

## UZASADNIENIE

Zaskarżonym wyrokiem z dnia 15 lutego 2023 roku Sąd Rejonowy dla Łodzi - Śródmieścia w Łodzi, X Wydział Pracy i Ubezpieczeń Społecznych w sprawie sygn. akt XP 338/22 z powództwa B. L. przeciwko (...) Spółce z ograniczoną odpowiedzialnością z siedzibą w T. o odsetki, wyrównanie wynagrodzenia za pracę, wyrównania nagrody jubileuszowej, wyrównania innych należności ze stosunku pracy, odszkodowanie

I/zasądził od (...) Spółki z ograniczoną odpowiedzialnością z siedzibą w T. na rzecz B. L. :

1/kwotę 648,27 tytułem skapitalizowanych odsetek ustawowych za opóźnienie od wynagrodzenia za czas pozostawania bez pracy z ustawowymi odsetkami za opóźnienie od dnia 6 czerwca 2022 roku do dnia zapłaty,

2/kwotę 8.999,81 tytułem wyrównania wynagrodzenia za pracę, wyrównania nagrody jubileuszowej i innych należności ze stosunku pracy za okres od dnia 9 grudnia 2021 roku do dnia 31 maja 2022 roku z ustawowymi odsetkami za opóźnienie od dnia 14 czerwca 2022 roku do dnia zapłaty,

3/kwotę 58 249,44 tytułem odszkodowania z ustawowymi odsetkami za opóźnienie od dnia 2 lutego 2022 roku do dnia zapłaty,

4/kwotę 2.700 złotych tytułem kosztów zastępstwa procesowego powoda z ustawowymi odsetkami za opóźnienie od dnia uprawomocnienia się wyroku do dnia zapłaty,

II/obciążył i nakazał pobrać od (...) Spółki z ograniczoną odpowiedzialnością z siedzibą w T. na rzecz Skarbu Państwa – Kasa Sądu Rejonowego dla Łodzi –Śródmieścia w Łodzi kwotę 3 395 złotych tytułem kosztów sądowych,

III/nadał wyrokowi w punkcie I punkty od 1 do 3 rygor natychmiastowej wykonalności do kwoty 9.975,18 zł.

Powyższe orzeczenie zapadło w oparciu o następujące ustalenia faktyczne

B. L. zatrudniony został w (...) spółce z ograniczoną odpowiedzialnością w T. na podstawie umowy o pracę z dnia 30 czerwca 1996 roku. Od 4 listopada 2016 roku B. L. powierzono stanowisko Kierownika D. (...) i (...).

W trakcie zatrudnienia na stanowisku Kierownika D. (...) i (...) powodowi kilkukrotnie powierzano wykonywanie innej pracy:

- od 27 sierpnia 2018 roku do 24 listopada 2018 roku: p.o. starszego specjalisty ds. zarządzania nieruchomościami,
- od 13 marca 2019 roku do 13 kwietnia 2019 roku: p.o. starszego specjalisty ds. realizacji inwestycji i remontów,
- od 15 kwietnia 2019 roku do 26 kwietnia 2019 roku: p.o. starszego specjalisty ds. przygotowania inwestycji i remontów.

Uchwałą z dnia 24 stycznia 2019 roku nr (...) Komisja Zakładowa (...) w (...) spółce z ograniczoną odpowiedzialnością w T. podjęła uchwałę o objęciu B. L. szczególną ochroną stosunku pracy jako Przewodniczącego Komisji P. tejże organizacji związkowej.

Pismem z dnia 2 kwietnia 2019 roku Prezes (...) sp. z o.o. został poinformowany o objęciu powoda szczególną ochroną na mocy uchwały (...) Komisji Zakładowej.

Początkowo relacje powoda z Dyrektorem Oddziału E. B. (1) układały się poprawnie, ale z upływem czasu i podejmowanych przez powoda jako członka związku zawodowego, stającego w obronie praw pracowniczych, stawały się coraz trudniejsze.

W 2018 roku zarządzająca oddziałem pozwanego w Ł. Dyrektor Oddziału E. B. (1) udała się na spotkanie z Dyrektorem Departamentu (...) Zasobami Ludzkimi w pozwanej spółce. W centrali spółki pytała o możliwość rozwiązania umowy o pracę z powodem, ze względu na trudną współpracę. Wskazano jej wówczas, że B. L. jest Przewodniczącym Związku Zawodowego i musiałaby być wyrażona przez ten związek zgoda na jego zwolnienie. Poza tym powód musiałby się dopuścić ciężkiego naruszenia podstawowych obowiązków pracowniczych.

Wówczas Dyrektor Oddziału oddelegowała powoda na stanowisko specjalisty. Kiedy zaś skończyły się okresy oddelegowania nadal powierzano powodowi do wykonania zadania niższego rzędu. Rodziło to dalsze konflikty między powodem i jego przełożoną.

Z dniem 27 kwietnia 2019 roku powód został formalnie przywrócony na stanowisko kierownika. Jednakże zadania wykonywane przez B. L. przejęła i wykonywała Dyrektor Oddziału.

W związku z oddelegowaniami powoda, powód dwukrotnie zwrócił się do Państwowej Inspekcji Pracy z wnioskami o podjęcie kontroli. Państwowa Inspekcja Pracy w marcu 2019 roku w trakcie kontroli ustaliła, iż powodowi powierzono czasowo wykonywanie innej pracy na podstawie art. 42 § 4 kp w dziele, w którym był kierownikiem a stanowisko starszego specjalisty ds. zarządzania nieruchomościami z przekroczeniem 3- miesięcznego terminu określonego w powołanym przepisem, a powód nie powrócił do pełnienia funkcji Kierownika D. (...) i (...). Jednocześnie PIP ustaliła, iż Dyrektor Oddziału postanowiła o osobistym przejściu funkcji Kierownika D. (...) i (...) i wystąpiła do pozwanego przestrzeganie przepisu art. 42 §4 kp . W wystąpieniu z dnia 29 kwietnia 2019 roku Państwowa Inspekcja Pracy wystąpiła do pozwanego o przestrzeganie art. 42 §4 kp oraz art. 32 ust 1 pkt 2 ustawy z dnia 23 maja 1991 roku o związkach zawodowych, na mocy, którego pracodawca nie może bez zgody zarządu zakładowej organizacji związkowej zmienić jednostronnie warunków pracy lub wynagrodzenia na niekorzyść osoby wykonującej pracę zarobkową, objętej szczególną ochroną w związku z pełnieniem funkcji związkowej.

Pismem oznaczonym datą 18 października 2019 roku (...) spółka z ograniczoną odpowiedzialnością w T. poinformowała Komisję Zakładową (...) w (...) spółce z ograniczoną odpowiedzialnością w T. o zamiarze rozwiązania umowy o pracę w trybie art. 52 § 1 pkt 1 k.p. z B. L.. W odpowiedzi na pismo z dnia 18 października 2019 roku Organizacja (...) wyraziła sprzeciw wobec rozwiązania stosunku pracy w trybie art. 52 § 1 pkt 1 k.p., z uwagi na brak podstaw do takiego rozwiązania umowy, ponadto wskazując na szczególną ochronę stosunku pracy, którą objęty jest B. L..

