

UZASADNIENIE

Pozwem z dnia 10 kwietnia 2017 roku powód D. Ł. reprezentowany przez pełnomocnika wniósł o zasądzenie od strony pozwanej (...) Spółki Akcyjnej w Ł. Oddział Teren Ł. kwoty 242 791 zł 94 grosze z ustawowymi odsetkami za opóźnienie :

- od dnia 9 marca 2017 roku do dnia 14 marca 2017 roku co do kwoty 234 025 zł 94 gr;
- od dnia 15 marca 2017 roku do dnia zapłaty co do kwoty 242 791 zł 94 gr.

Ponadto powód wniósł o zasądzenie od pozwanego zwrotu kosztów zastępstwa procesowego .

W uzasadnieniu pozwu wskazano ,że powód został zwolniony z pracy u strony pozwanej w dniu 11 maja 2014 roku w trybie art. 52 § 1 pkt 1 k.p. W dacie rozwiązania umowy o pracę powód pełnił funkcję Przewodniczącego Międzyzakładowego Zarządu Związku Zawodowego (...) i podlegał z tej racji szczególnej ochronie trwałości stosunku pracy na podstawie art. 32 ust 1 pkt 1 ustawy w dnia 23 maja 1991 roku o związkach zawodowych (Dz. U z 2015 r poz. 1881 ze zm). Organizacja związkowa nie wyraziła zgody na rozwiązanie z powodem umowy o pracę. Prawomocnym wyrokiem Sądu Okręgowego w Sieradzu o sygnaturze IV Pa 26/16 powód został przywrócony do pracy bowiem Sąd Okręgowy oddalił apelację pozwanego od wyroku Sądu Rejonowego w Wieluniu z dnia 26 stycznia 2015 roku o sygn. IV P 65/14. Sad Rejonowy przywrócił powoda do pracy oraz zasądził na jego rzecz wynagrodzenie za czas pozostawania bez pracy w kwocie 70 120 zł za okres od dnia 11 maja 2014 roku do dnia wydania wyroku , tj do dnia 26 stycznia 2015 roku. Powód przystąpił do wykonywania pracy w dniu 16 lutego 2017 roku. Powód dochodzi pozwem wynagrodzenia za okres od dnia 27 stycznia 2015 roku do dnia 15 lutego 2017 roku. Wnioskodawca ma prawo do wynagrodzenia za cały okres pozostawania bez pracy na mocy przepisu art.57 k.p.. za powyższy okres pozwany nie wypłacił powodowi wynagrodzenia za czas pozostawania bez pracy, pomimo dwukrotnych wezwań. Na wysokość dochodzonej kwoty składa się wynagrodzenie zasadnicze i wynagrodzenia roczne, do których prawo nabyłby powód gdyby pracował bo nabycie do nich prawa jest uzależnione wyłącznie od przepracowanego okresu za jakie są przyznawane / pozew k- 2-3/

W odpowiedzi na pozew strona pozwana reprezentowana przez pełnomocnika wniosła o jego oddalenie i obciążenie powoda obowiązkiem zwrotu kosztów procesu. Ponadto wniosła o zawieszenie postępowania na podstawie art.177§1 pkt 1 k.p.c. z uwagi na skierowanie do Sądu Najwyższego kasacji, która będzie rozpoznawana pod sygnaturą akt I PK 132/17

W uzasadnieniu podniesiono ,że powództwo powinno być oddalone w całości . Wskazano ,że zachowanie powoda zatrudnionego na stanowisku kierowniczym naraziło pozwanego na znaczne straty finansowe i doprowadziły do spowodowania zagrożenia dla życia i zdrowia ludzi oraz zagrożenia katastrofą budowlaną. Dlatego roszczenie dochodzone pozwem stanowi nadużycie prawa podmiotowego i na podstawie art. 8 k.p. nie zasługuje na uwzględnienie. Pozwany rozwiązał z powodem umowę o pracę w trybie natychmiastowym bowiem nie widział możliwości dalszego zatrudniania go z powodu rażących uchybień w pracy. Pozwany wskazał ,że w jego ocenie jest nadużyciem prawa żądanie przez powoda zasądzenie wynagrodzenia za cały czas pozostawania bez pracy, z uwagi na charakter okoliczności z powodu których został zwolniony dyscyplinarnie a ponadto pozwany wypłacił kwotę zasądzoną przez Sąd Rejonowy za okres od wolnienia powoda do dnia 26 stycznia 2015 roku z tytułu wynagrodzenia za czas pozostawania bez pracy /odpowieź na pozew k- 57-62/.

W toku procesu, z dniem 1 lipca 2017 roku strona pozwana zmieniła nazwę na (...) S.A. w Ł. Oddział Ł. / niesporne /.

Sąd ustalił następujący stan faktyczny :

Wyrokiem z dnia 26 stycznia 2015 roku Sąd Rejonowy IV Wydział Pracy w W. w sprawie o sygnaturze akt IV P 65/14 przywrócił powoda D. Ł. do pracy u pozwanego (...) SA Oddział Ł. Teren w Ł. na poprzednich warunkach pracy i płacy

oraz zasądził od pozwanego na rzecz powoda kwotę 70 120 zł z tytułu wynagrodzenia za czas pozostawania bez pracy za okres od dnia 9 maja 2014 roku do dnia 26 stycznia 2015 roku / niesporne/. /

Apelację od powyższego wyroku złożyła strona pozwana. Wyrokiem z dnia 1 lutego 2017 roku w sprawie o sygnaturze akt IV Pa 26/16 Sad Okręgowy w Sieradzu IV Wydział Pracy i Ubezpieczeń Społecznych oddalił apelację pozwanego i obciążył go obowiązkiem zwrotu powodowi kosztów zastępstwa procesowego za II instancję /niesporne/

W dniu pozwany wniósł skargę kasacyjną od powyższego wyroku do Sądu Najwyższego. Sad Najwyższy rozpoznając sprawę pod sygnaturą akt I PK 132/17 odmówił przyjęcia do rozpoznania skargi kasacyjnej / niesporne/.

