k.p. zakład pracy wraz z pracownikami od (...) Sp. z o.o., jest zobowiązana do przestrzegania postanowień porozumienia z dnia 29 czerwca 2007 roku w stosunku do pracowników objętych ochroną zgodnie z art. 2 tego porozumienia. Pozwana przejmując zakład pracy stała się stroną stosunku pracy z powodami na warunkach obowiązujących poprzedniego pracodawcę, a tym samym również w zakresie postanowień porozumienia z dnia 29 czerwca 2007 roku, gdyż przedmiotowe porozumienie kształtowało stosunek pracy z powodami. Pozwana zaś tych warunków pracy wynikających z porozumienia nie wypowiedziała w stosunku do powodów.

Zgodnie z art. 24 ust. 1 wskazanego porozumienia w przypadku braku możliwości polubownego zakończenia sporu ze stosunku pracy ugodą pomiędzy pracownikiem a pracodawcą w procedurze wskazanej w postanowieniach art. 46 ust. 2 pkt 3 pracownik może wnieść odwołanie od rozwiązania umowy o pracę do sądu pracy z roszczeniem o przywrócenie do pracy na poprzednich warunkach albo o wypłatę odszkodowania określonego w porozumieniu. W

art. 46 ust. 2 pkt 3 porozumienia (dział VII) wskazano, iż Komisja ds. (...) Porozumienia, działając na zasadzie konsensusu, podejmować będzie ustalenia w szczególności w zakresie polubownego załatwienia sporu ze stosunku pracy, w szczególności w zakresie weryfikacji oceny pracownika dokonanej w ramach systemu ocen pracowników. Te postanowienia porozumienia wskazują, iż pracownik chcący dochodzić roszczeń na podstawie porozumienia musi podjąć działania w celu polubownego rozwiązania sporu wszczynając postępowanie przed Komisją ds. (...) Porozumienia.

Powodowie w dniu 23 lipca 2014 roku, a zatem przed upływem 14 dni od otrzymania oświadczeń o rozwiązaniu umów, złożyli zgodnie z art. 251 § 2 k.p. do Komisji ds. (...) Porozumienia wnioski o rozstrzygnięcie sporu związanego z rozwiązaniem z nimi przez pozwaną umów o pracę bez wypowiedzenia na podstawie art. 52 § 1 pkt 1 k.p. Wszczęte postępowanie nie doprowadziło do polubownego zakończenia sporu o czym powodowie zostali poinformowani w dniu 4 sierpnia 2014 roku. Komisja zgodnie z art. 254 k.p. poinformowała powodów także o prawie wniesienia odwołania do sądu pracy w terminie 14 dni. Powodowie przed upływem czternastodniowego terminu, w dniu 18 sierpnia 2014 roku złożyli pozew w niniejszej sprawie. Biorąc powyższe pod uwagę Sąd uznał, że powodowie pod względem formalnym nie dopuścili się żadnych uchybień, w tym zachowali wynikające z Kodeksu pracy terminy na wniesienie pozwu w celu zakwestionowania prawidłowości trybu rozwiązania z nimi umów o pracę bez wypowiedzenia.

Przytoczony powyżej art. 24 ust. 1 porozumienia z dnia 19 czerwca 2007 roku wskazuje, iż pracownik może samodzielnie dokonać wyboru, czy w postępowaniu przed sądem będzie domagać się przywrócenia do pracy czy odszkodowania określonego w porozumieniu. Przedmiotowe postanowienie zawiera analogiczne uprawnienie pracownika, jak przepis art. 56 § 1 k.p., z tym wyjątkiem iż wysokość odszkodowania należnego pracownikowi określona jest przez postanowienia porozumienia w sposób korzystniejszy niż wynika to z art. 58 k.p.

W art. 16 ust. 2 przedmiotowego porozumienia wskazano, iż rozwiązanie umowy z pracownikiem z naruszeniem trybu lub przepisów o rozwiązaniu umowy o pracę określonych w ust. 1 będzie traktowane jak naruszenie gwarancji zatrudnienia i będzie skutkowało sankcjami określonymi w dziale VII porozumienia. Natomiast w art. 16 ust. 1 porozumienia podano, że nie stanowi naruszenia gwarancji zatrudnienia rozwiązanie umowy o pracę z pracownikiem m.in. w przypadku udowodnionego ciężkiego naruszenia podstawowych obowiązków pracowniczych w trybie i na zasadach art. 52 Kodeksu pracy. Tym samym przywołane postanowienia porozumienia określają przypadek, w którym pracownik może domagać się odszkodowania zgodnie z art. 24 ust. 1 porozumienia. Przesłanki te są zbliżone do przesłanek żądania odszkodowania na podstawie art. 56 k.p. z tym jednakże wyjątkiem, iż odszkodowanie określone w porozumieniu wynika z naruszenia przez pracodawcę gwarancji zatrudnienia poprzez rozwiązanie umowy o pracę z pracownikiem w związku z naruszeniem trybu lub przepisów o rozwiązaniu umowy, a tym samym naruszenie trybu rozwiązania umowy o pracę bez wypowiedzenia na podstawie art. 52 k.p. jest jednoznaczne z naruszeniem gwarancji zatrudnienia. Biorąc powyższe pod uwagę Sąd wskazał, iż pracownik może dochodzić przedmiotowego odszkodowania na podstawie art. 24 ust. 1 w zw. z art. 16 ust. 1 i 2 porozumienia, gdy pracodawca rozwiąże z nim umowę z naruszeniem art. 52 k.p.

Sąd zazaczył, iż zwykłym i podstawowym sposobem rozwiązania umowy o pracę jest wypowiedzenie umowy o pracę. W drodze wyjątku Kodeks pracy w art. 52 przewiduje tylko trzy przypadki upoważniające pracodawcę do rozwiązania umowy o pracę bez wypowiedzenia czyli ze skutkiem natychmiastowym, w razie wystąpienia winy ze strony pracownika, z powodu której nie można żądać od pracodawcy dalszego kontynuowania zatrudnienia. Przepis ten, jako wyjątkowy, nie może być interpretowany rozszerzająco. Stanowi dla pracodawcy prawo do niezwłocznego odstąpienia od kontynuowania zawartej umowy o pracę, z którego może skorzystać, ale nie nakłada na niego takiego obowiązku. Sąd pracy nie jest związany oceną pracodawcy co do zachowania się pracownika, lecz ocena ta podlega sądowej weryfikacji. Nie ulega wątpliwości, iż 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 (por. uzasadnienie Wyrok Sądu Najwyższego z dnia 10 marca 2015 r., II PK 105/14, LEX nr 1663403; Wyrok Sądu Najwyższego z dnia 16 lipca 2013 r., II PK 337/12, OSNP 2014/8/114).

Określona w art. 52 k.p. dopuszczalność rozwiązania z pracownikiem umowy o pracę bez wypowiedzenia z przyczyn przez niego zawinionych jest uzależniona od łącznego spełnienia następujących przesłanek:

- a) wystąpienia zdarzenia stanowiącego przyczynę uzasadniającą rozwiązanie umowy;
- b) zachowania przez pracodawcę okresu miesięcznego przewidzianego do złożenia oświadczenia o rozwiązaniu umowy, licząc od dnia uzyskania przez niego wiadomości o okoliczności uzasadniającej rozwiązanie umowy;
- c) zasięgnięcia opinii, a w pewnych wypadkach zgody, właściwego organu związku zawodowego na rozwiązanie umowy;
- d) złożenia oświadczenia w przedmiocie rozwiązania umowy na piśmie z przytoczeniem przyczyny uzasadniającej rozwiązanie umowy.

Za bezsporne Sąd przyjął, że oświadczenia pracodawcy o rozwiązaniu umów o pracę z powodami miały formę pisemną wraz ze wskazaniem przyczyny rozwiązania umów o pracę. Niespornym pozostaje również okoliczność, iż pozwana wystąpiła do reprezentującego powodów związku zawodowego o udzielenie opinii w zakresie zamiaru rozwiązania z powodami umów o pracę bez wypowiedzenia, a związek zawodowy taką opinię wydał. Sąd podniósł, iż pozwana nie była związana przedmiotową opinią związku zawodowego i okoliczność, że ów związek negatywnie ocenił zamiar rozwiązania z powodami stosunku pracy w trybie art. 52 k.p. nie miało wpływu na uprawnienie pozwanej do rozwiązania umów w tym trybie.

Zgodnie z art. 30 § 4 k.p. wskazanie w pisemnym oświadczeniu pracodawcy przyczyny uzasadniającej rozwiązanie umowy o pracę na podstawie art. 52 k.p. przesądza o tym, że spór przed sądem pracy 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. (wyr. SN z 3.9.1980 r., I PRN 86/80, Sł. Prac. 1981, Nr 8, s. 12; podobnie wyr. SN z 10.11.1998 r., I PKN 423/98, OSNAPiUS 1999, Nr 24, poz. 789).

Zgodnie z ogólnymi zasadami ciężaru dowodu istniejącymi w postępowaniu cywilnym obowiązek wykazania prawdziwości przyczyn wskazanych w treści oświadczenia o rozwiązaniu umowy o pracę ciąży na pracodawcy.

Pracodawca w oświadczeniach skierowanych do powodów o rozwiązaniu umów o pracę bez wypowiedzenia podał szereg zachowań, które w jego opinii miały stanowić ciężkie naruszenia podstawowych obowiązków pracowniczych. Sąd dokonał oceny powołanych w tych pismach zachowań powodów w pierwszej kolejności pod względem udowodnienia przez pozwaną, że powodowie się danych zachowań dopuścili, a w przypadku uznania, że dana okoliczność została wykazana Sąd rozważył, czy zachowanie powodów można uznać za naruszenie podstawowego obowiązku pracowniczego, a ponadto czy ewentualne naruszenie miało charakter ciężki.

Sąd powołał się na przepis art. 52 § 2 k.p. przewidujący czasowe ograniczenie rozwiązania umowy z winy pracownika wskazując, że 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. Pozwana oświadczenia o rozwiązaniu umów o pracę z powodami złożyła im w dniu 18 lipca 2014 roku, a zatem co do zasady swoją decyzję o rozwiązaniu umowy w trybie art. 52 § 1 pkt 1 k.p. mogła oprzeć na zdarzeniach mających miejsce od 18 czerwca 2014 roku do dnia złożenia oświadczeń o rozwiązanie zakładając, iż o naruszeniu podstawowych obowiązków pracowniczych dowiedziała się w tym samym dniu. W konsekwencji Sąd uznał, iż przesłanką rozwiązania umów o pracę z powodami nie mogła stanowić ich nieobecność w pracy przed dniem 18 czerwca 2014 roku, gdyż pozwana przed tym dniem posiadała wiedzę, że powodowie nie stawiają się w pracy, a także że nie przedstawili na te okoliczność żadnego usprawiedliwienia.

Sąd przyjął również, że złożenie przez powodów oświadczeń o gotowości podjęcia pracy nie mogło stanowić podstawy rozwiązania z nimi umów o pracę ze względu na upływ miesięcznego terminu określonego w art. 52

§ 2 k.p. Jednocześnie pozwana nie wykazała na czym miałyby polegać pozorność złożenia tych oświadczeń, jak także okoliczności, że powodowie mieli obowiązek złożyć takie oświadczenia, a zatem że ich zachowanie stanowiło naruszenie obowiązków pracowniczych. Nie sposób bowiem zakładać, że przejawienie inicjatywy przez powodów w zakresie ponownego podjęcia wykonywania pracy u pozwanej poprzez złożenie oświadczenia o gotowości do pracy stanowi naruszenie jakichkolwiek obowiązków pracowniczych w przypadku, gdy do zaprzestania wykonywania przez nich pracy doszło z powodu działań pozwanej. Ponadto pozwana nie wskazała z naruszeniem jakich obowiązków pracowniczych łączy złożenie przez powodów oświadczeń o gotowości do pracy.