Oświadczeniem z dnia 22 października 2019 roku, odebranych przez powoda w dniu 8 listopada 2019 roku, pozwana rozwiązała łączącą ją z B. L. umowę o pracę bez zachowania okresu wypowiedzenia jako przyczynę wskazując ciężkie naruszenie podstawowych obowiązków pracowniczych wynikających z umowy o pracę oraz Regulaminu Pracy (...) sp. z o.o. polegające na nierzetelnym, niewydanym i nieefektywnym wykonywaniu pracy, w szczególności braku nadzoru nad pracą podległej jednostki. Strona pozwana wskazała, iż w swojej pracy Kierownik D. (...) i (...) rażąco naruszył procedury: (...) środkami (...) w (...); Z. gospodarki obiektami kubaturowymi w (...); Instrukcja likwidacji składników majątkowych; Planowanie energetyczne; Z. nabywania i zbywania nieruchomości w (...) Spółce (...); Z. postępowania przy rozpatrywaniu roszczeń właścicieli nieruchomości, na których Spółka posiada i eksploatuje sieć dystrybucyjną; Z. oddawania nieruchomości Spółki do korzystania przez podmioty zewnętrzne. Jako kierownik nie realizował podstawowych obowiązków określonych kartą opisu stanowiska pracy i zakresem czynności na stanowisku Kierownika D. (...) i (...) jakim jest organizowanie, kierowanie i nadzór nad pracą podległej komórki organizacyjnej. W oświadczeniu o rozwiązaniu stosunku pracy pozwana wskazała szereg obowiązków pracowniczych, którym uchybić miał powód.

W okresie od dnia 8 listopada 2019 roku do dnia 18 marca 2020 roku B. L. przebywał na zwolnieniu chorobowym. Niezdolność do pracy powoda rozpoczęła się w czasie trwania stosunku pracy.

Wyrokiem z dnia 2 sierpnia 2021 roku w sprawie XP 1049/19 Sąd Rejonowy dla Łodzi -Śródmieścia w Łodzi przywrócił powoda na dotychczasowych warunkach pracy i płacy oraz zasądził na jego rzecz kwotę 164 037,15 złotych tytułem

wynagrodzenia za czas pozostawania bez pracy pod warunkiem podjęcia pracy. W uzasadnieniu wyroku Sąd podniósł, iż w sprawie pozostawało poza sporem, że B. L. na mocy uchwały zarządu organizacji związkowej został objęty ochroną szczególną, o której stanowi art. 32 ust. 1 u.z.z., a pracodawca nie uzyskał zgody organizacji związkowej na rozwiązanie łączącego go z powodem stosunku pracy. Wprawdzie przed rozwiązaniem umowy o pracę zwrócił się do organizacji związkowej z informacją o podjętym zamiarze, wyznaczając przy tym termin na udzielenie odpowiedzi krótszy od przewidzianego ustawą (wyzaczył termin 3-dniowy zamiast 7-dniowego uregulowanego w art. 32 ust. 11 pkt 2 u.z.z.). Niezależnie od uchybienia temporalnego organizacja związkowa, w której powód zajmował stanowisko Przewodniczącego Komisji P., nie wyraziła zgody na rozwiązanie umowy o pracę w oparciu przedstawione przez pracodawcę zarzuty, lecz wystosowała w wyznaczonym terminie pisemny sprzeciw. Tym samym dokonanie przez pracodawcę rozwiązania umowy o pracę bez wypowiedzenia naruszało przytoczone przepisy o szczególnej ochronie stosunku pracy, co samo w sobie – bez konieczności analizowania zasadności poszczególnych przyczyn decyzji pracodawcy – uzasadnia zasadność roszczenia powoda opartego na normie z art. 56 § 1 k.p. Co istotne, nawet przy hipotetycznym założeniu prawdziwości każdej z okoliczności opisanych w treści oświadczenia pracodawcy, praca powoda mogłaby zostać oceniona jako zwyczajnie niestaranna, wykonywana bez dużego zaangażowania i prowadząca do powstawania zwykłych błędów, które zdarzają się w normalnym toku pracy. Tego rodzaju negatywna ocena jakości pracy powoda mogłaby uzasadniać jedynie wypowiedzenie umowy o pracę, nie zaś zastosowanie wyjątkowo dotkliwej dla pracownika formy rozwiązania łączącego strony stosunku pracy, jaką jest instytucja z art. 52 § 1 pkt 1 k.p. Na podstawie zgromadzonego materiału dowodowego Sąd ocenił, że do rozwiązania łączącego strony stosunku pracy doszło z naruszeniem przepisów o szczególnej ochronie stosunku pracy, a nadto wbrew kodeksowym przepisom o rozwiązywaniu umów o pracę bez wypowiedzenia, zaś uwzględnieniu powództwa o przywrócenie do pracy nie sprzeciwiały się zasady współżycia społecznego.

Wyrokiem Sądu Okręgowego w Łodzi z dnia 2 grudnia 2021 roku w sprawie VIII Pa 153/21 oddalono apelację pozwanego od wyroku Sądu Rejonowego dla Łodzi-Śródmieścia w Łodzi z dnia 2 sierpnia 2021 roku w sprawie XP1049/19.

W wyniku wyroku Sądu Rejonowego dla Łodzi-Śródmieścia w Łodzi z dnia 2 sierpnia 2021 roku w sprawie XP 1049/19 powód powrócił do pracy w dniu 15 grudnia 2021 roku. Pozwany wypłacił powodowi wynagrodzenie za czas pozostawania bez pracy, zasądzone mocą wyroku.

Powód został przywrócony na dotychczas zajmowane stanowisko Kierownika D. (...) i (...).

Wynagrodzenie za pracę powoda składa się z wynagrodzenia zasadniczego oraz premii w wysokości 23 % wynagrodzenia zasadniczego. Decyzja o wysokości premii podejmowana jest przez przełożonego powoda.

Pozwana wypłaciła powodowi w marcu 2022 roku nagrodę jubileuszową.

W dniu 1 lutego 2022 roku powód wezwał pozwaną spółkę do zapłaty :

1/wynagrodzenia za czas pozostawania bez pracy między datą wydania wyroku przez Sąd Rejonowy a datą powrotu do pracy,

2/wynagrodzenia za pracę od dnia 9 grudnia 2021 roku do chwili obecnej wynikającego z podwyżek wynagrodzeń zasadniczych, jakie miały miejsce w spółce w okresie między 9 listopada 2019 roku a 8 grudnia 2021 roku oraz wypłacanie na bieżąco wynagrodzenia uwzględniającego w/w podwyżki,

3/odszkodowania obejmującego utracone w okresie od dnia 9 listopada 2019 roku do 8 grudnia 2021 roku wskutek rozwiązania umowy o pracę:

- nagrody roczne,

-nagrody barbórkowe,

-świadczenia wypłacone pracownikom spółki z okazji Ś.,

4/odszkodowania obejmującego wyrównanie zasiłku chorobowego za okres od dnia 9 listopada 2019 roku do dnia 18 marca 2020 roku do wysokości w jakiej świadczenie to byłoby wypłacane, gdyby powód w/w okresie pozostawał w stosunku pracy.

Pozwana uznała roszczenie powoda o wypłatę wynagrodzenia za okres od 3 sierpnia 2021 roku do 14 grudnia 2021 roku w łącznej wysokości 48.837,18 złotych, które zostało przelane na rachunek powoda w dniu 31 marca 2022 roku. W pozostałym zakresie pozwana wskazała, iż jedynym świadczeniem uzupełniającym roszczenie o przywrócenie do pracy jest wynagrodzenie za czas pozostawania bez pracy, w związku z powyższym pozwana odmówiła uznania pozostałych roszczeń powoda.