Powód D. Ł. został dopuszczony do pracy po wyroku Sądu Okręgowego w Sieradzu z dnia 1 lutego 2017 roku , w dniu 16 lutego 2017 roku / niesporne/

W okresie od dnia 27 stycznia 2015 r do dnia 15 lutego 2017 roku nie korzystał z żadnych zasiłków z ubezpieczenia społecznego ani też nie otrzymywał renty ani emerytury / pismo ZUS k-179, niesporne/.

Wynagrodzenie powoda liczone jak do ekwiwalentu za urlop wypoczynkowy wynosi 10 047 zł 56 gr / zaświadczenie k- 118/

U strony pozwanej w spornym okresie czasu obowiązywał Zakładowy Układ Zbiorowy Pracy dla pracowników (...) S.A. Oddział Ł. Teren / niesporne, /. Zgodnie z załącznikiem nr 18 do powyższego (...) pracownikom zatrudnionym w oddziale przysługuje premia roczna wypłacana z funduszu stanowiącego 8,5% rocznego funduszu wynagrodzeń z roku ubiegłego. Zasady te dotyczą pracowników zatrudnionych na podstawie umowy o pracę, którzy są pracownikami w dniu wypłaty premii rocznej./ punkt 1 i 2 załącznika/. W punkcie 3 załącznika enumeratywnie wymieniono przypadki kiedy zatrudnienie w dacie wypłaty premii nie dotyczy byłych pracowników. Kwota indywidualnej premii rocznej jest iloczynem indywidualnej podstawy naliczenia premii i procentowego wskaźnika będącego ilorzem globalnej kwoty premii rocznej do sumy wynagrodzeń indywidualnych stanowiących podstawę naliczania./ pkt 6/. Podstawą wyliczenia indywidualnej premii rocznej pracownika jest indywidualne wynagrodzenie pracownika z roku ubiegłego, odniesione w koszty działalności oddziału pomniejszone o :

- dodatek do wynagrodzenia za pracę w godzinach nadliczbowych
- wynagrodzenie za wykrycie i likwidację nielegalnego poboru energii elektrycznej
- nagrody jubileuszowe;
- ekwiwalent urlopowy;
- odprawa wojskowa;
- wynagrodzenie za czas choroby za wyjątkiem niezdolności do pracy spowodowanej wypadkiem przy pracy , w drodze do pracy i z pracy ;
- odszkodowanie z tytułu rozwiązania stosunku pracy z przyczyn leżących po stronie pracodawcy;
- odprawy emerytalno rentowe;
- koszty zastępstwa procesowego.

Wypłacona premia roczna z poprzedniego okresu wchodzi do podstawy naliczenia wymiaru wynagrodzenia za czas choroby, zasiłku chorobowego, opiekuńczego , macierzyńskiego i świadczenia rehabilitacyjnego /punkt 8/.

Wypłata premii następuje do końca pierwszego kwartału każdego roku / punkt 9/. Powód nie otrzymał premii rocznej obliczonej z wynagrodzeń za lata 2014,2015,2016 /niesporne/.

Powyższy stan faktyczny Sąd ustalił na podstawie materiału dowodowego zebranego w sprawie opierając się na dokumentach załączonych do akt sprawy oraz zeznaniach powoda uznając je w całości za wiarygodne. Podnieść należy, że w świetle informacji udzielonych przez ZUS, strona pozwana nie kwestionowała, że powód w spornym okresie czasu nie korzystał z żadnych świadczeń z zakresu ubezpieczeń społecznych. Sąd oddalił wnioski dowodowe strony pozwanej w zakresie dowodu z przesłuchania świadków Ś. i M. bowiem okoliczności, na które mieliby zeznawać świadkowie były nieistotne dla rozstrzygnięcia w sprawie wobec związania Sądu orzekającego ustaleniami prawomocnych rozstrzygnięć jakie zapadły w sprawach toczących się między tymi samymi stronami przed Sadem Rejonowym w Wieluniu pod sygnaturą akt IVP 65/14 i Sądem Okręgowym w Sieradzu pod sygnaturą IV Pa 26/16. Do kwestii tej Sąd orzekający odniesie się w dalszej części uzasadnienia.

Sąd Okręgowy zważył co następuje:

Powództwo jako uzasadnione należało uwzględnić w całości.

W pierwszej kolejności należy podkreślić, że Sąd rozpoznający niniejszą sprawę związany jest prawomocnym wyrokiem Sądu Okręgowego w Sieradzu z dnia 1 lutego 2017 roku jaki zapadł w sprawie o sygnaturze akt IV Pa 26/16, którym została oddalona apelacja od wyroku Sadu Rejonowego w Wieluniu z dnia 26 stycznia 2015 roku. A zatem rozstrzygnięcie w przedmiocie zasadności roszczenia powoda o przywrócenie do pracy i wynagrodzenie za czas pozostawania bez pracy jest prawomocne.