Pozwana w pismach z dnia 17 lipca 2014 roku wskazała również jako naruszenia podstawowych obowiązków pracowniczych brak reakcji powodów na próby telefonicznego kontaktu ze strony pozwanej. Pozwana w toku procesu nie przedstawiła żadnego dowodu na okoliczność nie tylko, iż powodowie nie odpowiadali na jej telefony, ale także iż nieudane próby połączeń do powodów wykonywała. Co więcej prawdziwość tych twierdzeń zdaniem Sądu podważa okoliczność, że zarówno z zeznań pracowników pozwanej, jak także sporządzonych przez nich notatek służbowych wynika, że kilkakrotnie komunikowali się telefonicznie z powodami, a zatem trudno uznać, że powodowie w jednym dniu odbierali telefony od pozwanej, a w drugim je ignorowali. Ponadto nawet w przypadku wykazania, że sytuacja taka miała miejsce nie sposób uznać braku odpowiedzi na telefony pracodawcy jako naruszenie podstawowych obowiązków pracowniczych, gdyż powodowie nie byli zarówno na podstawie ustawy, jak także umowy o pracę, zobowiązani do komunikowania się z pracodawcą za pomocą telefonu. Tym samym nie można uznać, że mieli obowiązek odbierać połączenia od pozwanej czy na nie odpowiadać.

Pozwana jako naruszenie ciężkich obowiązków pracowniczych wskazała nieusprawiedliwioną nieobecność H. K. w dniach między innymi od 16 czerwca 2014 roku do 25 czerwca 2014 roku, J. Z. między innymi w dniach od 11 czerwca 2014 roku do 1 lipca 2014 roku, M. P. między innymi od dnia 13 czerwca 2014 roku do 1 lipca 2014 roku. Sąd Rejonowy zauważył, iż pozwana nieobecność powodów liczyła od dnia zgłoszenia przez nich gotowości do pracy, tym samym zakładając, iż wraz ze złożeniem przez powodów pism o gotowości do pracy powinni oni stawić się w miejscu pracy i wykonywać pracę na rzecz pozwanej. Według Sądu pozwana błędnie przyjęła, iż powodowie powinni w dniu złożenia pism o gotowości do pracy stawić się w miejscu pracy i podjąć pracę z następujących powodów. Odnosząc się do powyższego po pierwsze Sąd wskazał, że wyrok Sądu Okręgowego w Łodzi z dnia 10 czerwca 2014 roku był wyrokiem o charakterze deklaratoryjnym, a nie konstytutywnym, a zatem ze swej istoty nie podlegał wykonaniu, gdyż stan prawny jaki stwierdzał istniał przed wszczęciem postępowania. Tym samym powodowie również przed złożeniem pism o gotowości podjęcia pracy jako pracownicy mieli obowiązek świadczyć pracę na rzecz pozwanej. Jednakże to pozwana uniemożliwiła powodom wykonywanie tej pracy poprzez likwidację miejsca i stanowiska pracy oraz odmowę uznania powodów za pracowników po przejęciu części zakładu pracy przez podmiot zewnętrzny. W konsekwencji to nie powodowie powinni podjąć starania w celu ponownego wykonywania pracy, ale to pozwana powinna im zapewnić warunki do dalszego świadczenia pracy, gdyż po przejściu przychodni zakładowej na nowy podmiot powodowie nie mogli dalej wykonywać pracy ustalonej w umowie o pracę, a tym bardziej świadczyć pracy w miejscu pracy, gdyż przychodnia zakładowa przestała istnieć w dotychczasowej lokalizacji. Powodowie wytaczając proces o ustalenie, iż pozostają pracownikami pozwanej okazali wolę i gotowość dalszego wykonywania swoich obowiązków pracowniczych na rzecz pozwanej, natomiast pozwana do dnia 30 czerwca 2014 r. nie wskazała J. Z. i M. P., a do dnia 25 czerwca 2014 roku H. K., gdzie i w jakim charakterze mają świadczyć pracę. W konsekwencji J. Z. i M. P. do 1 lipca 2014 roku, od kiedy to mieli rozpocząć wykonywanie pracy w Wydziale Zamówień, a H. K. do 25 czerwca 2014 roku, nie mieli obowiązku stawiać się w miejscu pracy, gdyż ustalone miejsce już nie istniało, a nowe nie zostało przez pracodawcę wskazane. Sąd podkreślił także, iż według umów o pracę powodowie mieli wykonywać pracę w przychodni zakładowej w systemie zadaniowym czasu pracy, a zatem pozwana zgodnie z art. 149 § 2 k.p. nie powinna prowadzić ich ewidencji czasu pracy.

Sąd wskazał również, że powodowie do 30 czerwca 2014 roku stawiali się w miejscu pracy na wezwanie pozwanej, w tym między innymi w celu odebrania skierowania na badania czy odbiór poszczególnych dokumentów, pozwana zaś w procesie nie wykazała, że do 1 lipca 2014 roku powodowie zignorowali jakiegokolwiek wezwanie do stawienia się we wskazanym miejscu na polecenie pozwanej.

Biorąc powyższe pod uwagę Sąd uznał, iż do dnia doręczenia powodom pism ze wskazaniem miejsca wykonywania przez nich pracy, czyli do dnia 25 czerwca 2014 roku w przypadku H. K. i do dnia 1 lipca 2014 roku w przypadku J. Z. i M. P., powodowie nie mieli obowiązku stawić się w miejscu pracy, gdyż pozwana im tego miejsca nie wskazała. W konsekwencji nie sposób w tym przypadku mówić o ich nieobecności w pracy ani o ewentualnym jej nieusprawiedliwieniu.

Pozwana w piśmie z 17 lipca 2014 roku skierowanym do H. K. wskazała, iż ta naruszyła podstawowy obowiązek pracowniczy poprzez nieusprawiedliwioną nieobecność w pracy w dniu 25 czerwca 2014 roku. Pozwana jednakże nie wykazała w toku procesu, iż powódka nie stawiała się wtedy na wezwanie pozwanej, a co więcej z przeprowadzonego postępowania dowodowego wynika, że w tym dniu H. K. stawiała się u pozwanej przedstawiając zaświadczenie lekarskie o zdolności do pracy oraz odbierając pismo ze skierowaniem do wykonywania pracy w Wydziale Zamówień. Co więcej z zeznań pracowników pozwanej wynika, że H. K. w tym dniu odbyła rozmowę wprowadzającą ją w obowiązki specjalisty w Wydziale Zamówień i zgodnie z ustaleniami miała stawić się w tym wydziale następnego dnia. W konsekwencji nie sposób przyjąć, iż w dniu 25 czerwca 2014 roku powódka była nieobecna w pracy, gdyż wykonała w tym dniu wszelkie polecenia pozwanej.

Pozwana w pismach z dnia 17 lipca 2014 roku powołała się również na nieusprawiedliwioną nieobecność powódki H. K. w okresie od 30 czerwca 2014 roku do 3 lipca 2014 roku, M. P. i J. Z. w okresie od dnia 1 lipca 2014 roku do dnia 7 lipca 2014 roku. Z przeprowadzonego postępowania wynika, iż powodowie nie stawili się we wskazanym okresie w Wydziale Zamówień składając w dniu 30 czerwca 2014 roku oświadczenie o odmowie wykonywania pracy w charakterze specjalistów w Wydziale Zamówień z powołaniem się na brak odpowiednich kwalifikacji, a tym samym naruszenie przez pozwaną art. 42 § 4 k.p.

Zgodnie z art. 100 § 1 k.p. pracownik jest obowiązany wykonywać pracę sumiennie i starannie oraz stosować się do poleceń przełożonych, które dotyczą pracy, jeżeli nie są one sprzeczne z przepisami prawa lub umową o pracę. Przywołany przepis określa obowiązki pracownika, a zatem przez jego pryzmat w pierwszej kolejności należy ocenić złożone przez pozwaną w dniu 25 czerwca 2015 roku H. K. i w dniu 30 czerwca 2014 roku J. Z. i M. P. oświadczenia o skierowaniu w trybie art. 42 § 4 k.p. do wykonywania pracy specjalistów w Wydziale Zamówień. Niewątpliwie przedmiotowe oświadczenia pozwanej były poleceniami pracodawcy, jednakże zdaniem Sądu wątpliwość budzi okoliczność, czy nie zostały one wydane z naruszeniem art. 42 § 4 k.p.

W art. 42 § 4 k.p. ustawodawca dał pracodawcy możliwość powierzenia pracownikowi, na okres nie dłuższy niż trzy miesiące w roku kalendarzowym, innej pracy niż określona w umowie o pracę. Zmiana zakresu obowiązków pracownika przez jednostronne oświadczenie pracodawcy zostało jednakże obwarowane trzema warunkami. Po pierwsze powierzenie pracownikowi innej pracy niż określona w umowie musi wynikać z potrzeb pracodawcy, a zatem pracodawca może skorzystać z przedmiotowego uprawnienia jedynie w sytuacji kiedy ze względu na pewną zmianę, jaka zaszła w zakładzie pracy, celowym jest przeniesienie danego pracownika na krótki okres do wykonywania innej pracy. Po drugie przedmiotowe powierzenie nie może łączyć się dla pracownika z obniżeniem wynagrodzenia, co w konsekwencji oznacza, że pracodawca kierując pracownika do wykonywania pracy co do zasady z niższym wynagrodzeniem nie może obniżyć wynagrodzenia pracownika do poziomu równego wynagrodzeniu na nowym stanowisku pracy. Trzecim warunkiem, który jest najistotniejszy w niniejszej sprawie, jest powierzenie pracownikowi wykonywania pracy odpowiadającej jego kwalifikacjom. Przez odpowiadające kwalifikacje należy natomiast rozumieć wszelkie kwalifikacje, nie tylko kwalifikacje zawodowe, które konieczne są do wykonywania powierzonej pracy. Jednocześnie pracodawca określając czy powierzona praca odpowiada kwalifikacjom pracownika musi mieć na względzie całokształt okoliczności związanych z wykonywaną dotychczas przez pracownika pracą, gdyż powierzona praca nie powinna oznaczać faktycznej degradacji pracownika, powiązanej z wykonywaniem przez niego pracy zdecydowanej od niego zdolności, a w skrajnych przypadkach powodującej naruszenie godności pracownika poprzez powierzenie mu pracy w odbiorze społecznym poniżającej ze względu na dotychczasowe zajmowane stanowisko (por. wyrok Sądu Najwyższego z dnia 21 lutego 2008 roku, II PK 171/07, OSNP 2009/9-10/118,

w którym sąd uznał za naruszenie godności powierzenie byłemu prezesowi zarządu wykonywanie pracy fizycznej na taśmie produkcyjnej).