Postanowieniem z dnia 25 czerwca 2020 roku w sprawie III W 222/20 Sąd Rejonowy dla Łodzi -Widzewa w Łodzi umorzył postępowanie prowadzone przeciwko E. B. (1), obwinionej o wykroczenie z art. 281 pkt 3 kodeksu pracy w związku z art. 31 ust 1 pkt 1 ustawy z dnia 23 maja 1991 roku o związkach zawodowych (Dz.U.z 2015 poz.1881 ze zmianami), z uwagi na to, iż czyn nie zawiera znamion wykroczenia. W uzasadnieniu postanowienia wskazano, iż rozwiązanie przez obwinioną stosunku pracy z powodem bez zgody zarządu zakładowej organizacji związkowej w aspekcie jego bezprawności nie było jaskrawe i oczywiste dla każdego. Jednocześnie Sąd wskazał, iż kwestie sporne władny jest rozstrzygnąć Sąd Pracy, przed którym toczyło się postępowanie w zakresie odwołania od rozwiązania umowy o pracę. Sąd Okręgowy w Łodzi postanowieniem z dnia 7 października 2020 roku w sprawie VKz 613/20 utrzymał w mocy zaskarżone postanowienie.

Postanowieniem z dnia 5 listopada 2020 roku w sprawie IV W 241/20 Sąd Rejonowy dla Łodzi-Widzewa umorzył postępowanie prowadzone przeciwko A. K., obwinionemu o wykroczenie z art. 281 pkt 3 kodeksu pracy w związku z art. 31 ust 1 pkt 1 ustawy z dnia 23 maja 1991 roku o związkach zawodowych (Dz.U.z 2015 poz.1881 ze zmianami). Postanowieniem Sądu Okręgowego w Łodzi z dnia 13 stycznia 2021 roku Sąd Okręgowy w Łodzi utrzymano w mocy zaskarżone postanowienie.

U pozwanej obowiązuje Zakładowy Układ Zbiorowy Pracy z dnia 17 czerwca 2016 roku. Na jego mocy - §16 – system wynagrodzeń w spółce opiera się na określeniu wartości pracy zgodnie z kryterium kwalifikacji zawodowych oraz efektywności zawodowej, aktualnej sytuacji ekonomiczno-finansowej spółki, wyniki finansowe oraz efektywność prowadzonej działalności gospodarczej dającej możliwość osiągnięcia maksymalnego rocznego wzrostu funduszu wskaźnika wynagrodzeń. Wynagrodzenie za pracę pracownika- zgodnie z §17 układu- ustala się w umowie o pracę w zależności od jej rodzaju i zajmowanego stanowiska, w ramach Układu oraz powszechnie obowiązujących przepisów prawa Wynagrodzenie zasadnicze pracownika ustalane jest w ramach widełek płacowych określonych w tabeli mnożników stawek zasadniczych stanowiącej załącznik nr 2 do Układu.

Zakładowy Układ Zbiorowy Pracy określa także inne świadczenia związane z pracą, stanowiąc w § 21, iż pracownikowi poza wynagrodzeniem zasadniczym przysługuje premia, nagroda, nagroda roczna uzależniona od zrealizowania planu działalności gospodarczej za rok ubiegły, nagroda jubileuszowa, świadczenia barbórkowe, dodatki (za pracę w godzinach nadliczbowych, za pracę w niedziele i święta, za pracę w porze nocnej, za pracę w porze nocnej, za czas dyżuru pełnionego w domu.

Zasady premiowania u pozwanej określa Regulamin premiowania uzgodniony przez Pracodawcę z Organizacjami Zawodowymi. W ramach polityki płacowej na dany rok kalendarzowy wyodrębnia się fundusz premii dla pracowników Spółki w planie działalności gospodarczej na dany rok kalendarzowy. Do premii uprawnieni są wszyscy pracownicy Spółki zatrudnieni w ramach stosunku pracy, którzy pozostawali w zatrudnieniu co najmniej miesiąc w danym okresie premiowym. Pracownikowi przyznaje się premie regulaminowe w łącznej nominalnej wysokości kwartalnej równej 23 % sumy wynagrodzeń z danego kwartału. Premia nie jest pomniejszana o absencje chorobową. Premia jest wypłacana w 2 częściach : miesięcznej premii zadaniowej wynoszącej maksymalnie 10 % podstawy premii w danym okresie premiowym, kwartalnej premii efektywnościowej w wysokości nominalnej wynoszącej 13

% podstawy premii w danym okresie premiowym. Wysokość miesięcznej premii zadaniowej należnej pracownikowi wynika z oceny realizacji zadań i/lub gotowości operacyjnej pracownika -§4.

Zasady wypłaty nagrody rocznej ustala corocznie Pracodawca w uzgodnieniu z Organizacjami (...). W dniu 6 lipca 2020 roku zawarte zostało porozumienie między pozwanym a reprezentacją Organizacji Związków Zawodowych na mocy, którego pozwany, jako pracodawca zobowiązał się do wypłaty nagrody rocznej za rok 2019. Uprawnionymi. Uprawnionymi do nagrody rocznej są pracownicy, którzy znajdowali się w stanie zatrudnienia na dzień 31 grudnia 2019 roku, pozostawali w zatrudnieniu na pierwszy dzień miesiąca, w którym następuje wypłata świadczenia, przez co najmniej 6 miesięcy pozostawali aktywni w zatrudnieniu w roku 2019.

Stosowanie do brzmienia §28 pracownikowi przysługuje prawo do nagrody jubileuszowej co 5 lat, nie dłużej niż do osiągnięcia 50 lat okresu zatrudnienia. Do okresu zatrudnienia wymaganego do nabycia uprawnień do nagrody jubileuszowej wlicza się z uwzględnieniem postanowień ust 5 – zakładowy staż pracy, z wyłączeniem okresów zatrudnienia zakończonych rozwiązaniem umowy o pracę bez wypowiedzenia, z winy pracownika.

Pracownikom pozwanej, zatrudnionym nieprzerwanie co najmniej 6 miesięcy w spółce według stanu na dzień 4 grudnia, przysługuje świadczenie barbórkowe wypłacane ze środków funduszu osobowego – w terminie do 4 grudnia każdego roku. Świadczenie barbórkowe ma cel lojalnościowy, to jest przyznawane pracownikom, którzy kontynuowali zatrudnienie w Spółce. Świadczenie przysługuje pracownikom, którzy pozostają w stosunku pracy z pracodawcą w dniu 30 listopada danego roku kalendarzowego, to jest w dniu przyznania świadczenia barbórkowego. Świadczenie barbórkowe wypłacane jest w wysokości miesięcznego wynagrodzenia zasadniczego przysługującego pracownikowi w dniu 30 listopada w roku wypłaty, z zastrzeżeniem, iż ulega ono proporcjonalnemu obniżeniu w przypadku zatrudnienia przez okres krótszy niż 12 miesięcy. Świadczenie barbórkowe na podlega zmniejszeniu o absencje pracownika.

Gdyby powód pozostawał w zatrudnieniu w ramach nagród rocznych za rok 2019, 2020, świadczeń barbórkowych za lata 2019-2021, świadczeń świątecznych, jednorazowego wyrównania za okres od 9 listopada 2019 roku do 8 grudnia 2021 roku pozwany wypłaciłby powodowi kwotę 48.045,22 złotych.

Pozwana za okres od 15 grudnia 2021 roku ( to jest od dnia podjęcia przez powoda pracy w wyniku przywrócenia do pracy) do 31 maja 2022 roku wypłaciła powodowi wynagrodzenie zasadnicze, premie miesięczne, premie kwartalne, ryczałt za pranie, wynagrodzenie za godziny nadliczbowe, dodatek za urlop wypoczynkowy, nagrodę jubileuszową w łącznej wysokości 85 039,73 złotych. Gdyby powód pozostawał w zatrudnieniu z uwzględnieniem okresu od 9 listopada 2019 roku do 8 grudnia 2021 roku – za okres od 15 grudnia 2021 roku do 31 maja 2022 roku pozwana winna wypłacić powodowi z tytułu świadczeń związanych ze stosunkiem pracy łącznie kwotę 94 039,54 złotych. Różnica z tego tytułu wynosi 8 999,81 złotych.