W tym zakresie zachodzi też powaga rzeczy osądzonej. Zgodnie bowiem z treścią art. 365 § 1 k.p.c., orzeczenie prawomocne wiąże nie tylko strony i sąd, który je wydał, lecz również inne sądy oraz inne organy państwowe i organy administracji publicznej, a w wypadkach w ustawie przewidzianych także inne osoby. Dokonując wykładni cytowanego przepisu, Sąd Najwyższy w uzasadnieniu swojego wyroku z dnia 27 stycznia 2011 r. (sygn. akt I UK 191/10, LEX nr 896481) wskazał, iż powszechnie przyjmuje się, że moc wiążąca prawomocnego orzeczenia sądu charakteryzuje się dwoma aspektami. Pierwszy aspekt (prawomocność w sensie pozytywnym) oznacza, że dana kwestia prawna kształtuje się tak, jak to przyjęto we wcześniejszym prawomocnym wyroku, co gwarantuje poszanowanie dla orzeczenia sądu ustalającego lub regulującego stosunek prawny stanowiący przedmiot rozstrzygnięcia. Określone w art. 365 § 1 k.p.c. związanie stron, sądów oraz innych organów i osób treścią prawomocnego orzeczenia wyraża nakaz przyjmowania przez nie, że w objętej nim sytuacji stan prawny przedstawiał się tak, jak to wynika z sentencji wyroku. Natomiast negatywna strona prawomocności materialnej polega na wykluczeniu możliwości ponownego rozpoznania sprawy między tymi samymi stronami co do tego samego przedmiotu. Jest to negatywna przesłanka procesowa, określana jako powaga rzeczy osądzonej, czyli *res iudicata*, która została uregulowana w art. 366 k.p.c. (zob. wyroki Sądu Najwyższego: z 15 listopada 2007 r., II CSK 347/07, LEX nr 345525 oraz z 23 czerwca 2009 r., II PK 302/08, LEX nr 513001). Stwierdzenie, że art. 365 § 1 k.p.c. przypisuje prawomocnemu orzeczeniu sądu moc wiążącą nie tylko wobec stron i sądu, który je wydał, lecz również innych sądów, organów państwowych oraz organów administracji publicznej, a w wypadkach prawem przewidzianych także innych osób, oznacza jedynie tyle, że żaden z wymienionych podmiotów nie może negować faktu istnienia prawomocnego orzeczenia i jego treści, niezależnie od tego, czy był, czy nie był stroną tego postępowania. Jednakże mocy wiążącej prawomocnego wyroku w rozumieniu art. 365 § 1 k.p.c. nie można rozpatrywać w oderwaniu od art. 366 k.p.c., który przymiot powagi rzeczy osądzonej odnosi tylko „do tego, co w związku z podstawą sporu stanowiło przedmiot rozstrzygnięcia, a ponadto tylko między tymi samymi stronami.” G. przedmiotowe powagi rzeczy osądzonej określa przedmiot rozstrzygnięcia i jego podstawa faktyczna, natomiast jej granice podmiotowe obejmują tożsamość obydwu stron procesu, a więc powoda i pozwanego, a także ich następców prawnych. Zatem związanie sądu prawomocnym orzeczeniem, zapadłym w innej sprawie, na podstawie art. 365 § 1 k.p.c. (rozumiane jako rozstrzygnięcie kwestii prejudycjalnej) występuje w zasadzie przy tożsamości nie tylko przedmiotowej, ale i podmiotowej obu tych spraw. Prawomocne przesądzenie określonej kwestii między tymi samymi stronami tworzy indywidualną i konkretną normę prawną wywiedzioną przez sąd z norm generalnych i abstrakcyjnych zawartych w przepisach prawnych (zob. wyrok Sądu Najwyższego z 23 czerwca 2009 r., II PK 302/08, LEX nr 513001). Jeśli określona kwestia objęta tą indywidualną normą prawną ma znaczenie prejudycjalne w sprawie

aktualnie rozpoznawanej między tymi samymi stronami, to nie może być ona w ogóle badana (zob. wyrok Sądu Apelacyjnego w Katowicach z dnia 15 stycznia 2013 r., III AUa 1344/10, LEX nr 1271867).

Żądanie zgłoszone przez powoda w obecnie rozpoznawanej sprawie dotyczy zasądzenia wynagrodzenia za dalszy okres pozostawania bez pracy, nie objęty rozstrzygnięciem Sadu Rejonowego w Wieluniu w sprawie IV P 65/14 , czyli po dniu 26 stycznia 2015 roku do dnia 15 lutego 2017 roku.