Pozwana w toku postępowania wykazała za pomocą zeznań świadków, iż w Wydziale Zamówień, do którego zostali skierowani powodowie brakowało pracowników. Nie ulegało również wątpliwości, iż w związku z przejściem przychodni zakładowej powodowie nie mogą dalej świadczyć na rzecz pozwanej pracy w zakresie usług medycznych jako lekarze. W konsekwencji Sąd uznał, że powierzenie powodom wykonywania pracy w Wydziale Zamówień było uzasadnione jej potrzebami. Bezspornym w sprawie pozostaje także, iż wydane w pismach z dnia 30 czerwca 2014 roku oraz 25 czerwca 2014 roku polecenia nie wiązały się ze zmniejszeniem wynagrodzenia powodów. Wątpliwości budzi jednakże okoliczność czy skierowanie lekarzy specjalistów, czynnie świadczących usługi medyczne w różnych placówkach od kilkudziesięciu lat, do wykonywania czynności administracyjno-biurowych w Wydziale Zamówień stanowiło powierzenie powodom pracy odpowiadającej ich kwalifikacjom. Mając to na uwadze Sąd podniósł, że praca specjalisty w Wydziale Zamówień, jak to zostało ustalone, nie wymagała żadnych dodatkowych kwalifikacji oprócz umiejętności pisania i czytania, a zatem faktycznie nie wiązała się z wymogiem posiadania żadnych kwalifikacji. Powodowie natomiast są lekarzami specjalistami o wieloletnim stażu pracy, którzy wciąż świadczą usługi medyczne w ramach innych stosunków pracy. Niewątpliwie także zawód wykonywany przez powodów łączy się z określoną pozycją społeczną i prestiżem zawodowym, a także wskazuje na konkretne ambicje zawodowe powodów. W tym kontekście trudno uznać, że powierzenie lekarzom wykonywanie pracy administracyjno – biurowej o podstawowym poziomie trudności odpowiadało ich kwalifikacjom. W ocenie Sądu powierzona powodom praca odbiegała zasadniczo od kwalifikacji powodów, gdyż nawet w minimalnym zakresie nie wiązała się z wykorzystaniem ich kwalifikacji zawodowych. Nie bez znaczenia jest także fakt, iż biorąc pod uwagę wykształcenie i doświadczenie zawodowe powodów nie sposób uznać, iż dobrowolnie podjęliby oni tego typu pracę, gdyż jest ona zdecydowanie poniżej ich kwalifikacji.

Jednocześnie dokonując przedmiotowej oceny Sąd miał na względzie wyjątkową sytuację w jakiej znalazły się strony w związku z przejściem przychodni zakładowej, a zatem faktycznej likwidacji u pozwanej miejsc pracy, na których powodowie mogliby w pełni wykorzystywać swoje kwalifikacje. Sąd uznał jednak, że pozwana miała możliwość skierowania powodów do wykonywania pracy powiązanej z wykształceniem powodów, chociażby w wydziale BHP, a co najważniejsze pozwana nie podjęła żadnych realnych kroków w celu rozwiązania powstałego problemu. W pierwszej kolejności Sąd zaznaczył, że pozwana nie podjęła żadnych rozmów z powodami w celu ustalenia w jaki sposób miałyby wyglądać ich dalsza sytuacja w związku z przejściem przychodni. Co prawda pracodawca nie jest zobowiązany uwzględniać oczekiwań pracowników, ale nie należy zapominać, iż stosunek pracy nawiązywany jest dobrowolnie, na podstawie umowy, a zatem pracownik musi wyrazić zgodę na wykonywanie powierzonych mu zadań i nie może być całkowicie ignorowany przez pracodawcę. Po drugie pozwana nie podjęła żadnej próby ustalenia jakie kwalifikacje posiadają powodowie, o czym świadczy chociażby fakt, że pozwana w trakcie procesu wskazała, że nie wie czy powodowie posiadają kwalifikacje do zatrudnienia w wydziale BHP. Powyższa okoliczność wskazuje, iż pozwana nie wykazała się starannością przy próbie rozwiązania konfliktu między stronami, a ograniczyła się do powierzenia powodom pracy nie wymagającej żadnych kwalifikacji, która była pracą zdecydowanie poniżej kwalifikacji powodów. Sąd wskazał także, że pozwana powierzając powodom wykonywanie pracy w Wydziale Zamówień w trybie art. 42 § 4 k.p., co prawda chciała skorzystać ze swoich uprawnień, ale nie dążyła do rozwiązania problemu związanego z likwidacją miejsc pracy powodów. Nie ulega wątpliwości, iż nawet w przypadku podjęcia przez powodów wykonywania pracy przez trzy miesiące w Wydziale Zamówień, po tym okresie nie mogliby oni powrócić do wykonywania pracy lekarzy w przychodni, gdyż ta została przejęta, a pracodawca nie złożył powodom wraz z oświadczeniami o powierzeniu innej pracy wypowiedzenia zmieniającego warunki pracy lub wypowiedzenia umowy o pracę. Kontekst powyższych okoliczności doprowadził Sąd do przypuszczenia, że podjęte przez pozwaną działania mogły zmierzać do zaostrzenia konfliktu z powodami, a w konsekwencji rozwiązania z nimi umowy w trybie art. 52 k.p. lub 55 k.p.

W ocenie Sądu znaczenie ma także okoliczność, iż powodowie skorzystali z uprawnienia zagwarantowanego przez pozwaną i jej poprzedników prawnych w porozumieniach zawartych w 2011 roku. Pozwana dokonując sprzedaży części majątku spółce (...) powinna mieć świadomość, iż nie wszyscy pracownicy wyrażą zgodę na przejście do nowego

podmiotu. Okoliczność, iż tej świadomości nie miała, o czym zeznał powołany przez pozwaną świadek E. S., tylko wskazuje na niefrasobliwość pozwanej i próbę przerzucenia odpowiedzialności na powodów.

Sąd Rejonowy uznał pięć, że polecenie wykonywania przez powodów pracy w Wydziale Zamówień zostało wydane z naruszeniem art. 42 § 4 k.p., gdyż powierzona powodom praca nie odpowiadała ich kwalifikacjom. Pozwani chcąc dokonać tak znacząco odbiegającej zmiany warunków pracy powodów powinien złożyć im wypowiedzenia zmieniające, aby powodowie mogli dokonać wyboru czy chcą wykonywać pracę zdecydowanie poniżej swoich kwalifikacji. W konsekwencji powodowie nie byli zobowiązani do dostosowania się do przedmiotowych poleceń i wykonywania pracy specjalisty w Wydziale Zamówień. Tym samym powodowie w dalszym ciągu nie mieli obowiązku stawiennictwa w miejscu pracy, gdyż przychodnia zakładowa, w której mieli wykonywać pracę zgodnie z umową o pracę została przejęta, a pracodawca nie wydał im skutecznego polecenia świadczenia pracy w innym miejscu. W konsekwencji nie można uznać, iż H. K. naruszyła obowiązki pracownicze poprzez nieusprawiedliwioną nieobecność w pracy w okresie od 30 czerwca 2014 roku do 3 lipca 2014 roku, a J. Z. i M. P. w okresie od 30 czerwca 2014 roku do 7 lipca 2014 roku.

Powyższe rozważania ściśle odnoszą się także do kolejnego z naruszeń wskazanych przez pozwaną w oświadczeniach o rozwiązaniu z powodami umów o pracę bez uzasadnienia, czyli odmowy wykonania polecenia pracodawcy w zakresie skierowania na podstawie art. 42 § 2 k.p. do podjęcia i wykonywania pracy w Wydziale Zamówień. Jak zostało to już wykazane powodowie, zgodnie z art. 100 § 1 k.p. a contrario, nie mieli obowiązku zastosowania się do polecenia pracodawcy i podjęcia wykonywania pracy w Wydziale Zamówień, gdyż polecenie to zostało wydane niezgodnie z treścią art. 42 § 4 k.p. Żaden przepis, ani treść łączących strony umów nie nakładała również na powodów obowiązku podania szczegółowego uzasadnienia odmowy wykonania polecenia sprzecznego z prawem, a zatem nie sposób uznać, że powodowie w tym zakresie naruszyli obowiązki pracownicze.

Pozwana w pismach z dnia 17 lipca 2014 roku podała również jako przyczynę rozwiązania umowy z J. Z. nieusprawiedliwioną nieobecność w dniach od 8 lipca 2014 roku do 9 lipca 2014 roku, a z M. P. w okresie od 8 lipca 2014 roku do 17 lipca 2014 roku. Zgodnie z dokonanymi ustaleniami faktycznymi J. Z. i M. P. otrzymali w dniu 7 lipca 2014 roku pisma, w których pozwana wzywała ich do stawiennictwa w Wydziale Kadr w celu świadczenia pracy na stanowiskach specjalistów, jako ich macierzystym miejscu zatrudnienia, przy czym pracownik Wydziału Kadr kazał im się stawić w pracy następnego dnia, czyli 8 lipca 2014 roku. Pisma te nie zawierały zakresu czynności związanych z wykonywaniem pracy specjalisty w Wydziale Kadr, a w konsekwencji tego samego dnia powodowie złożyli pozwanej pismo, w którym prosili o wskazanie ich zakresu obowiązków. W dniu 8 lipca 2014 roku zakres czynności związanych z pracą specjalisty w Wydziale Kadr został odebrany przez pełnomocnika J. Z. i M. P..

W pierwszej kolejności Sąd ocenił jaki charakter miały oświadczenia pozwanej zawarte w pismach z dnia 7 lipca 2014 roku. Pozwana w trakcie całego procesu wskazywała, iż powodowie zgodnie z umowami o pracę byli zatrudnieni w Wydziale Kadr na stanowiskach specjalistów. Postępowanie dowodowe nie wykazało jednakże prawdziwości tych twierdzeń, gdyż zgromadzona w aktach osobowych powodów dokumentacja jednoznacznie wskazuje, iż powodowie byli zatrudnieni na stanowiskach specjalistów w (...) w Przychodni (...), a zakresem ich obowiązków było objęte głównie przeprowadzanie badań profilaktycznych pacjentów. Co prawda w aktach osobowych powodów znajdują się podpisane przez organ pozwanej pisma, z których wynika, że powodowie zatrudnieni są w Wydziale Kadr, jednakże pisma te nie zostały podpisane przez powodów, a także brak jest dowodów, iż zostały im doręczone np. jako pisma wypowiadające warunki pracy. Ponadto z treści tych dokumentów wynika jednoznacznie, iż do zmiany dotychczasowych warunków umów o pracę miało dojść w wyniku porozumienia stron, a zatem brak podpisów powodów jednoznacznie wskazuje, że umowy o pracę nie uległy zmianie i powodowie w dniu otrzymania oświadczeń o rozwiązaniu umowy bez wypowiedzenia z winy pracownika byli zatrudnieni w (...), a nie w Wydziale Kadr. Nie sposób również przyjąć, iż określenie w umowach o pracę z powodami, że są zatrudnieni na stanowisku specjalista oznacza, że zakres ich obowiązków nie został doprecyzowany, gdyż w umowach w tych wprost określono, że powodowie będą wykonywać pracę w zakresie badań profilaktycznych pracowników, a zatem związaną ze świadczeniem usług medycznych.

Okoliczność, że powodowie nie byli zatrudnieni w Wydziale Kadr i zakresem ich obowiązków nie było objęte wykonywanie pracy biurowej oznacza, że złożone J. Z. i M. P. polecenia wykonywania tego typu pracy w Wydziale Kadr stanowiły istotną zmianę warunków pracy, a zatem co do zasady takie oświadczenie powinno zostać złożone w trybie art. 42 § 1 k.p., jako wypowiedzenie dotychczasowych warunków pracy. Sąd uznał jednakże, iż z treści pism z 7 lipca 2014 roku nie można wyinterpretować, że pozwana chciała złożyć tego typu oświadczenie woli. Ponadto przedmiotowe pisma nie zawierały elementów wskazujących, iż zawierają wypowiedzenie dotychczasowych warunków pracy, gdyż brak było wskazania okresu wypowiedzenia, pouczenia o przysługujących powodom uprawnieniach, a z samej treści tych pism wynikało, że pozwana uważa, że polecona praca mieści się w zakresie wynikającym z umów o pracę.