Zasiłek chorobowy powoda za okres od 9 listopada 2019 roku do 18 marca 2020 roku, gdyby powód pozostawał w zatrudnieniu wynosiłby 27.506,07 złotych. Zasiłek chorobowy jaki został powodowi wypłacony to kwota 17.301,85 złotych. Wysokość zasiłku chorobowego wypłacona przez Zakład Ubezpieczeń Społecznych po ustaniu tytułu zatrudnienia powoda w związku z rozwiązaniem stosunku pracy została ustalona w oparciu o art. 46 ustawy z dnia 25 czerwca 1999 roku o świadczeniach pieniężnych z ubezpieczenia społecznego w razie choroby i macierzyństwa (...). Różnica między zasiłkiem wypłaconym, a należnym gdyby powód pozostawał w zatrudnieniu wyniosła 10.204,22 złotych.

Pozwana w okresie zatrudnienia nałożyła na powoda kilka kar porządkowych. W wyniku złożenia przez powoda pozwów o uchylenie nałożonych kar porządkowych:

- w sprawie XP 1257/17 dotyczącej kary porządkowej z 9 października 2017 roku strony zawarły ugodę mocą, której kara porządkowa została uchylona

- w sprawie XP 68/19 dotyczącej kary porządkowej z 14 grudnia 2018 roku Sąd Rejonowy dla Łodzi -Śródmieścia w Łodzi uchylił nałożoną karę porządkową. Sąd Okręgowy w Łodzi oddalił apelację pozwaną,

- w sprawie XP 681/19 dotyczącej kary porządkowej z 21 czerwca 2019 roku strony zawarły ugodę sądową

Miesięczne wynagrodzenie powoda liczone, jak ekwiwalent pieniężny za urlop wypoczynkowy wyniosło 9.975,18 złotych.

W oparciu o tak ustalony stan faktyczny Sąd Rejonowy uznał, że wniesione powództwo zasługiwało na uwzględnienie w całości.

Sąd Rejonowy wskazał, że dochodzone przez powoda B. L. w niniejszej sprawie roszczenia pozostają w związku z rozwiązaniem przez pozwaną stosunku pracy łączącego strony, na mocy oświadczenia woli pozwanej z dnia 22 października 2019 roku na podstawie art. 52 §1 pkt 1 kp, które zostało uznane przez Sądy za dokonane z formalnym naruszeniem prawa oraz bez uzasadnionej podstawy faktycznej. Osnową powództwa jest okoliczność bezprawnego rozwiązania umowy o pracę jako źródle szkody uzasadniającej dochodzenie kompensaty w postaci odszkodowania w wysokości będącej równoważnością różnicy między wysokością zasiłku chorobowego za okres od 9 listopada 2019 roku do 18 marca 2020 roku, jakie powód otrzymałby gdyby pozostawał z pozwaną spółką w stosunku pracy, a zasiłkiem faktycznie wypłaconym (pkt 1 pisma procesowego z dnia 28 listopada 2022 roku), a także równoważności jednorazowego wyrównania świadczeń ze stosunku pracy za okres od dnia 9 listopada 2019 roku do 8 grudnia 2021 roku, które powód otrzymałby, gdyby pozostawał w stosunku pracy (pkt 2 pisma procesowego z dnia 28 listopada 2022 roku) oraz roszczenia o odsetki ustawowe za opóźnienie w zakresie zapłaty należności głównej dotyczącej wynagrodzenia za czas pozostawania bez pracy (pkt 3 pisma procesowego powoda z dnia 28 listopada 2022 roku) i roszczenia o wyrównanie należności ze stosunku pracy za okres od 9 grudnia 2021 roku do 31 maja 2022 roku, które powód otrzymałby, gdyby po powrocie do pracy wskutek orzeczenia Sądu otrzymał należności ze stosunku pracy w wysokości uwzględniającej podwyżki, jakie miały miejsce w pozwanej spółce w okresie pozostawania powoda bez pracy, to jest od dnia 8 listopada 2019 roku do 8 grudnia 2021 roku (pkt 4 pisma procesowego z dnia 28 listopada 2022 roku), jako obowiązku pracodawcy objęcia wszystkich pracowników powszechną podwyżką wynagrodzeń.

Istota roszczeń objętych pozwem ( pkt 1,2) sprowadza się do pytania o możliwość zbiegu odpowiedzialności pracodawcy za nieuzasadnione lub dokonane z naruszeniem obowiązujących przepisów rozwiązaniem umowy o pracę, unormowanej na gruncie prawa pracy, z uregulowaną prawem cywilnym odpowiedzialnością za delikt w postaci rozwiązania stosunku pracy w tym trybie oraz pytania o dopuszczalność dochodzenia przez pracownika z tego tytułu na podstawie przepisów Kodeksu cywilnego o czynach niedozwolonych odszkodowania uzupełniających świadczenia pieniężne przyznane z mocy unormowań Kodeksu pracy. Bezsporną okolicznością, jest, iż powód w związku z bezprawnym rozwiązaniem umowy o pracę został przywrócony do pracy, pozwana w związku z podjęciem pracy przez powoda w wyniku przywrócenia do pracy wypłaciła powodowi wynagrodzenie za czas pozostawania bez pracy za cały okres pozostawania bez pracy na mocy art. 57 §2 kp.

Zdaniem Sądu, w zakresie roszczenia o zasądzenie odszkodowania (pkt 1 i 2) należy podkreślić, iż nie jest wykluczone dochodzenie przez pracownika przed sądem pracy kompensaty szkody za delikt pracodawcy na podstawie art. 415 k.c. W odpowiedzialności za delikt pracodawcy chodzi jednakże o inną bezprawność niż ta, której zakres określają przepisy o rozwiązywaniu stosunku pracy, to jest o bezprawność polegającą na zawinionym zachowaniu pracodawcy, skierowanym na naruszenie prawa pracy, a nawet na jego instrumentalnym wykorzystaniu. Możliwe jest zatem pociągnięcie pracodawcy do odpowiedzialności odszkodowawczej z art. 415 k.c. za szczególnie kwalifikowane zachowanie, polegające na zamierzonym (umyślnym) naruszeniu przepisów o rozwiązywaniu umów o pracę.

Orzecznictwo sądowe, w tym orzecznictwo Sądu Najwyższego, nie jest jednolite w zakresie, w jakim odnosi się do możliwości dochodzenia przez pracownika uzupełniających roszczeń odszkodowawczych opartych na przepisach Kodeksu cywilnego w sytuacji rozwiązania z tym pracownikiem umowy o pracę za wypowiedzeniem bądź bez wypowiedzenia. Wypada zaś podkreślić, że o ile do 2007 r. w orzecznictwie Sądu Najwyższego jednolicie przyjmowano,