Mając na względzie powyższe okoliczności, nie może budzić żadnych wątpliwości, że na gruncie niniejszej sprawy i sprawy prawomocnie rozstrzygniętej przywołanym na wstępie wyrokiem Sądu Okręgowego w Sieradzu z dnia 1 lutego 2017 roku r, sygn. akt IV Pa 26/16 , zachodzi zarówno tożsamość przedmiotowa jak i podmiotowa. Skoro zatem, pomiędzy stronami niniejszego postępowania zostało już prawomocnie przesądzone, że powodowi przysługuje od pozwanego wynagrodzenie za czas pozostawania bez pracy, to niedopuszczalne jest ponowne badanie tej kwestii w niniejszym postępowaniu. Mając powyższe na uwadze Sąd oddalił wnioski dowodowe zgłoszone przez stronę pozwaną dotyczące przeprowadzenia dowodu z zeznań świadków Ś. i M. na okoliczność ciężkiego naruszenia przez powoda podstawowych obowiązków pracowniczych , co było przyczyną rozwiązania z nim umowy w trybie dyscyplinarnym i nadużycia prawa podmiotowego przez powoda , przez jego żądanie zasądzenia wynagrodzenia za cały czas pozostawania bez pracy. Podkreślenia wymaga ponownie okoliczność ,że ustalenia Sądów przy rozpoznaniu zarówno sprawy o sygnaturze akt IVP 65/14 jak i IVPa 26/16 wiążą Sąd orzekający w rozpoznawanej sprawie zarówno w zakresie ustalenia ,że rozwiązanie z powodem umowy o pracę było niezgodne z prawem jak i w zakresie ustaleń ,że żądanie przywrócenia do pracy jak i zasądzenie wynagrodzenia za czas pozostawania bez pracy nie jest nadużyciem prawa i nie jest sprzeczne z zasadami współżycia społecznego. Dodać należy ,że argumenty w tym zakresie strona pozwana powinna był podnosić przed Sadem rejonowym w Wieluniu, ewentualnie przed Sadem Okręgowym w Sieradzu w trakcie rozprawy apelacyjnej.

W ocenie Sądu Okręgowego roszczenie powoda skierowane przeciwko stronie pozwanej jest zasadne i znajduje podstawę prawną w treści przepisu art. 57 k.p., Przepis §1 powyższego artykułu stanowi ,że pracownikowi który podjął pracę w wyniku przywrócenia do pracy, przysługuje wynagrodzenie za czas pozostawania bez pracy, nie więcej jednak niż za 3 miesiące i nie mniej niż za 1 miesiąc. W myśl zaś § 2 art. 57 k.p., jeżeli umowę o pracę rozwiązano z pracownikiem, gdy rozwiązanie stosunku pracy podlega szczególnym ograniczeniom z mocy przepisu szczególnego, wynagrodzenie przysługuje za cały czas pozostawania bez pracy.

Mając powyższe na uwadze stwierdzić należy, że powód w terminie przewidzianym w art. 48 k.p. w zw. z art. 57 § 4 k.p., w dniu 16 lutego 2017 roku podjął w pozwanej jednostce pracę w wyniku przywrócenia go do pracy prawomocnym wyrokiem sądowym. Nie ulega wątpliwości ,że stosunek pracy powoda podlegał szczególnej ochronie przewidzianej w art. 32 ust 1 pkt 1 ustawy w dnia 23 maja 1991 roku o związkach zawodowych (Dz. U z 2015 r poz. 1881 ze zm). Żądanie powoda zasądzenia na jego rzecz od pozwanej wynagrodzenia za cały czas pozostawania przez niego bez pracy - na podstawie art. 57 § 2 k.p., jest zatem uzasadnione.

Poza sporem jest, że prawomocne orzeczenie przywracające powoda do pracy w pozwanej jednostce zapadło w dniu 1 lutego 2017 roku, powód w przypisanym terminie zgłosiła swoją gotowość do wykonywania pracy, a pozwana jednostka od dnia 16 lutego 2017 roku przywróciła powoda do pracy, rozpoczynając wypłacanie na jego rzecz, na bieżąco, wynagrodzenie za pracę. W sprawie jest również niesporne , że pozwany pracodawca wypłacił powodowi, po podjęciu przez niego pracy w wyniku wyroku przywracającego go do pracy, wynagrodzenie za czas pozostawania bez pracy w wysokości 70.120,00 zł i było to wynagrodzenia za okres od 9 maja 2014 roku do dnia wyroku Sądu Rejonowego w Wieluniu przywracającego powoda do pracy tj. do dnia 26 stycznia 2015 roku. Bezspornym też jest, że pozwana jednostka nie wypłaciła powodowi wynagrodzenia za okres, gdy - w dalszym ciągu, na skutek wadliwej, bo - jak uznał prawomocnie Sąd Okręgowy w Sieradzu rozpoznający sprawę IVP 65/14 niezgodnej z prawem decyzji pracodawcy o rozwiązaniu z nim umowy o pracę w trybie dyscyplinarnym, pozostawał on bez pracy także po dniu 26 stycznia 2015 roku aż do dnia 15 lutego 2017 roku