W ocenie Sądu przedmiotowe pisma stanowiły zatem polecenie służbowe, a powodowie mieli obowiązek się do nich dostosować, jeżeli nie były sprzeczne z prawem. Polecenia te jako zmieniające istotne postanowienia umów o pracę, jakimi niewątpliwie jest zakres obowiązków i zajmowane stanowisko, mogły zostać wydane jedynie w trybie art. 42 § 4 k.p. Pozwana jednakże nie określiła na jaki okres chciałaby powierzyć powodom wykonywanie pracy specjalisty w Wydziale Kadr, a powierzona praca nie odpowiadała kwalifikacjom powodów, gdyż tak jak praca w Wydziale Zamówień związana była z podstawowymi czynnościami biurowymi, które nie wymagają żadnych kwalifikacji, a zatem trudno uznać je za odpowiadające kwalifikacjom lekarzy specjalistów. Tym samym J. Z. i M. P. nie mieli obowiązku zastosowania się do przedmiotowego polecenia, gdyż były ono wydane z naruszeniem przepisów Kodeksu pracy.

Biorąc powyższe pod uwagę Sąd doszedł do przekonania, iż do dnia złożenia przez pozwaną oświadczeń o rozwiązaniu umów o pracę z powodami nie mieli oni rzeczywistej możliwości wykonywać na rzecz pozwanej pracy ustalonej w umowie o pracę, a pozwana nie wydała w stosunku do nich skutecznego polecenia wykonywania innego typu pracy w innym miejscu. Tym samym nie można mówić, iż doszło do naruszenia obowiązków pracowniczych przez powodów poprzez ich nieusprawiedliwioną nieobecność w pracy, gdyż powodowie nie mieli możliwości świadczyć pracy z winy pozwanej.

Sąd wskazał, iż - w przypadku uznania, że M. P. i J. Z. powinni stawić się w pracy w dniu 8 lipca 2014 roku w Wydziale Kadr - nie sposób uznać, że naruszenie przez nich obowiązków pracowniczych było ciężkie. Przyjmuje się, iż ocena, czy dane naruszenie jest ciężkie, zależy od okoliczności każdego indywidualnego przypadku. Zarzut ciężkiego naruszenia podstawowych obowiązków pracowniczych jest zasadny tylko wtedy, gdy pracownikowi można postawić obok zarzutu naganności zachowania w płaszczyźnie przedmiotowej (bezpprawności), także zarzut wadliwości subiektywnej (winy) i to w odpowiednio wysokim stopniu natężenia („ciężkiej” winy rozumianej jako wina umyślna lub rażące niedbalstwo). Natomiast powodowie M. P. i J. Z. w okresie od 8 lipca 2014 roku do 10 lipca 2014 roku, w związku ze złożonymi wnioskami o urlop i uzyskaną od ich pełnomocnika informacją o akceptacji tych wniosków, byli przekonani, iż pozwana wyraziła zgodę na ich urlop wypoczynkowy. W konsekwencji nie sposób uznać, że powodowie nie stawili się w pracy z winy umyślnej czy rażącego niedbalstwa. Co prawda wnioski o urlop wypoczynkowy powodowie powinni złożyć odpowiednio wcześniej, a nie w dzień, od którego chcieli ten urlop rozpocząć jednakże nie zmienia to okoliczności, iż byli oni przeświadczeni, że ten urlop został im udzielony, a tym samym nie ma znaczenia dla oceny subiektywnej wadliwości ich zachowania.

Odnosząc się natomiast do nieusprawiedliwionych nieobecności powodów we wszystkich dniach wskazanych przez pozwaną w pismach z dnia 17 lipca 2014 roku Sąd podniósł, że nawet w przypadku uznania ich za naruszenia podstawowych obowiązków pracowniczych, trudno uznać, że były to ciężkie naruszenia ze względu na brak zagrożenia interesów pozwanej. Natomiast w orzecznictwie przyjmuje się, iż ciężkie naruszenie podstawowych obowiązków pracowniczych w rozumieniu art. 52 k.p. musi wiązać się z naruszeniem lub chociażby zagrożeniem interesów pracodawcy, przy czym interes ten nie musi być rozumiany jako strata materialna (por. Wyrok Sądu Najwyższego z dnia 20 grudnia 2013 r., II PK 81/13, LEX nr 1438800; Wyrok Sądu Najwyższego z dnia 14 stycznia 2014 r., III PK 50/13, LEX nr 1448752). W niniejszej sprawie powodowie, pomimo pozostawania w stosunku pracy z pozwaną, nie wykonywali na jej rzecz pracy przez ponad dwa lata. Ponadto stanowiska pracy, na których byli zatrudnieni zgodnie z umowami zostały przejęte, a zatem pozwana nie stała przed koniecznością zatrudnienia dodatkowych osób do wykonywania obowiązków powodów. W rzeczywistości pozwana nie chciała uznać powodów za pracowników, a po

wyroku sądu miała problem z przydzieleniem im odpowiednich zadań. W konsekwencji trudno uznać, że brak podjęcia przez powodów poleconej pracy zagroził interesom pozwanej narażając ją na jakiegokolwiek straty.

Pozwana w pismach z dnia 17 lipca 2014 roku jako przyczynę rozwiązania umów o pracę z powodami bez wypowiedzenia wskazała, że powodowie stawiali się w pracy w dowolnych godzinach, a nie wyznaczonych czasem pracy pismem z dnia 30 czerwca 2014 roku. W pierwszej kolejności Sąd wskazał, że zarzut naruszenia przez powodów czasu pracy jest sprzeczny z twierdzeniami pozwanej co do okoliczności, że powodowie po tym dniu ani razu nie stawili się w pracy, co dotyczy również H. K. i J. Z., którzy odpowiednio od 4 lipca 2014 roku i 10 lipca 2014 roku przebywali na zwolnieniu. Trudno bowiem przyjąć, że powodowie byli nieobecni w pracy, a jednocześnie przychodzili do pracy w dowolnych godzinach. W konsekwencji Sąd uznał tę okoliczność za nieudowodnioną. Nawet w przypadku przyjęcia twierdzeń pozwanej za prawdziwe nie sposób byłoby uznać, że powodowie naruszyli swoje obowiązki pracownicze, gdyż jak zostało to już podniesione w umowach o pracę strony ustaliły, że powodowie będą wykonywać pracę w zadaniowym systemie czasu pracy. Tym samym pozwana nie powinna od powodów wymagać stawiania się w określonych godzinach w pracy, chyba że wynikałoby to z dodatkowych ustaleń między stronami, co w sprawie nie zostało wykazane. Natomiast pisma z dnia 30 czerwca 2014 roku wzywające powodów do podania ich czasu pracy nie można uznać za zmianę umów o pracę z powodami za pomocą jednostronnego oświadczenia pozwanej. Sąd podkreślił, iż zatrudnienie u pozwanej było dla powodów dodatkowym miejscem pracy i powodowie musieli dostosować ewentualną zmianę godzin także ze swoim podstawowym pracodawcą.

Kolejnym podanym przez pozwaną w pismach z dnia 17 lipca 2014 roku naruszeniem podstawowych obowiązków pracowniczych przez powodów jest niepodporządkowanie się poleceniom pracodawcy i lekceważący stosunek do pracodawcy. Pozwana w trakcie procesu nie wskazała do jakich poleceń, za wyjątkiem związanych ze zmianą warunków pracy, powodowie się nie zastosowali, jak także nie udowodniła, że powodowie przejawiają wobec niej lekceważący stosunek, w szczególności poprzez wskazanie konkretnych zachowań, które miałyby to unaoczniać. Co prawda pozwana w odniesieniu do H. K. wskazała na pismo z dnia 23 czerwca 2014 roku, jednakże nie podała jakie dokładnie fragmenty tego pisma świadczą o lekceważącym stosunku powódki do pozwanej, w szczególności biorąc pod uwagę całokształt okoliczności związanych ze złożeniem tego dokumentu pozwanej. W konsekwencji Sąd przyjął, że pozwana, pomimo spoczywającego na niej ciężaru dowodowego, nie wykazała, że powyższe okoliczności miały faktycznie miejsce, a w zakresie niepodporządkowania się poleceniom związanym z wykonywaniem innej pracy niż umówiona zostało to już szczegółowo omówione.

Pozwana nie wskazała w trakcie procesu także co oznacza sformułowanie odmowa lub nieprzyjęcie zakresu czynności określonych pismem z dnia 8 lipca 2014 roku, a okoliczność ta została podana przez pozwaną jako jedna z przyczyn rozwiązania z powodami umów o pracę. H. K. odebrała pismo zawierające zakres czynności specjalisty w Wydziale Zamówień, natomiast zakres czynności specjalisty w Wydziale Kadr został jej przesłany na adres zamieszkania. Natomiast J. Z. i M. P. odebrali zakres czynności specjalisty w Wydziale Kadr za pośrednictwem swojego pełnomocnika w dniu 8 lipca 2014 roku. Tym samym uznać należało, iż doszło do fizycznego przyjęcia zakresu czynności przez powodów jako oświadczenia pozwanej, natomiast do podjęcia przez powodów wykonywania pracy na stanowiskach specjalistów w Wydziale Kadr nie doszło ze względu na okoliczności już podniesione. W konsekwencji Sąd przyjął, że ta okoliczność powołana przez pozwaną w pismach z dnia 17 lipca 2014 roku nie mogła stanowić przyczyny rozwiązania z powodami umów o pracę bez wypowiedzenia.

Ostatnim z naruszeń podstawowych obowiązków pracowniczych przez J. Z. i M. P., wskazanych w oświadczeniach o rozwiązaniu z nimi umów o pracę, jest rozpoczęcie przez nich urlopów wypoczynkowych przed uzyskaniem zgody pozwanej oraz brak reakcji na odmowę udzielenia urlopu. W ocenie Sądu okoliczność ta jest ściśle powiązana z zagadnieniem nieusprawiedliwionej nieobecności J. Z. w dniach 8 lipca 2014 roku i 9 lipca 2014 roku, a M. P. od 8 lipca 2014 roku do 17 lipca 2014 roku, która została już rozważona. Trudno bowiem jednoznacznie przyjąć, a okoliczność ta nie została przez pozwaną udowodniona, że J. Z. rozpoczął urlop w dniu 8 lipca 2014 roku w przypadku, gdy nie miał on obowiązku stawić się w tym dniu w miejscu pracy uzgodnionym w umowie, gdyż to zostało zlikwidowane a pozwana nie wydała mu wiążącego polecenia w tym zakresie. Natomiast brak reakcji na wezwanie w dniu 10 lipca 2014 roku J. Z. do stawiennictwa w pracy w Wydziale Kadr nie tylko związany jest z brakiem obowiązku wykonywania pracy

specjalisty w Wydziale Kadr, ale także z okolicznością, iż od tego dnia J. Z. posiadał zwolnienie lekarskie dotyczące jego czasowej niezdolności do pracy. Podobnie nie sposób wskazać od kiedy M. P. rozpoczął urlop wypoczynkowy i czy w ogóle miało to miejsce, biorąc pod uwagę brak obowiązku świadczenia pracy biurowej w Wydziale Kadr.