że roszczenia pracownika z tytułu wadliwego rozwiązania z nim stosunku pracy przez pracodawcę za wypowiedzeniem lub bez wypowiedzenia zostały w sposób wyczerpujący uregulowane w Kodeksie pracy (art. 471 k.p. i art. 58 k.p.) i brak podstaw do sięgania w tym zakresie przepisów Kodeksu cywilnego na podstawie art. 300 k.p., o tyle sytuacja ta zmieniała się po tej dacie. Przelomowe znaczenie w wyjaśnianiu kwestii dopuszczalności dochodzenia przez pracownika uzupełniających roszczeń cywilnoprawnych z tytułu wadliwego rozwiązania umowy o pracę miał wyrok Trybunału Konstytucyjnego z dnia 27 listopada 2007 r., SK 18/05, w którym stwierdzono, że art. 58 kp w związku z art. 300 Kodeksu pracy, rozumiany w ten sposób, że wyłącza dochodzenie innych, niż określone w art. 58 Kodeksu pracy, roszczeń odszkodowawczych związanych z bezprawnym rozwiązaniem umowy o pracę bez wypowiedzenia, jest niezgodny z art. 64 ust. 1 w związku z art. 2 Konstytucji Rzeczypospolitej Polskiej oraz nie jest niezgodny z art. 45 ust. 1 i art. 77 ust. 2 Konstytucji. Po wyroku Trybunału Konstytucyjnego z dnia 27 listopada 2007 r., zarówno w orzecznictwie, jak i literaturze prawa pracy dopuszczono możliwość domagania się przez pracownika zasądzenia od pracodawcy odszkodowania uzupełniającego na podstawie art. 415 k.c. w związku z art. 300 k.p. (odpowiedzialność deliktowa), przy czym uznano, że taką odpowiedzialność uzasadniałoby (przy spełnieniu pozostałych przesłanek) działanie pracodawcy polegające na zamierzonym (umyślnym) naruszeniu przepisów o rozwiązaniu umowy o pracę bez wypowiedzenia. Pracownik miał zaś obowiązek wykazać wszystkie przesłanki odpowiedzialności wynikające z art. 415 k.c. (por. między innymi wyroki Sądu Najwyższego: z dnia 28 stycznia 2009 r., I PK 135/08, OSNP 2010 nr 15-16, poz. 188; z dnia 22 czerwca 2010 r., I PK 38/10, OSNP 2011 nr 23-24, poz. 290; z dnia 18 sierpnia 2010 r., II PK 28/10, OSNP 2011 nr 23-24, poz. 296 z glosą A. Drozda, OSP 2012 nr 4, s. 240 oraz z glosą M. Bednarz, Monitor Prawa Pracy 2012 nr 8, s. 442; z dnia 4 listopada 2010 r., LEX nr 707870; z dnia 1 kwietnia 2011 r., II PK 238/10, LEX nr 898417; z dnia 22 listopada 2012 r., I PK 113/12, LEX nr 1619132; z dnia 13 lipca 2016 r., I PK 216/15, LEX nr 2123249 oraz wypowiedzi doktryny: M. Gersdorf, Otwarte drzwi dla odpowiedzialności cywilnej pracodawcy za wadliwe zwolnienie pracownika - i co dalej, PiZS 2008 nr 1; E. Sochacka, Odszkodowanie za niezgodne z prawem rozwiązanie umowy o pracę bez wypowiedzenia, Monitor Prawa Pracy 2010 nr 3; K. Wielichowska-Opalska, Odpowiedzialność majątkowa pracodawcy w razie niezgodnego z prawem rozwiązania umowy o pracę, PiZS 2010 nr 5; W. Ostaszewski, Ustalenie rozmiarów szkody majątkowej w przypadku wadliwego rozwiązania umowy o pracę w trybie natychmiastowym, PiZS 2012 nr 6; W. Sanetra, Odszkodowanie cywilne za wadliwe rozwiązanie umowy o pracę - czyli o poglądach nadal godnych uwagi, (w:) Problemy zatrudniania we współczesnym ustroju pracy, Księga jubileuszowa na 55-lecie pracy naukowej i dydaktycznej Profesora Włodzimierza Piotrowskiego, red. Z. Niedbała i M. Skąpski, Poznań 2009).

Orzeczeniami potwierdzającymi dopuszczalność odpowiedzialności deliktowej pracodawcy za bezprawne rozwiązanie stosunku pracy (zarówno w zakresie rozwiązania umowy o pracę bez wypowiedzenia i za wypowiedzeniem) jest wyrok Sądu Najwyższego z dnia 1 marca 2018 roku III PK 18/17 oraz wyrok Sądu Najwyższego z dnia 27 stycznia 2021 roku (...) 1/21. Na podstawie ostatnio powołanego orzeczenia Sąd Najwyższy rozprawiając się z rozbieżnym w tym zakresie orzecznictwem przyjął, iż także pracownik, z którym pracodawca rozwiązał stosunek pracy za wypowiedzeniem, przywrócony następnie do pracy wyrokiem sądu pracy, może dochodzić uzupełniającego odszkodowania ponad przyznane mu wynagrodzenie za czas pozostawania bez pracy przewidziane w art. 47 k.p., wówczas gdy wykaże szkodę w wyniku szczególnie nagannego działania pracodawcy polegającego na umyślnym naruszeniu przepisów o rozwiązaniu umowy o pracę za wypowiedzeniem (art. 415 k.c. w związku z art. 300 k.p.). W orzecznictwie bowiem wywodzono, iż wyrok Trybunału Konstytucyjnego w sprawie SK 18/05 nie dotyczy wadliwego wypowiedzenia umowy o pracę, ma zatem walor prawny tylko w zakresie oceny roszczeń wynikających z art. 58 k.p. i nie przekłada się wprost na proces wykładni lub sądowego stosowania art. 47 k.p. Nadto skutki wypowiedzenia umowy o pracę, nawet wadliwego, są dla pracownika inne niż skutki wadliwego rozwiązania stosunku pracy w trybie natychmiastowym z winy pracownika ze względu na to, że wypowiedzenie stanowi zwykły, naturalny sposób rozstania się stron umowy o pracę.

W wyroku Sądu Najwyższego z dnia 12 marca 2020 roku II PK 197/18 wywieziono, iż po prawomocnym zakończeniu postępowania o odszkodowanie z Kodeksu pracy, pracownik może domagać się uzupełniającego odszkodowania z art. 415 k.c. w związku z art. 300 k.p. Przyjęcie odpowiedzialności deliktowej pracodawcy za wadliwe rozwiązanie stosunku zatrudnienia wymaga wykazania wszystkich przesłanek cywilnej odpowiedzialności odszkodowawczej, w szczególności szkody, bezprawnego i zawnionego działania lub zaniechania osoby odpowiedzialnej za szkodę oraz

normalnego związku przyczynowego pomiędzy tym działaniem lub zaniechaniem a powstaniem szkody. Podobnie w wyroku Sądu Najwyższego z dnia 9 października 2012 r., II PK 66/12 (LEX nr 1619680) wyrażono pogląd, zgodnie z którym odpowiedzialność deliktowa pracodawcy (art. 415 k.c.) za wypowiedzenie umowy o pracę nie jest wykluczona, jednak zachodzi szereg dalszych uwarunkowań. Przede wszystkim chodzi w niej o bezprawność inną (szerszą) niż określona w Kodeksie pracy, gdyż wobec samodzielnej i zasadniczo pełnej regulacji w prawie pracy dotyczącej rozwiązywania stosunku pracy (k.p.), odpowiedzialność deliktowa pracodawcy musi być ujmowana jako szczególnie wyjątkowa. Analogicznie Sąd Najwyższy wypowiedział się też w wyrokach: z dnia 23 maja 2012 r., I PK 193/11 i z dnia 5 kwietnia 2016 r., I PK 104/15 (LEX nr 2044464).