Ponieważ powód bez pracy pozostawał w okresie od 9 maja 2014 roku do dnia 15 lutego 2017 roku, to za cały ten okres ma prawo, aby uzyskać wynagrodzenie za czas pozostawania bez pracy. Skoro powód za okres od 9 maja 2014 roku do dnia 26 stycznia 2015 roku wynagrodzenie za czas pozostawania bez pracy otrzymał, to oczywistym jest, że także i za pozostały okres pozostawania bez pracy ma prawo do otrzymania tegoż wynagrodzenia. W tym miejscu podkreślenia wymaga, że z przepisu art. 57 § 2 k.p. nie wynika wprost możliwość umniejszenia tego wynagrodzenia o jakiegokolwiek należności, które pracownik uzyskał w okresie pozostawania bez pracy (chodzi o pozostawanie poza stosunkiem pracy, który został rozwiązany). Zgodnie z jednolitym orzecznictwem Sądu Najwyższego z okresu, za który przysługuje wynagrodzenie za czas pozostawania bez pracy wyłączeniu podlegają okresy pobierania zasiłku chorobowego (por. wyrok SN z 15 lutego 2002 r., I PKN 801/00, Legalis 75579), świadczenia rehabilitacyjnego (por. uchwała SN z 15 maja 1992 r., I PZP 27/92, OSNP 2004, Nr 21, poz. 370; Legalis 27693), renty z tytułu niezdolności do pracy (wyr. SN z 6 sierpnia 2005 r., I PK 11/05, OSNP 2006, Nr 11- 12, poz. 181), a więc świadczenia z ubezpieczenia społecznego w razie niezdolności do pracy. Wynagrodzenie za czas pozostawania bez pracy nie ulega natomiast zmniejszeniu o wynagrodzenie uzyskane w tym okresie u innego pracodawcy. Pracownik, który po niesłusznym zwolnieniu domaga się wynagrodzenia za czas pozostawania bez pracy u dotychczasowego pracodawcy może dorabiać w innej firmie. Nie powoduje to bowiem utraty prawa do zaległej pensji (wyr. SN z 27 lutego 2007 r., II PK 211/06, MoPr 2007, Nr 8, s. 392, Legalis 84203). Zauważyć należy, że w świetle orzecznictwa Sądu Najwyższego, czas pozostawania bez pracy, za który pracownikowi przywróconemu do pracy przysługuje wynagrodzenie, obejmuje okres, w którym pracownik mógł wykonywać pracę, tzn. był gotowy do podjęcia jej świadczenia, a wynagrodzenia za pracę został pozbawiony wyłącznie wskutek bezprawnej odmowy dopuszczenia go do pracy (w związku z bezprawną decyzją pracodawcy o rozwiązaniu stosunku pracy). Wynagrodzenie za czas pozostawania bez pracy spełnia funkcję kompensacyjną, odszkodowawczą i wypłacane jest w miejsce wynagrodzenia, które pracownik otrzymałby za wykonaną pracę, gdyby w rezultacie wadliwego rozwiązania stosunku pracy, nie doznał przeszkód w jej świadczeniu ze strony pracodawcy. Jedyną przyczyną utraty prawa do wynagrodzenia musi więc być wadliwe rozwiązanie stosunku pracy. Przyznanie wynagrodzenia nie może jednak bezpodstawnie wzbogacać pracownika. Dlatego okres, za który przyznano to wynagrodzenie powinien być ustalony z uwzględnieniem czasu, w którym pracownik mógł wykonywać pracę, tzn. był gotowy do podjęcia jej świadczenia, przy czym chodzi o gotowość do rzeczywistego świadczenia pracy, a więc sytuację, w której pracownik nie tylko przejawia wolę świadczenia pracy, ale także jest zdolny do jej wykonywania. Sąd Najwyższy uznał, że przyznanie wynagrodzenia za czas pozostawania bez pracy nie może bezpodstawnie wzbogacać pracownika przy czym nie chodzi tu jednak o bezpodstawne wzbogacenie w rozumieniu art. 405 k.p. i następne k.c., lecz o sytuację, w której pracownik za ten sam okres miałby otrzymać z różnych źródeł świadczenia (w tym przypadku wynagrodzenie za pracę i zasiłek chorobowy) spełniające podobne funkcje - zapewnienie środków utrzymania.

Jak wynika z zebranego w sprawie materiału dowodowego, a w szczególności z zeznań powoda przesłuchanego na rozprawie w dniu 18 maja 2018 roku (k.225v) w trybie art. 299 k.p.c., które to zeznania - w tym zakresie, nie były kwestionowane przez stronę pozwaną, w tym okresie wskazanym przez powoda jako okres pozostawania bez pracy i bez wynagrodzenia tj. od 27 stycznia 2015 roku do dnia 15 lutego 2017 roku, powód nie pobierał zasiłku chorobowego ani też żadnego innego świadczenia z ubezpieczeń społecznych, ani też nie pracował u innego podmiotu.

Oznacz to, że wynagrodzenie należne powodowie nie podlegało zmniejszeniu, ponieważ nie zachodziły żadne okoliczności, które by do tego uprawniały. Zdaniem Sądu Okręgowego wynagrodzenie powoda nie tylko nie podlegało żadnemu zmniejszeniu, ale winno być wypłacone łącznie z premiami rocznymi rocznymi, o których uwzględnienie wnosił D. Ł.. Nie można bowiem zapominać, że wynagrodzenie za czas pozostawania bez pracy powinno więc odpowiadać wynagrodzeniu za pracę, jakie otrzymywałby pracownik, gdyby w tym czasie pracował. Należy jeszcze raz powtórzyć, że wynagrodzenie za czas pozostawania bez pracy ma rekompensować szkodę, jaką poniósł pracownik w wyniku utraty wynagrodzenia za pracę wskutek niezgodnego z prawem rozwiązania przez pracodawcę stosunku pracy. Wynagrodzenie za czas pozostawania bez pracy powinno więc odpowiadać wynagrodzeniu za pracę, jakie otrzymywałby pracownik, gdyby w tym czasie pracował. Należy więc uwzględnić wszystkie prawnie dopuszczalne i konieczne zmiany (podwyższenia, ale i obniżenia) w wysokości tego wynagrodzenia, które nastąpiłyby (musiałyby nastąpić), gdyby pracownik kontynuował zatrudnienie (wyrok SN z 12 lipca 2011 r., II PK 18/11)