Podsumowując powyższe rozważania Sąd wskazał, iż pomimo powołania się przez pozwaną na szereg naruszeń obowiązków pracowniczych przez powodów, w rzeczywistości wszystkie one są ściśle związane z odmową zastosowania się przez powodów do poleceń pozwanej w zakresie powierzenia wykonywania im innej pracy niż zostało to uzgodnione w umowach o pracę. Odmowa wykonania podstawowego obowiązku pracowniczego, jakim jest niewątpliwie świadczenie pracy, co do zasady stanowi podstawę rozwiązania przez pracodawcę umowy o pracę bez wypowiedzenia w trybie art. 52 § 1 pkt 1 k.p. Jednakże pracownik ma prawo odmówić świadczenia pracy innej niż ustalona w umowie o pracę, gdy polecenie kierujące do wykonywania tego rodzaju pracy zostało wydane sprzecznie z przepisami prawa, w tym między innymi z art. 42 § 4 k.p. W takim wypadku pracodawca nie może rozwiązać z pracownikiem umowy o pracę w trybie art. 52 § 1 pkt 1 k.p., gdyż pracownik nie narusza swoich obowiązków pracowniczych (por. Wyrok Sądu Najwyższego z dnia 18 listopada 1999 r., I PKN 370/99; Wyrok Sądu Najwyższego z dnia 14 listopada 2013 r., II PK 37/13, LEX nr 1400152). W ocenie Sądu, jak zostało to już podniesione, powodowie nie mieli obowiązku zastosować się do poleceń pozwanej w zakresie powierzenia wykonywania im innej pracy niż uzgodniona, a tym samym nie naruszyli oni obowiązków pracowniczych. Tym samym dokonane przez pozwaną rozwiązanie z powodami stosunków pracy bez wypowiedzenia nastąpiło z naruszeniem art. 52 § 1 pkt 1 k.p.

Powodowie w niniejszym postępowaniu dochodzą odszkodowania na podstawie art. 16, 24 i 51 porozumienia z dnia 29 czerwca 2007 roku. Powodowie wykazali, że pozwana rozwiązała z nimi umowę o pracę z naruszeniem trybu art. 52 § 1 pkt 1 k.p., a zatem spełnione zostały przesłanki z art. 16 ust. 1 w zw. z ust. 2 przedmiotowego porozumienia. Sąd uznał, że pozwana dopuściła się naruszenia gwarancji zatrudnienia uzgodnionej we wskazanym porozumieniu. Powodowie udowodnili także, że podjęli działania w celu polubownego zakończenia sporu przed Komisją ds. Porozumienia, jednakże postępowanie nie zakończyło się ugodą, a zatem także warunki formalne do dochodzenia przedmiotowego odszkodowania na drodze sądowej zostały spełnione. Art. 24 ust. 1 porozumienia wskazuje na alternatywne roszczenia pracownika w analogicznej sytuacji, a zatem to do powodów należał wybór czy będą domagać się przywrócenia do pracy czy zasądzenia odszkodowania za naruszenie gwarancji zatrudnienia. Tym samym żądanie przez powodów odszkodowania na podanej podstawie jednoznacznie wskazuje, iż oznacza to również żądanie ustalenia przez sąd, iż do rozwiązania umów o pracę doszło z naruszeniem art. 52 § 1 pkt 1 k.p., jako przesłanki zasadności roszczenia o odszkodowanie.

Zgodnie z art. 51 porozumienia wysokość odszkodowania wskazanego w art. 24 ust. 1 ustala pracodawca w uzgodnieniu ze związkami zawodowymi, natomiast w przypadku braku uzgodnienia wysokości odszkodowania wynosi ono 12-krotność średniego wynagrodzenia w Spółce. W niniejszej sprawie pracodawca nie uzgodnił ze związkami zawodowymi wysokości odszkodowania należnego powodom w związku z naruszeniem gwarancji zatrudnienia, a zatem mogą oni dochodzić odszkodowania w wysokości po 12-krotność średniego wynagrodzenia w pozwanej spółce. Porozumienie nie określa za jaki okres należy przyjmować wysokość średniego wynagrodzenia stanowiącego podstawę ustalenia wysokości odszkodowania, jak także czy przedmiotowe średnie wynagrodzenie ma być wyrażone w wartości brutto czy netto. Sąd, ze względu na analogię uregulowania uprawnień pracownika do dochodzenia roszczeń na podstawie art. 56 k.p. oraz art. 24 ust. 1 w zw. z art. 16 ust. 1 i 2 porozumienia przyjął, że podstawę ustalenia wysokości odszkodowania stanowi wysokość brutto średniego wynagrodzenia w roku poprzedzającym naruszenie przez pracodawcę gwarancji zatrudnienia (por. Wyrok Sądu Najwyższego - Izba Administracyjna, Pracy i Ubezpieczeń Społecznych z dnia 22 kwietnia 1998 r., I PKN 55/98, Legalis).

W 2013 roku średnie wynagrodzenie w pozwanej spółce wynosiło 5.921,71 złotych brutto, a zatem powodowie mogli dochodzić po 71.060,52 złote tytułem odszkodowania. Powodowie w pozwie żądali zapłaty przez pozwaną po 69.588,00 złotych, a zatem ze względu na związanie Sądu zakresem żądania, Sąd zasądził od pozwanej dla każdego z powodów kwotę 69.588,00 złotych.

O odsetkach od zasądzonej kwoty Sąd orzekł na podstawie art. 481 § 1 i 2 k.c.

W przedmiotowej sprawie powodowie dochodzą zapłaty określonej kwoty tytułem odszkodowania, natomiast zarówno z umowy o pracę, porozumienia z dnia 29 czerwca 2007 roku, jak także właściwości zobowiązania nie wynika termin spełnienia świadczenia. Tym samym pozwana powinna zapłacić dochodzone kwoty po wezwaniu przez powodów, co nastąpiło z chwilą doręczenia pozwanej pozwu w sprawie, czyli w dniu 23 września 2014 roku. Tym samym powodom przysługują odsetki ustawowe za opóźnienie od zasądzonych kwot od dnia doręczenia pozwanej pozwu.

Sąd zauważył też, iż w art. 52 porozumienia został określony termin płatności odszkodowania z art. 51. Dokonując wykładni tego porozumienia w kontekście całości uregulowań zawartych w porozumieniu Sąd uznał, iż wskazany w przedmiotowym artykule termin płatności wskazuje w jakim terminie najpóźniej pracodawca ma obowiązek wykonać wyrok zasądzający przedmiotowe odszkodowanie, w tym także w zakresie odsetek należnych za opóźnienie w spełnieniu świadczenia. Odmienna interpretacja oznaczałaby przyjęcie, iż wierzytelność pracownika staje się wymagalna dopiero po zasądzeniu roszczenia przez sąd, a sąd nie mógłby zasądzić przedmiotowego odszkodowania, uznając że roszczenie w tym przedmiocie jest niewymagalne, a zatem powództwo jest przedwczesne.

O kosztach procesu Sąd orzekł na podstawie art. 98 § 1 i 3 k.p.c. i art. 99 k.p.c. zasądzając od pozwanej, jako strony przegrywającej, na rzecz każdego z powodów kwoty po 3.540 złotych tytułem zwrotu kosztów postępowania, w tym 3.480,00 złotych tytułem zwrotu opłaty od pozwu oraz 60,00 złotych tytułem zwrotu kosztów zastępstwa procesowego (punkt II wyroku). Wysokość należnego pełnomocnikowi powodów wynagrodzenia Sąd ustalił na podstawie § 2 pkt 1 i 2 oraz § 11 ust. 1 pkt 1 rozporządzenia Ministra Sprawiedliwości z dnia 28 września 2002 roku w sprawie opłat za czynności radców prawnych oraz ponoszenia przez Skarb Państwa kosztów pomocy prawnej udzielonej przez radcę prawnego ustanowionego z urzędu (tekst jednolity Dz. U. za 2013 rok, poz. 490 ze zm.). Jednocześnie Sąd przyjął, iż ze względu na okoliczność, że po stronie powodów występuje współuczestnictwo formalne, a powodowie są reprezentowani przez jednego pełnomocnika profesjonalnego przysługuje im zwrot kosztów zastępstwa procesowego odrębnie na rzecz każdego z nich (por. wyrok SA w Łodzi z dnia 15 maja 2015 r., I ACa 1693/14; wyrok SA w Łodzi z dnia 19 grudnia 2014 r., I ACa 904/14).

Sąd nadał wyrokowi rygor natychmiastowej wykonalności do kwoty jednomiesięcznego wynagrodzenia każdego z powodów na podstawie art. 477² § 1 k.p.c (punkt III wyroku).

Apelację od powyższego wyroku w całości wniosła strona pozwana.

Zaskarżonemu wyrokowi zarzuciła:

I. naruszenie przepisów prawa materialnego:

1. art. 52 § 1 pkt 1 k.p. w zw. z art. 100 § 2 pkt 2,3,4 k.p. poprzez błędną jego wykładnię prowadzącą do uznania, iż zachowanie powodów - pracowników skierowane bezpośrednio przeciwko mieniu pracodawcy nie stanowi naruszenia podstawowych obowiązków pracowniczych określonych w art. 100 § 2 pkt 2,3,4 kp, a tym nie może zostać zakwalifikowane jako ciężkie naruszenie podstawowych obowiązków pracowniczych i stanowić podstawy rozwiązania umowy o pracę bez zachowania terminów wypowiedzenia na zasadzie art. 52 § 1 pkt 1 kp, w sytuacji gdy powodowie byli oddelegowani przez pracodawcę do innych zajęć w oparciu o art. 42 § 4 kp w Wydziale Kadr na okres 3 miesięcy, a powodowie odmówili wykonania powierzonej pracy, nie usprawiedliwili swojej nieobecności w pracy, nie reagowali na polecenia pozwanego pracodawcy, nie przyjęli zakresu czynności przekazanego w dniu 8.07.2014 r. bez podania przyczyny ani nie ustosunkowali się do tego zakresu obowiązków nie czekali na uzyskanie zgody Pracodawcy w zakresie rozpoczęcia urlopu wypoczynkowego, co stanowi uzasadnioną przyczynę rozwiązania umów o pracę powodami bez zachowania terminów wypowiedzenia wobec naruszenia przez pracowników podstawowych obowiązków.

2. art. 24, 46 ust. 2 pkt 3, 51 ust. 2 porozumienia w sprawie gwarancji dla pracowników OSD z dnia 29.06.2007 r. poprzez przyjęcie, iż powodom należy się odszkodowanie równe 12 krotności średniego wynagrodzenia w pozwanej spółce w sytuacji gdy przepis art. 51. Ust 2 odnosi się wprost do art. 24 porozumienia, art. 24 nie reguluje kwestii

związanych ze zwolnieniem w trybie art. 52 § 1 pkt 1 k.p. odwołuje się natomiast do art. 23 który to przepis mówi o rozwiązaniu umowy o pracę z pracownikiem w innym trybie niż na innych zasadach niż określone to w niniejszym rozdziale porozumienia, rozdział zaś VI porozumienia w którym ujęte są przepisy art. 23 i 24 porozumienia nie określają jakichkolwiek innych trybów rozwiązania umowy o pracę a tym samym dokonanie oceny podstawy prawnej materialnej dochodzonego roszczenia z przekroczeniem wykładni przepisów.

3. art. 9 § 1 k.p. poprzez zaniechanie przez Sąd I instancji analizy całego porozumienia w sprawie gwarancji dla pracowników OSD z dnia 29.06.2007 r. i oparcie się w rozstrzygnięciu merytorycznym przez Sąd, z pominięciem przepisów art. 53 porozumienia który to przepis jako jedyny znajdujący się w Dziale VII porozumienia odnosi się wprost do rozwiązania umów o pracę z pracownikiem jednakże odnosi się on wyłącznie do umów o pracę zawartych na czas określony lub na czas wykonania określonej pracy, zaś Pracownicy powodowie byli zatrudnieni na czas nieokreślony.