W orzeczeniu Sądu Najwyższego z dnia 1 marca 2018 roku III PK 18/17 przyjęta kwalifikacja niezgodnego z prawem rozwiązania umowy o pracę za lub bez wypowiedzenia jako nienależytego wykonania zobowiązania, nie wyłącza roszczeń pracownika opartych na przepisach k.c. regulujących czyny niedozwolone. Pozbawienie pracownika możliwości dochodzenia na gruncie prawa cywilnego naprawienia wyrządzonej mu przez pracodawcę szkody deliktowej stawiałoby pracownika w gorszej sytuacji niż każdego innego uczestnika obrotu prawnego i podważałoby ochronną funkcję prawa pracy. Oznaczałoby bowiem zawężenie odpowiedzialności odszkodowawczej pracodawcy dopuszczającego się wobec pracownika czynu niedozwolonego w postaci bezprawnego i zawinionego rozwiązania stosunku pracy tylko do odpowiedzialności kontraktowej i to limitowanej przepisami prawa pracy co do górnej wysokości zasądzanych świadczeń pieniężnych.

Zdaniem Sądu I instancji stojąc na stanowisku dopuszczalności odpowiedzialności deliktowej pracodawcy za wadliwie rozwiązanie stosunku pracy należało odnieść się do analizy wszystkich przesłanek cywilnej odpowiedzialności odszkodowawczej, w szczególności szkody, bezprawnego i zawinionego działania lub zaniechania osoby odpowiedzialnej za szkodę oraz normalnego związku przyczynowego pomiędzy tym działaniem lub zaniechaniem, a powstaniem szkody.

W ocenie Sądu bezprawność zachowania pozwanego została potwierdzona wyrokiem Sądu Rejonowego dla Łodzi - Śródmieścia w Łodzi z dnia 2 sierpnia 2021 roku w sprawie XP 1049/19 przywracającym B. L. do pracy i zasądzającym na jego rzecz wynagrodzenie za czas pozostawania bez pracy. Apelacja pozwanego od wyroku Sądu Rejonowego dla Łodzi-Śródmieścia w Łodzi została oddalona wyrokiem Sądu Okręgowego w Łodzi z dnia 2 grudnia 2021 roku w sprawie VIII Pa 153/21. Przesłanka powyższa nie może być zatem kwestionowana.

W odniesieniu do przesłanki winy, Sąd Najwyższy orzeczeniem z dnia 27 stycznia 2021 roku (...) 1/21 przyjmuje w zakresie dodatkowej odpowiedzialności odszkodowawczej pracodawcy, w zakresie jej elementu określanego jako wina subiektywna, że art. 415 k.c. nie różnicuje wprawdzie odpowiedzialności w zależności od rodzaju (stopnia) winy (odpowiedzialność tę uzasadnia nawet brak należytej staranności), jednak w przypadku odpowiedzialności pracodawcy z tytułu wyrządzenia szkody przez sprzeczne z prawem rozwiązanie umowy o pracę (przy spełnieniu pozostałych przesłanek) uzasadnia jedynie działanie pracodawcy polegające na zamierzonym (umyślnym) naruszeniu przepisów o rozwiązaniu umowy o pracę bez wypowiedzenia. Pomijając zróżnicowanie funkcji odszkodowania z Kodeksu pracy, odszkodowanie to zawiera w sobie również elementy kompensaty szkody poniesionej przez pracownika w związku z utratą pracy. Skoro tak, to odpowiedzialność wykraczająca poza tę granicę musi znajdować uzasadnienie w szczególnie nagannym zachowaniu pracodawcy, polegającym na rozmyślnym naruszeniu przez niego norm określających przesłanki rozwiązania umowy o pracę. Trzeba też podkreślić, że nie każde naruszenie prawa jest równoznaczne z winą w rozumieniu art. 415 k.c., zwłaszcza zaś winą kwalifikowaną jako umyślna. Jak wyjaśnił bowiem Sąd Najwyższy w wyroku z dnia 17 października 2018 r., II PK 174/17 (LEX nr 2565874), pracodawca ma prawo do wypowiedzenia lub rozwiązania umowy o pracę bez wypowiedzenia. Gdy narusza przepisy o wypowiedzaniu lub rozwiązywaniu umów o pracę, to ponosi odpowiedzialność określoną w Kodeksie pracy. Może więc pomylić się w ocenie zasadności rozwiązania umowy o pracę lub naruszyć przepisy o rozwiązywaniu umów o pracę w tym trybie, a wadliwości te nie są równoznaczne z wyrządzeniem pracownikowi deliktu w rozumieniu art. 415 k.c. Dlatego w aspekcie potencjalnej odpowiedzialności odszkodowawczej pracodawcy za naruszenie przepisów o rozwiązywaniu umów o pracę należy oddzielać winę od naruszenia obowiązku.



W ocenie Sądu Rejonowego pozwana rozwiązując umowę o pracę z powodem na mocy art. 52§1 pkt 1 kp świadomie i umyślnie naruszyła przepisy prawa. Zgromadzony materiał dowodowy potwierdził w świetle zeznań świadków J. S. i M. W., iż dyrektor oddziału pozwanego w Ł. E. B. (1) przed rozwiązaniem umowy o pracę zwracała się do kierowników Departamentu (...) Zasobami Ludzkimi o udzielenie informacji, w jaki sposób doprowadzić do zwolnienia powoda z pracy, pomimo ochrony stosunku pracy powoda wynikającej z ustawy z dnia 23 maja 1991 roku o związkach zawodowych, co było traktowane i odbierane przez pracowników jako „szukanie haków na powoda” i „złożenia zapotrzebowania na zwolnienie powoda”. E. B. (1) mimo informacji o niezgodności z prawem takiej decyzji, uzyskanej od pracowników Departamentu (...) Zasobami Ludzkimi, była inicjatorem rozwiązania z powodem umowy o pracę. Pozwana posiadając wiedzę i świadomość, iż powód jest pracownikiem podlegającym szczególnej ochronie stosunku pracy podjęła decyzję o rozwiązaniu umowy o pracę bez wypowiedzenia na podstawie art. 52§1 pkt 1 kp, przy tym co potwierdziło postępowanie w sprawie XP 1049/19 rozwiązanie umowy o pracę poza formalnym naruszeniem przepisów o rozwiązywaniu umów o pracę nastąpiło bez uzasadnionej podstawy faktycznej, dopuszczającej możliwość zastosowania najbardziej dotkliwej dla pracownika formy rozwiązania stosunku pracy. Postępowanie pracodawcy Sąd Rejonowy ocenił jako szczególnie kwalifikowane zachowanie, polegające na zamierzonym i intencjonalnym (umyślnym) naruszeniu przepisów o rozwiązywaniu umów o pracę. Bez znaczenia pozostawała okoliczność umorzenia postępowania prowadzonego przeciwko E. B. (2) i A. K. w sprawie zarzucanych pracownikom wykroczeń z art. 281 pkt 3 kp w związku z art. 32 ust 1 pkt 1 ustawy z dnia 23 maja 1991 roku o związkach zawodowych ( Dz.U. z 2015 poz.1881 ze późn.zm), wobec ustalenia przez Sąd Karny, iż czyny nie zawierają znamion wykroczenia, z uwagi na to, iż zachowanie obwinionych nie było rażąco bezprawne, a kwestie sporne miały zostać wyjaśnione w ramach postępowania przez Sądem Pracy. W art. 281 pkt 3 k.p. przewidziano bowiem karę grzywny dla tego, kto będąc pracodawcą lub działając w jego imieniu wypowiada lub rozwiązuje z pracownikiem stosunek pracy bez wypowiedzenia, naruszając w sposób rażący przepisy prawa pracy. O rażącym naruszeniu przepisów prawa pracy w rozumieniu powołanego przepisu, można mówić, gdy bezprawność rozwiązania stosunku pracy w konkretnym wypadku jest oczywista dla każdego i przez to budzi szczególną społeczną dezaprobatę. Bezprawność musi być jaskrawa, oczywista dla każdego, a przez to budząca oburzenie społeczne. Zdaniem Sądu, z uwagi na obszerność przyczyn wskazanych przez pozwaną w oświadczeniu o rozwiązaniu umowy o pracę, Sąd Karny nie prowadząc postępowania w tym przedmiocie nie mógł uznać, iż zostały wypełnione przesłanki wykroczenia w powołanym ostatnio przepisie, co nie zmienia możliwości oceny, że zachowanie pracodawcy z uwagi na spełnienie przesłanek z art. 415 kc, należało uznać za rażące naruszenie prawa i spowodowane w sposób intencjonalny, świadomy i umyślny. A okoliczność tę potwierdza także fakt, iż pozwana w trakcie trwania zatrudnienia podejmowała działania szykanujące powoda. Zgodzić należy się ze stroną powodową, iż stosunek pozwanej do powoda, związany z represjonowaniem powoda, poza faktem bezprawnego rozwiązania umowy o pracę bez wypowiedzenia na skutek oświadczenia woli z dnia 22 października 2019 roku, potwierdza okoliczność nieuprawnionego kilkukrotnego jednostronnego zmieniania warunków pracy bez zgody zarządu zakładowej organizacji związkowej jeszcze w trakcie zatrudnienia oraz naruszenia przez pozwanego art. 42§ 2 kp, co wyraz znalazło w wystąpieniach Państwowej Inspekcji Pracy, kierowanych do pozwanej oraz faktu uporczywego stosowania wobec powoda kar porządkowych, które okazywały się nieuzasadnione. Rozwiązanie umowy o pracę bez wypowiedzenia było, zdaniem Sądu Rejonowego, ukoronowaniem działań podjętych przez pozwanego, w celu szykanowania i represjonowania powoda, za jego działalność związkową.