Jak wynika z akt sprawy strona pozwana nie kwestionował zgłoszonego żądania pod względem matematycznym tylko co do zasady, iż jest ono nienależne. W związku z tym zasadnym było uwzględnienie w całości zgłoszonego przez powoda żądania tj. w zakresie wynagrodzenia za pracę jak i premii rocznych. Zdaniem Sądu Okręgowego premia roczna nie jest składnikiem wynagrodzenia ruchomym czy uznaniowym, ale stałym otrzymywanym przez każdego pracownika. Pozwany natomiast nie wykazał tezy przeciwnej, iż powodowi za wskazane lata przedmiotowa nagroda by nie przysługiwała. W tej sytuacji należało przyjąć, że nagroda roczna za rok 2014, 2015 i 2016 była powodowi należna, ponieważ gdyby pracował to by ją otrzymał. W tym miejscu wskazać też należy, że Sąd Rejonowy w Wieluniu rozpoznając sprawę IVP 65/14 nie doliczył do wynagrodzenia za czas pozostawania bez pracy premii rocznej za rok 2014 i 2015 ponieważ w dacie orzekania ten składnik wynagrodzenia nie był jeszcze wymagalny zgodnie z treścią §9 załącznika nr 18 do (...).

Zatem powodowi, który spełniał przesłanki art. 57 § 2 k.p., należało zasądzić wynagrodzenie za czas pozostawania bez pracy (łącznie z nagrodą roczną za 2014, rok, 2015 roku i 2016 rok) w wysokości 242.791,94 zł. Sad podzielił argumentację strony powodowej w zakresie jej twierdzeń, że premie roczne stanowiące obok wynagrodzenia zasadniczego, dodatkowy składnik wynagrodzenia, w oparciu o przepisy wewnątrzzakładowe były stałym składnikiem wynagrodzeń pracowniczych.

Wbrew stanowisku strony pozwanej nie było możliwe skorzystanie w niniejszej sprawie z dyspozycji art. 8 k.p. i oddalenia powództwa o zasądzenie wynagrodzenia za czas pozostawania bez pracy z uwagi na fakt, że zachowanie powoda które legło u podstaw zastosowania przez pracodawcę rozwiązania stosunku w trybie art. 52 § 1 pkt 1 k.p. nosiło cechy rażącego naruszenia obowiązków pracowniczych. Jak wskazano powyżej Sąd orzekający był w tym zakresie związany ustaleniami poczynionymi w sprawach o sygn. akt IV P 65/14 i IVPa 26/16, że roszczenie powoda nie stanowi nadużycia prawa.

Wprawdzie nie można wykluczyć jak podnosiła to strona pozwana jeśli chodzi o zastosowanie art. 8 k.p., że przy ocenie roszczeń działaczy związkowych, wobec których dokonano rozwiązania stosunku pracy lub zmiany jego treści z naruszeniem art. 32 ustawy o związkach zawodowych można postawić tezę, że działalność związkowa nie może być pretekstem do nieuzasadnionego uprzywilejowania pracownika w sferach nie dotyczących sprawowanych przez niego funkcji. Przeciwny sposób myślenia o ochronie trwałości stosunku pracy działaczy związkowych byłby dyskryminujący dla pracowników, którzy nie są członkami związku zawodowego albo nie sprawują w nim żadnej funkcji (wyroki Sądu Najwyższego z dnia 26 listopada 2003 r., I PKN 616/02, Prawo Pracy 2004 nr 6 i z dnia 11 września 2001 r., I PKN 619/00, OSNP 2003 Nr 16, poz. 376). Organy związku zawodowego, podejmując decyzje w sprawach określonych w art. 32 ust. 1 ustawy o związkach zawodowych, powinny zatem wziąć pod uwagę wszelkie okoliczności konkretnego przypadku. Ponieważ może się zdarzyć, że zarząd zakładowej organizacji związkowej nie wykaże obiektywizmu i weźmie w obronę działacza związkowego, który w okolicznościach danego przypadku na ochronę nie zasługuje, judykatura Sądu Najwyższego przyjmuje, że może to stanowić podstawę odmowy uwzględnienia roszczenia o przywrócenie do pracy ze względu na nadużycie prawa do ochrony związkowej lub sprzeczność żądania przywrócenia do pracy ze społeczno-gospodarczym przeznaczeniem prawa podmiotowego bądź zasadami współzycia społecznego (art. 8 k.p.). Taka sytuacja ma miejsce wówczas, gdy ochrona przysługująca na podstawie art. 32 ust. 1 ustawy o związkach zawodowych ma służyć nie zagwarantowaniu niezależności w wykonywaniu zadań związkowych, ale wyłącznie uniemożliwieniu pracodawcy zasadnego rozwiązania umowy o pracę. Na tym polega brak bezwzględnego charakteru ochrony przewidzianej w art. 32 ust. 1 ustawy o związkach zawodowych i tej właśnie sytuacji dotyczą wszystkie orzeczenia, w których Sąd Najwyższy opowiedział się za możliwością nieuwzględnienia - na podstawie art. 8 k.p. - roszczenia o przywrócenie do pracy w zależności od zachowania pracownika oraz okoliczności konkretnej sprawy, i to nie tylko w wypadku, w którym zasadne byłoby rozwiązanie stosunku pracy w trybie art. 52 k.p. (wyroki Sądu Najwyższego z dnia 26 marca 2 1998 r., (...), OSNAPiUS 1999 Nr 5, poz. 168; z dnia 6 kwietnia 2006 r., III PK 12/06, OSNP 2007 nr 7-8, poz. 90; z dnia 20 stycznia 2011 r., I PK 112/10, LEX nr 738389; z dnia 10 marca 2011 r., II PK 241/10, LEX nr 817524; z dnia 4 lutego 2015 r., III PK 68/14, LEX nr 1678085), ale również w razie zaistnienia przyczyn usprawiedliwiających jedynie wypowiedzenie umowy o pracę (wyroki Sadu Najwyższego z dnia 18 stycznia 1996 r., I PRN 103/95, OSNAPiUS 1996 Nr 15, poz. 210; z dnia 27 lutego 1997