4. art. 8 k.p., w zw. art. 484 § 2 k.c. w związku z art. 300 k.p. poprzez przyznanie powodom odszkodowania w wysokości rażąco wygórowanej w sytuacji gdy powodowie nie byli u Pozwanej zatrudnieni na pełen etat a jedynie powódka H. K. na 0,25% etatu, M. P. 0,40% etatu, J. Z. 0,25% etatu zaś zasądzenie na ich rzecz kwot po 69.588 zł stanowi odpowiednio dla powódki H. K. 29,92 jej wynagrodzeń, M. P. 31,4 jego wynagrodzeń zaś J. Z. 43,5 wynagrodzenia tym samym pozostaje to w sprzeczności ze społeczno gospodarczym przeznaczeniem tego prawa i zasadami współzycia społecznego.

II. naruszenie przepisów prawa procesowego, które miały wpływ na treść orzeczenia.

a) art. 233 § 1 k.p.c. w zw. z art. 316 § 1 k.p.c. poprzez

- błędną oraz dowolną ocenę zebranego materiału dowodowego, jak i zaniechanie jego wszechstronnego rozważenia, w szczególności poprzez uznanie, że oddelegowanie powodów do innych zajęć w oparciu o art. 42 § 4 kp w Wydziale Kadr na okres 3 miesięcy nastąpiło z naruszeniem prawa, winno zostać zastosowane wypowiedzenie zmieniające, mimo że powierzenie powodom innych czynności nie stanowiło zmiany ich obowiązków i było zgodne z posiadanymi przez powodów kwalifikacjami,

- błędną oraz dowolną ocenę zebranego materiału dowodowego, jak i zaniechanie jego wszechstronnego rozważenia, w szczególności poprzez uznanie, że pozwana uchybiła terminowi w zakresie rozwiązania z powodami stosunku pracy w odniesieniu do ich zachowań sprzed daty 18 czerwca 2014 r. i zachowania powodów sprzed tej daty nie mogą stanowić przyczyny uzasadniającej rozwiązanie stosunku pracy w trybie dyscyplinarnym, w sytuacji gdy zachowania powodów stanowią obraz jednego zachowania, były ze sobą powiązane i wynikały jedno z drugiego przez co należy je traktować kompleksowo;

- błędną oraz dowolną ocenę zebranego materiału dowodowego, jak i zaniechanie jego wszechstronnego rozważenia, w szczególności poprzez uznanie, że powodowie nie mogli świadczyć pracy z winy pozwanej, mimo iż przejście części zakładu pracy na podmiot zewnętrzny (przychodni zakładowej w której pracę wykonywali powodowie) było decyzją skuteczną, ekonomicznie uzasadnioną i nie wymierzoną w powodów, natomiast powodowie odmówili przejścia ich przez podmiot zewnętrzny domagając się ustalenia istnienia stosunku pracy mimo iż mieli wiedzę że pozwana nie dysponuje już stanowiskami na jakich powodowie świadczyliby pracę, co przesądza o braku winy pozwanej w zaprzestaniu świadczenia przez powodów pracy.

Mając na uwadze powyższe apelujący wniósł o:

1. uchylenie skarżonego wyroku i przekazanie sprawy do ponownego rozpoznania Sadowi Rejonowemu;
2. zasądzenie od powodów na rzecz pozwanego kosztów procesu za obie instancje, w tym kosztów zastępstwa procesowego według norm przepisanych.

W odpowiedzi, pełnomocnik powodów wniósł o oddalenie apelacji, zasądzenie na rzecz powodów kosztów zastępstwa procesowego za II instancję wg norm przepisanych oraz dopuszczenie dowodu z dokumentu w postaci stron 25-28 porozumienia z dnia 12 czerwca 2007 r. w sprawie gwarancji dla pracowników Operatora Systemu Dystrybucyjnego.

Sąd Okręgowy w Łodzi zważył co następuje.

Apelacja nie zasługuje na uwzględnienie, bowiem orzeczenie Sądu Rejonowego jest prawidłowe i znajduje oparcie zarówno w zgromadzonym w sprawie materiale dowodowym, jak i obowiązujących przepisach prawa.

Brak jest uzasadnionych podstaw do uwzględnienia zarówno zarzutu naruszenia przez Sąd pierwszej instancji prawa procesowego – art. 233 § 1 kpc, jak i zarzutów naruszenia prawa materialnego art. 52 § 1 pkt 1 k.p. w zw. z art. 100 § 2 pkt 2,3,4 k.p., art. 9 § 1 k.p, art. 8 k.p. w zw. z art. 484 § 2 k.c., art. 24, 46 ust. 2 pkt 3, 51 ust. 2 i art. 53 porozumienia w sprawie gwarancji dla pracowników OSD z dnia 29 czerwca 2007 r.

Przepis art. 233 § 1 k.p.c. stanowi, że sąd ocenia wiarygodność i moc dowodów według własnego przekonania, na podstawie wszechstronnego rozważenia zebranego materiału. Sąd dokonuje oceny wszystkich dowodów przeprowadzonych w postępowaniu, jak również wszelkich okoliczności towarzyszących przeprowadzaniu poszczególnych dowodów, mających znaczenie dla ich mocy i wiarygodności (tak np. Sąd Najwyższy w uzasadnieniu orzeczenia z 11 lipca 2002 roku, IV KKN 1218/00, LEX nr 80266).

Ramy swobodnej oceny dowodów są zakreślone wymaganiami prawa procesowego, doświadczenia życiowego, regułami logicznego myślenia oraz pewnym poziomem świadomości prawnej, według których sąd w sposób bezstronny, racjonalny i wszechstronny rozważa materiał dowodowy jako całość, dokonuje wyboru określonych środków dowodowych i ważąc ich moc oraz wiarygodność, odnosi je do pozostałego materiału dowodowego (tak też Sąd Najwyższy w licznych orzeczeniach, np. z dnia 19 czerwca 2001 roku, II UKN 423/00, OSNP 2003/5/137). Poprawność rozumowania sądu powinna być możliwa do skontrolowania, z czym wiąże się obowiązek prawidłowego uzasadniania orzeczeń (art. 328 § 2 k.p.c.).

Skuteczne postawienie zarzutu naruszenia przez sąd art. 233 § 1 k.p.c. wymaga zatem wykazania, iż sąd uchybił zasadom logicznego rozumowania lub doświadczenia życiowego. Natomiast zarzut dowolnego i fragmentarycznego rozważenia materiału dowodowego wymaga dla swej skuteczności konkretyzacji, i to nie tylko przez wskazanie przepisów procesowych, z naruszeniem których apelujący łączy taki skutek, lecz również przez określenie, jakich dowodów lub jakiej części materiału zarzut dotyczy, a ponadto podania przesłanek dyskwalifikacji postępowania sądu pierwszej instancji w zakresie oceny poszczególnych dowodów na tle znaczenia całokształtu materiału dowodowego oraz w zakresie przyjętej podstawy orzeczenia.

W ocenie Sądu Okręgowego dokonana przez Sąd Rejonowy ocena zgromadzonego w postępowaniu materiału dowodowego jest – wbrew twierdzeniom apelującego – prawidłowa. Sąd dokonał prawidłowych ustaleń faktycznych, które Sąd Okręgowy przyjmuje za własne. Doszedł też do trafnego wniosku, iż zachowaniu powodów będącemu podstawą zwolnienia dyscyplinarnego nie sposób przypisać znamion ciężkiego naruszenia podstawowych obowiązków pracowniczych. Zarzuty skarżącego sprowadzają się w zasadzie do polemiki ze stanowiskiem Sądu i interpretacją dowodów dokonaną przez ten Sąd; jako takie nie mogą się ostać. Apelujący przeciwstawia bowiem ocenie dokonanej przez Sąd pierwszej instancji swoją analizę zgromadzonego materiału dowodowego i własny pogląd na sprawę. W apelacji zostały wskazane poszczególne okoliczności o treści dla pozwanego hipotetycznie korzystnej. Jest to jednak potraktowanie zebranego w sprawie materiału dowodowego w sposób wybiórczy, to jest z pominięciem pozostałego - nie wygodnego lub nie odpowiadającego wersji zdarzeń, przyjętej przez apelującego. Fragmentaryczna ocena materiału nie może zaś dać pełnego obrazu spornych okoliczności. Zadaniem Sądu Rejonowego – prawidłowo zrealizowanym – było przeprowadzenie całościowej oceny zebranego w sprawie materiału, ponieważ tylko taka mogła posłużyć dla oceny prawidłowości dokonanego zwolnienia.

W szczególności nie sposób zgodzić się ze skarżącym, iż Sąd Rejonowy w sposób nieuprawniony przyjął, że oddelegowanie powodów do innych zajęć w oparciu o art. 42 § 4 k.p. w Wydziale Kadr na okres 3 miesięcy nastąpiło z naruszeniem prawa, nadto że winno mieć zastosowane wypowiedzenie zmieniające, mimo że powierzenie powodom innych czynności nie stanowiło zmiany ich obowiązków i było zgodne z posiadanymi przez powodów kwalifikacjami.

Odnosząc się do powyższego bezwzględnie wskazać należy, iż polecona pracownikowi do wykonywania praca, o której mowa w art. 42 § 4 k.p. musi odpowiadać kwalifikacjom pracownika a więc z jednej strony nie może przekraczać jego kwalifikacji, z drugiej jednak posiadane przez pracownika umiejętności jednocześnie powinny znaleźć odpowiednie wykorzystanie przy wykonywanej pracy. W wyroku z dnia 8 maja 1997 r. (I PKN 131/97, OSNAPiUS 1998, nr 6, poz. 178) Sąd Najwyższy stwierdził, że powierzenie pracownikowi (technik chemik) pracy niewymagającej żadnych kwalifikacji zawodowych (sprzątanie) w okresie biegnącego wypowiedzenia warunków pracy i płacy stanowi naruszenie art. 42 § 4 k.p. Odmowa wykonania takiej pracy nie uzasadnia rozwiązania umowy o pracę w trybie art. 52 § 1 pkt 1 k.p. Podobnie w wyroku z dnia 18 listopada 1999 r. (I PKN 370/99, OSNAPiUS 2001, nr 7, poz. 225) Sąd Najwyższy stwierdził, że pracownik odmawiający wykonania sprzecznego z art. 42 § 4 k.p. polecenia kierującego go do innej pracy nie uchybia obowiązkowi pracowniczemu.

Na gruncie rozpoznawanej sprawy zarówno powierzenie powodom pracy w Wydziale Kadr, jak i w Wydziale Zamówień przedmiotowego wymogu nie spełniało. Jak słusznie przyjął Sąd I instancji, skierowanie lekarzy czynnie wykonujących swój zawód do pracy administracyjno - biurowej nie stanowi powierzenia pracy odpowiedniej, adekwatnej do posiadanych przez nich kwalifikacji. Brak przy tym podstaw do uznania za zasadne twierdzeń apelacji, iż powierzenie powodom innych czynności nie stanowiło zmiany ich obowiązków. Twierdzenie pozwanego w tej materii są wewnętrznie sprzeczne bowiem w przypadku polecenia dotyczącego wykonywania czynności wynikających z rodzaju pracy określonego w umowie o pracę pracodawca nie musi dokonywać wypowiedzenia warunków pracy (art. 42 § 1 k.p.) oraz nie ma obowiązku stosowania art. 42 § 4 k.p. (wyrok SN 2004.10.14 I PK 663/03 OSNP 2005/19/298). Tymczasem skarżący sam podaje, iż w tym przypadku znajdował zastosowanie powołany przepis a więc pozwany musiał zakładać, iż dochodziło do rodzajowej zmiany powierzonych powodom pracy.