Strona powodowa wykazała także poniesioną szkodę, to jest po pierwsze w zakresie obniżenia zasiłku chorobowego za okres od 9 listopada 2019 roku do 18 marca 2020 roku, wypłaconego powodowi za czas po rozwiązaniu stosunku pracy przez Zakład Ubezpieczeń Społecznych na mocy art. 46 ustawy z dnia 25 czerwca 1999 roku o świadczeniach pieniężnych z ubezpieczenia społecznego w razie choroby i macierzyństwa (...), zgodnie z brzmieniem, którego podstawa wymiaru zasiłku chorobowego przysługującego za okres po ustaniu tytułu ubezpieczenia chorobowego nie może być wyższa niż kwota wynosząca 100% przeciętnego wynagrodzenia. Kwotę tę ustala się miesięcznie, poczynając od 3 miesiąca kwartału kalendarzowego, na okres 3 miesięcy, na podstawie przeciętnego miesięcznego wynagrodzenia z poprzedniego kwartału, ogłaszanego dla celów emerytalnych. Różnica między wysokością zasiłku chorobowego, jaki powód otrzymałby za wskazany okres, gdyby pozostawał w zatrudnieniu (27.506,07 złotych) bez obniżenia podstawy

wymiaru zasiłku na podstawie art. 46 ustawy zasiłkowej, a zasiłkiem faktycznie wypłaconym (17.301,85 złotych) wyniosła 10.204,22 złotych.

Powód podniósł także szkodę związaną z utratą świadczeń pozostających w związku ze stosunkiem pracy za okres od dnia 9 listopada 2019 roku (dnia następnego po rozwiązaniu stosunku pracy) do czasu podjęcia pracy w wyniku wyroku przywracającego do pracy, które powód otrzymałby, gdyby w tym czasie pozostawał z pozwanym w stosunku pracy, w ramach jednorazowego wyrównania, świadczeń barbórkowych, nagród rocznych i świadczeń socjalnych.

Wbrew stanowisku pozwanego wypłacone powodowi wynagrodzenie za czas pozostawania bez pracy nie rekompensowało poniesionej przez powoda szkody. Roszczenie o wynagrodzenia za czas pozostawania bez pracy ma charakter odrębny i niezależny od roszczeń wynikających z art. 45 k.p. (por. wyrok SN z 25 maja 2010 r., sygn. akt I PK 213/09, LEX nr 602204), a także określonych w art. 56kp. Wprawdzie wynagrodzeniu takiemu przypisuje się czasem charakter odszkodowawczy, ale skoro przysługuje bez ekwiwalentnego wykonywania pracy, to można przyjąć, że wynagrodzenie z art. 47 k.p. odpowiada kodeksowej formule zachowania prawa do wynagrodzenia bez ekwiwalentnego świadczenia pracy, jeżeli przepisy prawa pracy tak stanowią, np. art. 80 i 81 k.p. Określone w art. 47 i art. 57 k.p. wynagrodzenie za czas pozostawania bez pracy bywa powszechnie postrzegane jako majątkowe świadczenie odszkodowawcze, co znalazło potwierdzenie również w uchwale składu siedmiu Sędziów Sądu Najwyższego z 18 czerwca 2009 r., o sygn. akt I PZP 2/09. W tej mierze m in. stwierdzono, że pełniło ono funkcję uproszczonej, ale pewnej i w zamierzeniu ustawodawcy szybkiej sankcji prawa pracy stosowanej wobec pracodawcy za samo wadliwe wypowiedzenie umowy o pracę. W orzeczeniu z 10 marca 2010 r., o sygn. akt II PK 265/09, Sąd Najwyższy, odwołując się do wcześniejszych swoich orzeczeń oraz Trybunału Konstytucyjnego podkreślił, że wynagrodzenie za czas pozostawania bez pracy (z art. 47 i art. 57 k.p.) ma charakter odszkodowania za utratę wynagrodzenia wynikającą z bezprawnego wypowiedzenia umowy o pracę lub szerzej, szkody poniesionej wskutek wadliwego wypowiedzenia umowy o pracę. Wynagrodzenie to nie zależy od tego, czy wskutek ustania stosunku pracy pracownik został pozbawiony na jakiś czas lub trwale dochodów, czy też podjął inną pracę w miejsce utraconego zatrudnienia. Wynagrodzenie należne na podstawie przepisów Kodeksu pracy nie ulega bowiem zmniejszeniu o wynagrodzenie, które pracownik uzyskał, podejmując w czasie pozostawania bez pracy, zatrudnienie u innego pracodawcy. W wyroku z 14 marca 2017 r., o sygn. akt II PK 5/16 - dostępny w LEX nr 2284186) Sąd Najwyższy wyraził pogląd, że z konstrukcyjnego punktu widzenia wynagrodzenie z art. 57 § 1 i § 2 k.p. należy się za niedopuszczenie pracownika do pracy. Przysługuje bez względu na winę pracodawcy i wystąpienie szkody po stronie zatrudnionego, jedynym warunkiem jego przyznania jest podjęcie przez pracownika pracy, do której został przywrócony. Właściwości te wzmacniają sytuację prawną zatrudnionego. Przyjmuje się, że wynagrodzenie to służy naprawieniu szkody, jaką poniósł pracownik w wyniku utraty zarobku wskutek niezgodnego z prawem rozwiązania przez pracodawcę stosunku pracy. Oznacza to, że wynagrodzenie z art. 57 § 1 i § 2 k.p. jest szczególnym świadczeniem odszkodowawczym, którego specyfika wyraża się w tym, że choć stanowi pokrycie szkody, jaką ponosi pracownik wskutek bezprawnego pozbawienia zatrudnienia, to jednak samo świadczenie w istocie jest oderwane od poniesionej straty. W rezultacie, poza funkcją kompensacyjno-odszkodowawczą wynagrodzenie za czas pozostawania bez pracy pełni też rolę sankcji wobec pracodawcy za niezgodne z prawem rozwiązanie stosunku pracy oraz funkcję profilaktyczną (por. postanowienie SN z 25 czerwca 2019 r., o sygn. akt II PK 170/18 - dostępne LEX nr 2685572). Reasumując, zdaniem Sądu Najwyższego wynagrodzenie za czas pozostawania bez pracy posiada właściwości odszkodowawcze i pełni rolę kompensacyjną względem utraty wynagrodzenia w rezultacie niemożności wykonywania pracy wskutek wadliwego lub bezprawnego rozwiązania stosunku pracy. Jest to zatem wynagrodzenie zasądzone za czas niewykonywania pracy, w którym pracownik mógłby ją świadczyć, tyle że doznał przeszkód wskutek bezprawnych działań pracodawcy. Z konstrukcyjnego punktu widzenia wynagrodzenie z art. 57 § 1 i § 2 k.p. należy się za niedopuszczenie pracownika do pracy. Przysługuje bez względu na winę pracodawcy i wystąpienie szkody po stronie zatrudnionego, jedynym warunkiem jego przyznania jest podjęcie przez pracownika pracy, do której został przywrócony (por. wyrok SN z 15 stycznia 2019 r., o sygn. akt II PK 254/17 - dostępne LEX nr 2605577).