r., I PKN 17/97, OSNAPiUS 1997 nr 21, poz. 416; z dnia 20 sierpnia 1997 r., I PKN 225/97, OSNAPiUS 1998 Nr 10, poz. 305; z dnia 17 września 1997 r., I PKN 273/97, OSNAPiUS 1998 Nr 13, poz. 394; z dnia 2 sierpnia 2000 r., I PKN 755/99, OSNAPiUS 2002 Nr 4, poz. 88). Podobne stanowisko prezentowane jest w doktrynie prawa (T. Liszcz, Prawo pracy, Warszawa 2012, s. 160; J. Stelina, Przywrócenie do pracy chronionego działacza związkowego w orzecznictwie Sądu Najwyższego, PiZS 2005 nr 1, s. 52 i nast.; H. Szewczyk, Szczególna ochrona trwałości stosunku pracy, Studia Prawnicze 2005 nr 20, s. 44 i nast.). W żadnym z tych orzeczeń nie kwestionuje się natomiast, że formalna ochrona z art. 32 ust. 1 ustawy o związkach zawodowych przysługuje pracownikowi nią objętemu w każdym przypadku wypowiedzenia lub rozwiązania stosunku pracy ani nie wyraża się poglądu, że dopuszczalne jest pozbawienie pracownika w oparciu o art. 8 k.p. zagwarantowanych przepisami prawa roszczeń, w sytuacji gdy wypowiedzenia umowy o pracę nie tylko dokonano z naruszeniem prawa (bez zgody zarządu związku zawodowego), ale także przy braku przyczyny uzasadniającej wypowiedzenie (por. w tym zakresie wyrok z dnia 18 czerwca 2007 r., II PK 335/06, LEX nr 898861). Tylko w razie istnienia rzeczywistych, konkretnych i w pełni usprawiedliwionych przyczyn rozwiązania stosunku pracy, niepozostających w związku z ratio legis określonej w art. 32 ust. 1 ustawy o związkach zawodowych szczególnej ochrony stosunku pracy działaczy związkowych, domaganie się przywrócenia do pracy może w szczególnych sytuacjach faktycznych pozostawać w sprzeczności ze społeczno-gospodarczym przeznaczeniem takiej szczególnej ochrony prawnej (por. wyroki z dnia 26 listopada 2003 r., I PK 616/02, Prawo Pracy 2004 nr 6, s. 34 oraz z dnia 11 października 2005 r., I PK 45/05, Monitor Prawa Pracy 2006 nr 4, s. 203 i powołany wyżej wyrok z dnia 3 sierpnia 2007 r., I PK 82/07).

Wskazać również należy, że według wiążących dla Sądu ustaleń Sądów obu instancji tj. Sadu Rejonowego w Wieluniu i Sądu Okręgowego w Sieradzu, stawiane powodowi zarzuty mające stanowić o ciężkim naruszeniu przez niego podstawowych obowiązków pracowniczych okazały się nieuzasadnione i nie wyczerpują tak przedmiotowych jak o podmiotowych znamion ciężkiego naruszenia podstawowych obowiązków pracowniczych w rozumieniu art. 52 § 1 k.p. Zatem zarzuty sformułowane przez pracodawcę wobec powoda jako przyczyny rozwiązania stosunku pracy w trybie dyscyplinarnym zostały zweryfikowane na korzyść D. Ł. przez sąd rozpoznający odwołanie powoda od tej decyzji pracodawcy w sprawie IVP 65/14. Nie sposób oprzeć się wrażeniu, że pozwany pracodawca nie może zaakceptować prawomocnego rozstrzygnięcia w tym zakresie.

Ponadto ponownie należy podkreślić, że w obecnie toczącym się procesie - koncentrowanie się na okolicznościach, które legły u podstaw złożonego oświadczenia o rozwiązaniu z powodem stosunku pracy w trybie art. 52 k.p jest niedopuszczalne z uwagi na związanie Sądu orzekającego rozstrzygnięciami, które zapadły przed Sadem Rejonowym w Wieluniu i Sądem Okręgowym w Sieradzu.

Wobec powyższego na podstawie przepisów powołanych, Sąd orzekł jak w pkt I sentencji wyroku i zasądził od pozwanego (...) Spółki Akcyjnej w L. Oddział Ł. na rzecz powoda D. Ł. tytułem wynagrodzenia za czas pozostawiania bez pracy za okres od dnia 27 stycznia 2015 roku do dnia 15 lutego 2017 roku, pod warunkiem podjęcia pracy kwotę 242.791,94 zł z ustawowymi odsetkami.

Stosownie do treści art. 481 k.c. w zw. z art. 300 k.c. jeżeli dłużnik opóźnia się ze spełnieniem świadczenia pieniężnego wierzyciel może żądać odsetek za czas opóźnienia, chociażby opóźnienie było następstwem okoliczności, za które dłużnik nie ponosi odpowiedzialności. Wobec powyższego Sad zasądził odsetki zgodnie z żądaniem powoda.