Ponadto - na co słusznie wskazał Sąd Rejonowy – dotychczasowa praca powodów w (...) w przychodni zakładowej, w zakresie której leżało głównie przeprowadzanie badań profilaktycznych pacjentów nie może być utożsamiana z zadaniami wykonywanymi w oddziale kadr. Natomiast okoliczność, że zakres obowiązków na stanowiskach specjalisty, które zajmowali powodowie nie został doprecyzowany nie oznacza, iż posiadają oni kwalifikacje odpowiednie do wykonywania obowiązków na stanowisku specjalisty w innym wydziale pozwanego. I choć należy zgodzić się ze skarżącym, że w istocie oddelegowanie pracownika do innych zajęć na trzy miesiące nie oznacza, iż przełożony chce ominąć wręczemu podwładnemu wypowiedzenia zmieniającego (takie działanie należy bowiem traktować jak zwykle polecenie służbowe v. wyrok Sądu Najwyższego z dnia 18 września 2014 r. III PK 138/13 LEX nr 1504877, G.Prawna 2014/182/6) w okolicznościach sprawy działanie to nie może zostać uznane za uprawnione. Przy tym przesądza o tym nie tylko brak wskazania powodom stanowisk pracy odpowiadających ich kwalifikacjom, ale i w dłuższej perspektywie w ogóle niemożliwość powierzenia pracy dotychczas u pozwanego przez nich wykonywanej, co winno prowadzić do wypowiedzenia zmieniającego. Tym samym ustalenia Sądu Rejonowego w tym przedmiocie są ze wszech miar prawidłowe.

W konsekwencji powyższego Sąd Okręgowy nie zgadza się z zarzutem apelacji, jakoby przyjęcie przez Sąd Rejonowy, że powodowie nie mogli świadczyć pracy z winy pozwanej było nietrafne. W istocie, przejście części zakładu pracy na podmiot zewnętrzny (przychodni zakładowej w której pracę wykonywali powodowie) było decyzją nie wymierzoną w powodów i w ocenie pozwanego (która nie podlega kontroli sądowej) ekonomicznie uzasadnioną. Nie oznacza to jednak, iż powodowie jako pracownicy winni liczyć się z skutkami i ryzykiem osobowym z takim przekształceniem związanymi, gdyż to niewątpliwie obciąża pracodawcę. Powodowie odmówili przejęcia ich przez podmiot zewnętrzny oraz domagali się ustalenia istnienia stosunku pracy z pozwaną i powyższe leżało w sferze zagwarantowanych im porozumieniami zbiorowymi uprawnień. Okoliczność braku istnienia stanowisk, na których powodowie świadczyli pracę czy choćby stanowisk adekwatnych do ich kwalifikacji wiadoma powodom, w żadnym zakresie ich nie obciąża

i nie przesądza braku winy pozwanej w zaprzestaniu świadczenia przez powodów pracy na warunkach dotychczas obowiązujących. Pracodawca akceptując taką, a nie inną treść porozumień, przyjął bowiem na siebie odpowiedzialność za skutki braku zgody poszczególnych pracowników na ich przejście przez nowego pracodawcę. W tym stanie rzeczy pozwany pracodawca miał obowiązek zapewnienia powodom pracy zgodnej z kwalifikacjami, a w przypadku braku takiej możliwości, spoczywał na nim ciężar wywiązania się z własnych zobowiązań wynikających z naruszenia gwarancji dalszego zatrudnienia. Na gruncie rozpoznawanego przypadku strona pozwana nie jest w stanie zatrudnić powodów na odpowiednich dla nich stanowiskach pracy, ani nie chce ponieść konsekwencji tego stanu rzeczy, próbując obarczyć powodów - którzy konsekwentnie nie godzą się na choćby czasowe powierzenie im pracy niezgodnej z posiadanymi kwalifikacjami - skutkami własnych decyzji i poczynań. To zaś w świetle przepisów powszechnie obowiązujących, a także wyżej powołanych aktów, których stroną jest pozwana nie może uzyskać sądowej akceptacji.

W ocenie Sądu Okręgowego, Sąd Rejonowy zasadnie przyjął również, że pozwana uchybiła terminowi, o którym mowa w art. 52 § 2 k.p. w zakresie rozwiązania z powodami stosunku pracy w odniesieniu do ich zachowań sprzed daty 18 czerwca 2014 r. i zachowania powodów sprzed tej daty nie mogą stanowić przyczyny uzasadniającej rozwiązanie stosunku pracy w trybie dyscyplinarnym.

Odnosząc się do powyższego z całą stanowczością podnieść należy, iż przesłankę rozwiązania umów o pracę z powodami nie mogła stanowić ich nieobecność w pracy przed dniem 18 czerwca 2014 roku, gdyż pozwana przed tym dniem posiadała wiedzę, że powodowie nie stawili się w pracy, a także że nie przedstawili na tę okoliczność usprawiedliwienia. Również złożenie przez powodów oświadczeń o gotowości podjęcia pracy nie mogło stanowić podstawy rozwiązania z nimi umów o pracę ze względu na upływ terminu określonego w art. 52 § 2 k.p. Zdaniem Sądu II instancji, pozwany kwalifikując wskazane zachowania jako naruszenie obowiązków i to w sposób ciężki winien reagować na bieżąco. Twierdzenie zaś, iż składają się one na tzw. czyn ciągły, gdyż były ze sobą oraz kolejnymi naruszeniami powiązane, wynikały jedno z drugiego, przez co należy je traktować kompleksowo i liczyć termin do rozwiązania stosunku pracy od ostatniego z naruszeń, nie może się ostać. Zarzucane powodom uchybienia nie mają bowiem charakteru jednolitego; są różne rodzajowo, nie stanowią tożsamego przypadku rozciągniętego w czasie lecz składają się z sekwencji poszczególnych zdarzeń. Z tych też względów niedopuszczalne jest by były one pod kątem zachowania terminu do złożenia oświadczenia o rozwiązaniu stosunku pracy rozpatrywane zbiorowo, a nie indywidualnie.

Ponadto, trudno było oczekiwać od powodów, iż powinni świadczyć pracę od następnego dnia po wydaniu wyroku przez Sąd Okręgowy w Łodzi w dniu 10 czerwca 2014 r. i to nie tylko z uwagi na fakt, iż dowiedzieli się o nim później, lecz także z uwagi na okoliczność, iż nie wskazano im stanowiska odpowiedniego do ich kwalifikacji, na którym pracę mieliby wykonywać. Powodowie niezwłocznie zgłosili swą gotowość do pracy, co - jak słusznie podkreślił Sąd I instancji - nie może zostać zakwalifikowane jako naruszenie podstawowych obowiązków pracowniczych i odebrali skierowania na badania lekarskie. Pozwany nie wyznaczył im jednak terminu w jakim badania miały być wykonane i aż do dnia 25 czerwca 2014 r. (w wypadku powódki) i 30 czerwca 2014 r. (w przypadku powodów) nie wskazał konkretnego miejsca pracy. Tym samym zgodzić należy się z Sądem Rejonowym, iż zachowania powodów w tej materii nie mieszczą się w katalogu naruszeń prowadzących do zwolnienia dyscyplinarnego.

Brak też podstaw do uznania, że pozostałe zachowania zarzucane powodom można zakwalifikować jako ciężkie naruszenie podstawowych obowiązków pracowniczych w rozumieniu art. 52 § 1 pkt 1 k.p. w zw. z art. 100 § 2 pkt 2, 3 i 4 k.p. Pozwany upatruje tego typu naruszenia w odmowie wykonania powierzonej pracy, nieusprawiedliwieniu nieobecności w pracy, braku reakcji na polecenia pozwanego, nieprzyjęciu zakresu czynności przekazanego w dniu 8.07.2014 r. bez podania przyczyny i bez ustosunkowania się do tego zakresu obowiązków oraz w braku oczekiwania na uzyskanie zgody pracodawcy w zakresie rozpoczęcia urlopu wypoczynkowego. Tymczasem - jak słusznie przyjął Sąd Rejonowy i co nie zostało podważone w apelacji żadnymi skonkretyzowanymi argumentami - twierdzenia te albo nie mają odzwierciedlenia w rzeczywistości albo nie są uzasadnione.

Podnieść należy, iż twierdzenie dotyczące istotnej dla sprawy okoliczności (art. 227) powinno być udowodnione przez stronę, która zgłasza to twierdzenie - art. 232 k.p.c. w związku z art. 6 k.c. (zob. wyrok SN z dnia 22 listopada 2001

r., I PKN 660/00, Wok. 2002, nr 7-8, poz. 44; wyrok SA we Wrocławiu z dnia 28 kwietnia 1998 r., I ACa 308/98, PiM 2002, nr 12, poz. 147). Strona, która nie przytoczyła wystarczających dowodów na poparcie swoich twierdzeń, ponosi ryzyko niekorzystnego dla siebie rozstrzygnięcia, o ile ciężar dowodu, co do tych okoliczności na niej spoczywał, a Sąd musi wyciągnąć ujemne konsekwencje z braku udowodnienia faktów przytoczonych na uzasadnienie żądań lub zarzutów (wyrok S. Apel. 28-02-2013 I ACa 613/12 w Białymstoku LEX nr 1294695). Przy czym bezsprzecznie obowiązkiem wykazania prawdziwości przyczyn wskazanych w treści oświadczenia o rozwiązaniu umowy o pracę ciąży na pracodawcy.

Na gruncie rozpoznawanej sprawy pozwana nie wykazała, iżby brak podjęcia wskazanej przez nią powodom pracy, brak usprawiedliwienia nieobecności w pracy nie znajdował uzasadnienia w obiektywnych okolicznościach sprawy wynikających z faktu braku powierzenia powodom pracy stosownej do ich kwalifikacji. Materiał sprawy oceniony logicznie nie pozwala również na przyjęcie, że powodowie nie reagowali na zgodne z prawem polecenia pozwanego, nie przyjęli zakresu czynności w dniu 8 lipca 2014 r. bez podania przyczyny i korzystali z urlopu wypoczynkowego bez wymaganej do tego zgody pracodawcy. Powodowie nie wykazali się lekceważącą postawą w tym zakresie. Niewątpliwie reagowali na wezwania i polecenia strony pozwanej choć nie zawsze zgodnie z jej oczekiwaniami, czego jednak - co wyżej podniesiono - nie należy kwalifikować jako ciężkie uchybienie obowiązkom pracowniczym. Bezsprzecznie stawiali się na wezwania pozwanego także telefoniczne, odbierali kierowane do nich pisma, podporządkowywali się poleceniom choćby udania na badania lekarskie, wykorzystany przez nich urlop nie był wynikiem samowoli, a ich działania w tym przedmiocie nie nosiły znamion winy umyślnej czy rażącego niedbalstwa. Z tych też względów Sąd Okręgowy doszedł do przekonania, iż w sprawie nie sposób dopatrzeć się zarzucanych przez pozwanego naruszeń, które mogłyby być kwalifikowane zgodnie z przepisem art. 52 § 1 k.p.

Chybione są także apelacyjne zarzuty wskazujące na rzekomo nieprawidłową wykładnię art. 24, 46 ust. 2 pkt 3, 51 ust. 2 porozumienia w sprawie gwarancji dla pracowników (...) z dnia 29 czerwca 2007 r. jako źródła prawa pracy w rozumieniu art. 9 § 1 k.p, zaniechania analizy całego porozumienia w sprawie gwarancji dla pracowników (...), zwłaszcza przepisów art. 53 porozumienia.

W ocenie Sądu II instancji interpretacja porozumienia w sprawie gwarancji dla pracowników (...) dokonana przez Sad Rejonowy nie budzi zastrzeżeń.