Powód jak wynika z akt sprawy pierwszy raz wystąpiła o przedmiotowe świadczenie do pozwanego w dniu 8 marca 2017 roku co do zapłaty kwoty 234. 025,94 zł zaś w dniu 14 marca 2017 roku co do zapłaty kwoty 242 791,94 zł. W tej sytuacji, Sąd zasądził odsetki za okres od dnia 9 marca 2017 roku do dnia 14 marca 2017 roku od kwoty 234 025 zł oraz od dnia 15 marca 2017 roku do dnia zapłaty od kwoty 242 791,94 zł.

Na podstawie art. 98 k.p.c. oraz w zw. z § 2 pkt 7 w zw z §9.1 pkt 2 rozporządzenia Ministra Sprawiedliwości z dnia 22 października 2015 r. w sprawie opłat za czynności radców prawnych (Dz. U. z 2015 r. Nr 1804 ze zm w wersji obowiązującej w dniu wniesienia powództwa), z uwagi na przegraną strony pozwanej, Sąd zasądził od (...) Spółki Akcyjnej w L. Oddział Ł. na rzecz powoda D. Ł. kwotę wymienioną w pkt I b wyroku tj. 30.890 zł z tytułu zwrotu

kosztów procesu. W kwocie tej została uwzględniona uiszczona przez powoda opłata sądowa jaką w wysokości 12 140 zł. W pozostałej części na kwotę tą składa się zwrot kosztów zastępstwa procesowego. Przyznając powodowi zwrot kosztów zastępstwa procesowego Sąd oparł się na treści przepisu §15 ust 1 i ust 3 powyższego rozporządzenia. Zgodnie z ich treścią Opłaty stanowiące podstawę zasądzania kosztów zastępstwa prawnego ustala się z uwzględnieniem stawek minimalnych określonych w rozdziałach 2-4. Opłatę w sprawach wymagających przeprowadzenia rozprawy ustala się w wysokości przewyższającej stawkę minimalną, która nie może przekroczyć sześciokrotności tej stawki, ani wartości przedmiotu sprawy, jeśli uzasadnia to:

1) niezbędny nakład pracy radcy prawnego, w szczególności poświęcony czas na przygotowanie się do prowadzenia sprawy, liczba stawiennictw w sądzie, w tym na rozprawach i posiedzeniach, czynności podjęte w sprawie, w tym czynności podjęte w celu polubownego rozwiązania sporu, również przed wniesieniem pozwu;

2) wartość przedmiotu sprawy;

3) wkład pracy radcy prawnego w przyczynienie się do wyjaśnienia okoliczności faktycznych istotnych dla rozstrzygnięcia sprawy, jak również do wyjaśnienia i rozstrzygnięcia istotnych zagadnień prawnych budzących wątpliwości w orzecznictwie i doktrynie;

4) rodzaj i zawilość sprawy, w szczególności tryb i czas prowadzenia sprawy, obszerność zgromadzonego w sprawie materiału dowodowego, w szczególności dopuszczenie i przeprowadzenie dowodu z opinii biegłego lub biegłych sądowych, dowodu z zeznań świadków, dowodu z dokumentów, o znacznym stopniu skomplikowania i obszerności.

Natomiast przepis §16 powyższego rozporządzenia stanowi, że wniosek o zasądzenie kosztów zastępstwa prawnego może zawierać oświadczenie o wysokości kosztów obciążających stronę z tytułu wynagrodzenia radcy prawnego. W braku takiego oświadczenia, opłatę ustala się w wysokości odpowiadającej stawce minimalnej, chyba że okoliczności określone w § 15 ust. 3 przemawiają za innym jej ustaleniem.

Z uwagi na wartość przedmiotu sporu wysokość stawki minimalnej w sprawie, obliczona na podstawie §2 pkt 7 w zw z §9.1 pkt 2 rozporządzenia cytowanego powyżej wynosiła 8100 zł. W ocenie Sądu należało przyznać zwrot kosztów zastępstwa procesowego co najmniej w podwójnej stawce (2,31). Sad wziął pod uwagę znaczną wartość przedmiotu sporu a ponadto wkład pracy radcy prawnego reprezentującego powoda w przyczynienie się do wyjaśnienia okoliczności istotnych dla rozstrzygnięcia sprawy. Nie może umknąć uwadze ,że strona powodowa jeszcze przed wytoczeniem procesu zwracała się do pozwanego o wypłacenie spornych należności dwukrotnie. Podczas całego procesu dążyła do ugodowego zakończenia sporu. Pełnomocnik powoda i sam powód stawiali się na każdy z kilku terminów rozpraw, pomimo ,że powód zamieszkuje poza Ł., w znacznej odległości. W przeciwieństwie do strony pozwanej, która reprezentowana przez zawodowego pełnomocnika prezentowała znikome zainteresowanie procesem a wręcz lekceważenie , pełnomocnik powoda prezentował wysoki profesjonalizm zawodowy. Mając powyższe na uwadze Sąd zasądził od pozwanego na rzecz powoda zwrot kosztów zastępstwa procesowego w kwocie 18.750 zł, co mieści się w granicach zakreślonych przez przepis §15 ust 3 powyższego rozporządzenia.

Wobec powyższego Sąd orzekł jak w sentencji wyroku.

ZARZĄDZENIE

Wyrok z uzasadnieniem doręczyć pełnomocnikowi strony pozwanej

31.07.2018