W art. 16 ust. 2 przedmiotowego porozumienia wskazano, iż rozwiązanie umowy z pracownikiem z naruszeniem trybu lub przepisów o rozwiązaniu umowy o pracę określonych w ust. 1 będzie traktowane jak naruszenie gwarancji zatrudnienia i będzie skutkowało sankcjami określonymi w dziale VII porozumienia. Natomiast w art. 16 ust. 1 porozumienia postanowiono, że nie stanowi naruszenia gwarancji zatrudnienia rozwiązanie umowy o pracę z pracownikiem m.in. w przypadku udowodnionego ciężkiego naruszenia podstawowych obowiązków pracowniczych w trybie i na zasadach art. 52 Kodeksu pracy. Art. 23 porozumienia stanowi, iż pracodawca jest zobowiązany m.in. do wykonania procedury określonej art. 46 ust. 3 porozumienia. W myśl tego przepisu interpretowanego łącznie z art. 46 ust. 2 pkt 3 próbę polubownego zakończenia sporu ze stosunku pracy podejmuje Komisja ds. (...) Porozumienia po wpłynięciu odpowiedniego wniosku w tym złożonego przez pracownika. Zgodnie z art. 24 ust. 1 wskazanego porozumienia w przypadku braku możliwości polubownego zakończenia sporu ze stosunku pracy ugodą pomiędzy pracownikiem a pracodawcą w procedurze wskazanej w postanowieniach art. 46 ust. 2 pkt 3, pracownik może wnieść odwołanie od rozwiązania umowy o pracę do sądu pracy z roszczeniem o przywrócenie do pracy na poprzednich warunkach albo o wypłatę odszkodowania określonego w porozumieniu. W art. 46 ust. 2 pkt 3 porozumienia (dział VII) wskazano, iż Komisja ds. (...) Porozumienia, działając na zasadzie konsensusu, podejmować będzie ustalenia w szczególności w zakresie polubownego załatwienia sporu ze stosunku pracy, w szczególności w zakresie weryfikacji oceny pracownika dokonanej w ramach systemu ocen pracowników. Z kolei w myśl art. 51 porozumienia wysokość odszkodowania wskazanego w art. 24 ust. 1 ustala pracodawca w uzgodnieniu ze związkami zawodowymi, natomiast w przypadku braku uzgodnienia wysokości odszkodowania wynosi ono 12-krotność średniego wynagrodzenia w Spółce. Wysokość odszkodowania zwiększa się o kwotę będącą równowartością nagród jubileuszowych, jakie pracownik otrzymałby w okresie gwarancyjnym, gdyby w tym czasie pracował, obliczonych w taki sposób, jakby miał je otrzymać w dniu rozwiązania stosunku pracy. W myśl art. 53 porozumienia – w ocenie skarżącego w sposób

nieuprawniony pominiętego przez Sąd Rejonowy - w razie rozwiązania z pracownikiem umowy o pracę zawartej na czas określony lub na czas wykonania określonej pracy z naruszeniem Gwarancji Zatrudnienia, pracodawca zobowiązany będzie do niezwłocznego uznania wypowiedzenia za bezskuteczne albo do przywrócenia pracownika do pracy na poprzednich warunkach. Przywróconemu do pracy pracownikowi przysługuje wynagrodzenie za cały okres pozostawania pracownika bez pracy. Pracownikowi z zastrzeżeniem art. 46 ust. 2 pkt 3 przysługuje wyłącznie odszkodowanie jeżeli upłynął już termin do którego umowa miała trwać, lub gdy przywrócenie do pracy byłoby niewskazane ze względu na krótki okres, jaki pozostawał do upływu tego terminu. Odszkodowanie przysługuje w wysokości 3 - krotności średniego wynagrodzenia w spółce. Wypłata odszkodowania następuje nie później niż w terminie 7 dni od daty rozwiązania umowy o pracę, w formie pieniężnej lub na wniosek zainteresowanego Pracownika w dwóch ratach w dwóch kolejnych okresach podatkowych w wysokości i terminach przez niego ustalonych.

Mając powyższe na uwadze skarżący twierdzi, iż powodom nie należy się odszkodowanie równe 12 krotności średniego wynagrodzenia w pozwanej spółce bowiem przepis art. 51. ust 2 odnosi się wprost do art. 24 porozumienia, art. 24 nie reguluje zaś kwestii związanych ze zwolnieniem w trybie art. 52 § 1 pkt 1 k.p. odwołuje się natomiast do art. 23, który to stanowi o rozwiązaniu umowy o pracę z pracownikiem w innym trybie i na innych zasadach niż określone to w niniejszym rozdziale porozumienia. Tymczasem rozdział VI porozumienia, w którym ujęte są przepisy art. 23 i 24 porozumienia nie określa jakichkolwiek innych trybów rozwiązania umowy o pracę. Ponadto zdaniem skarżącego przepis art. 53 porozumienia, który to jako jedyny znajdujący się w Dziale VII porozumienia odnosi się wprost do rozwiązania umów o pracę z pracownikiem dotyczy jednak wyłącznie umów o pracę zawartych na czas określony lub na czas wykonania określonej pracy, zaś Pracownicy powodowie byli zatrudnieni na czas nieokreślony.

W ocenie Sądu Okręgowego w ramach wskazanej argumentacji skarżący dokonuje dowolnej interpretacji przepisów porozumienia. Zgodnie z powyższym, odszkodowanie za naruszenie przez pracodawcę gwarancji zatrudnienia przysługiwałoby bowiem wyłącznie pracownikom zatrudnionym w oparciu o umowę terminową. Tymczasem, co bezsporne, porozumienie miało stwarzać gwarancje zatrudniania przede wszystkim dla pracowników zatrudnionych na czas nieokreślony; jednoznacznie wynika to z art. 12 i 24 ust. 1 porozumienia. Z tych też względów twierdzenia skarżącego co do braku podstaw wpłaty spornego odszkodowania nie mogą zostać zaakceptowane.

Chybionym jest też stwierdzenie, iż Sąd z naruszeniem art. 8 k.p., w zw. art. 484 § 2 k.c. w związku z art. 300 k.p. przyznał powodom odszkodowania w wysokości rażąco wygórowanej w sytuacji, gdy powodowie nie byli u pozwanej zatrudnieni na pełen etat, a jedynie powódka H. K. na 0,25% etatu, M. P. 0,40% etatu, J. Z. 0,25% etatu, zaś zasądzenie na ich rzecz kwot po 69.588 zł stanowi odpowiednio dla powódki H. K. 29,92 jej wynagrodzeń, M. P. 31,4 jego wynagrodzeń zaś J. Z. 43,5 wynagrodzenia tym samym pozostaje to w sprzeczności ze społeczno gospodarczym przeznaczeniem tego prawa i zasadami współzycia społecznego.

Podkreślenia wymaga., iż zgodnie z art. 8 k.p. nie można czynić ze swego prawa użytku, który byłby sprzeczny ze społeczno-gospodarczym przeznaczeniem tego prawa lub zasadami współzycia społecznego. Takie działanie lub zaniechanie uprawnionego nie jest uważane za wykonywanie prawa i nie korzysta z ochrony.

Klauzule "zasad współzycia społecznego" i "społeczno-gospodarczego przeznaczenia prawa" wyznaczają stronom stosunków pracy granice, w ramach których dopuszczalne jest korzystanie w stosunkach pracy z praw podmiotowych zagwarantowanych przepisami prawa pracy. Z istoty nadużycia prawa podmiotowego wynika, że dokonuje go strona, która wykonując swoje prawo, czyni to niezgodnie z zasadami współzycia społecznego lub społeczno-gospodarczym przeznaczeniem prawa (wyr. SN z 20.1.2011 r., I PK 135/10, MoPr 2011, Nr 9, s. 475). Artykuł 8 k.p. umożliwia dokonanie oceny organowi stosującemu prawo, a także sądowi pracy, czy korzystanie przez uprawnionego z zagwarantowanego mu przepisami prawa pracy prawa podmiotowego mieści się czy też wykracza poza granice zasad współzycia społecznego i społeczno-gospodarczego przeznaczenia prawa (wyr. SN z 17.9.1997 r., I PKN 273/97, OSNAPiUS 1998, Nr 13, poz. 394). W judykaturze ukształtował się pogląd, określany jako „zasada czystych rąk”, zgodnie z którym nie może powoływać się na naruszenie zasady współzycia społecznego osoba, która narusza przepisy prawa lub zasady współzycia społecznego (wyr. SN z 6.3.1998 r., I PKN 552/97, OSNP 1999, Nr 4, poz. 124; wyr. SN z 8.6.1999 r., I PKN 96/99, OSNP 2000, Nr 16, poz. 615).

W ocenie Sądu II instancji wskazując na zawyżenie kwot przyznanym powodom pozwany nie może powoływać się na nadużycie przez nich własnych praw podmiotowych i naruszenie zasad współżycia społecznego, bowiem sam zgodnie z tymi zasadami nie postępował. Pracodawca uchylał się od dalszego zatrudnienia powodów na stanowiskach pracy odpowiadających ich kwalifikacjom mimo, że taki właśnie obowiązek na nim spoczywał w świetle zawartego porozumienia w sprawie gwarancji zatrudnienia. Pozwany uchylał się od rozwiązania stosunków pracy powodów zgodnie ze wskazanymi postanowieniami próbując ominąć wskazane przepisy oraz skutki finansowe z nich płynące i obarczając powodów odpowiedzialnością za faktyczne zaprzestanie świadczenia przez nich pracy. Tym samym argumentacja podniesiona w tym zakresie nie może posłużyć do pomniejszenia odszkodowania przyznanego powodom.

Ponadto podnieść należy, iż Sąd Najwyższy wskazywał, iż postanowienia umów o pracę dotyczące wynagrodzenia za pracę i innych świadczeń przyznanych w związku z pracą mogą być przez przyzmat zasad współżycia społecznego ocenione jako nieważne w części przekraczającej granice godziwości (wyrok SN z 19.09 2002 I PKN 592/01. z 16.11.2004 I PK 36/04, 11.04.2006 I PK 162/05 z 5 czerwca 2009 r. I UK 19/09) oraz dopuszczał możliwość miarkowania odszkodowania ryczałtowego z powołaniem się na art. 8 k.p. oraz art. 484 § 2 k.c. w zw. z art. 300 k.p., jeśli w okolicznościach sprawy były rażąco wygórowane (wyrok SN z 3.1.2010 II PK 93/10 i z 3.12.2010 I PK 126/10). Tymczasem w przedmiotowej sprawie w tej wysokości kompensat za naruszenie gwarancji zatrudnienia wieloletnich pracowników pozwanego: H. K. – 24 lata, J. Z. - 29 lat i M. P. - 16 lat, wobec jednoznacznej deklaracji wypłaty takich właśnie odszkodowań wynikającej z treści zawartego porozumienia, nie sposób uznać za nieadekwatne, czy rażąco zawyżone.

Reasumując, żaden z zarzutów apelacji nie zasługiwał na uwzględnienie.

Zaskarżony wyrok odpowiada zatem prawu.

Biorąc powyższe pod uwagę i na podstawie art. 385 k.p.c. Sąd Okręgowy oddalił apelacje strony pozwanej, jako bezzasadną.

O kosztach postępowania za II instancję w stosunku do każdego z powodów orzeczono na podstawie art. 98 k.p.c. i § 10 ust. 1 pkt 1 w zw. z § 9 ust.1 pkt 1 rozporządzenia Ministra Sprawiedliwości z dnia 22 października 2015 roku w sprawie opłat za czynności radców prawnych (Dz. U. Nr 2015, poz. 1804).