Zdaniem Sądu I instancji przyznane pracownikowi wynagrodzenie za czas pozostawania bez pracy obejmuje jednak podstawowe wynagrodzenie za pracę, nie uwzględnia natomiast szkody rzeczywiście poniesionej związanej z

niewypłaceniem innych świadczeń związanych z pracą, tak jak w niniejszej sprawie. Powód – podniósł bowiem szkodę w związku z niewypłaceniem powodowi nagród rocznych, świadczeń barbórkowych, świadczeń świątecznych, które wypłacane były obok umownego wynagrodzenia za pracę i jego pochodnych. Uprawnienia do powyższych świadczeń dla powoda wynikają z Zakładowego Układu Zbiorowego Pracy, wydanych także regulaminów wypłaty tych świadczeń. Szkada poniesiona przez powoda z tego tytułu, w kwocie wyliczonej przez pozwanego i niekwestionowanej przez stronę powodową wyniosła 48.045,22 złotych.

Sąd podkreślił, iż między powstaniem szkody zarówno z tytułu obniżonego zasiłku chorobowego i z tytułu nie wypłacenia powodowi innych świadczeń związanych z pracą, poza wyrównanym wynagrodzeniem zasadniczym i jego pochodnymi, a działaniem pozwanej istnieje adekwatny związek przyczynowy.

Sąd zasądził na rzecz powoda łącznie kwotę 58.249,44 złotych tytułem odszkodowania. O odsetkach za opóźnienie od odszkodowania Sąd orzekł na podstawie art. 481 kc w związku z art. 300 kp, zasądzając je od dnia 2 lutego 2022 roku, zgodnie z żądaniem pozwu, to jest od dnia następującego po dniu wezwania pozwanego do zapłaty odszkodowania.

Sąd zasądził na rzecz powoda także kwotę 648,27 złotych tytułem skapitalizowanych odsetek za opóźnienie obliczonej od kwoty 48 837,18 złotych, wypłaconej tytułem wynagrodzenia za czas pozostawania bez pracy za okres od 3 sierpnia 2021 roku (dzień następujący po dniu, do którego Sąd I instancji w sprawie XP 1049/19 przyznał powodowi wynagrodzenie za czas pozostawania bez pracy do dnia 8 grudnia 2021 roku (dzień poprzedzający dzień 9 grudnia 2021 roku, w którym powód zgłosił gotowość do podjęcia pracy w wyniku orzeczenia przywracającego powoda do pracy) – za okres od następnego dnia po wezwaniu pozwanego (1 lutego 2022 roku) do dnia zapłaty tej kwoty, która nastąpiła w dniu 31 marca 2022 roku, na podstawie art. 481 kc w związku z art. 300 kp. O odsetkach od zasądzonej kwoty - od dnia 6 czerwca 2022 roku, to jest od dnia wytoczenia powództwa do dnia zapłaty Sąd orzekł na podstawie art. 482§ 1 kc w związku z art. 300 kp.

O należności z punktu 2 sentencji wyroku, jako stanowiącej wyrównanie wynagrodzenia zasadniczego za pracę wraz z pozostałymi składnikami wynagrodzenia obliczonymi jako pochodne od wynagrodzenia zasadniczego za okres od dnia powrotu powoda do pracy w związku z przywróceniem do pracy do dnia 31 maja 2022 roku, orzeczono jako konsekwencję ustalenia wynagrodzenia powoda z uwzględnieniem podwyżek wynagrodzenia, jakie miały miejsce w pozwanej spółce w okresie od 9 listopada 2019 roku do 8 grudnia 2021 roku na mocy art. 78 §1 kp i art. 80 kp. Stosunek pracy powoda został reaktywowany na warunkach płacowych obowiązujących w dacie rozwiązania umowy o pracę, bez uwzględnienia podwyżek uposażenia zasadniczego dotyczących ogółu pracowników, co rzutowało także na wysokość pochodnych obliczanych od wynagrodzenia zasadniczego. Pracodawca powinien przywrócić pracownika do pracy na poprzednich warunkach pracy i płacy. Powyższe oznacza, że przywracając pracownika do pracy na podstawie wyroku sądu pracodawca nie musi określać nowych warunków pracy takich jak np. stanowisko, wynagrodzenie, bowiem przywrócenie do pracy, z mocy art. 45 § 1 k.p i art. 56 kp, następuje na poprzednich warunkach, a więc na warunkach istniejących w chwili rozwiązania stosunku pracy (wyrok SN z dnia 26 listopada 2003 r., sygn. akt I PK 490/02, OSNP 2004/20/353). W myśl orzeczenia Sądu Najwyższego z dnia 24 października 1997 roku I PKN 326/97 przywrócenie do pracy na poprzednich warunkach oznacza, że pracodawca jest obowiązany zatrudnić pracownika na takim samym stanowisku jakie zajmował poprzednio, zapewnić mu możliwość wykonywania takiej samej pracy i za wynagrodzeniem zgodnym z obowiązującym u tego pracodawcy regulaminem lub taryfikatorem wynagrodzeń (art. 45 § 1 KP). Pracownik zachowuje swoje dotychczasowe warunki płacowe (wynagrodzenie zasadnicze, premie dodatki itp.). Wynagrodzenie to automatycznie nie obejmuje podwyżek, w sytuacji, gdy w trakcie nieświadczenia pracy w zakładzie pracy nastąpiły tego rodzaju zmiany wynagrodzenia. Zdaniem Sądu mimo, iż wynagrodzenie zasadnicze powoda nie może być automatycznie podwyższone w związku z przywróceniem do pracy, jednakże powód mógł domagać się wyrównania tego wynagrodzenia i obliczonych na jego pochodnych za okres po dniu podjęcia pracy po przywróceniu do pracy, przy uwzględnieniu regulacji płacowych mających miejsce u pozwanego w okresie, kiedy powód nie świadczył pracy w związku z bezprawnym rozwiązaniem stosunku pracy. W ocenie Sądu podstawę dochodzonego roszczenia stanowią przepisy o równym traktowaniu w zatrudnieniu, a konkretnie dotyczące jednakowego wynagrodzenia za jednakową pracę lub pracę o tej samej wartości (art. 183c KP). Pozwana dokonała

hipotetycznego wyliczenia roszczenia w tym zakresie, powód nie kwestionował wysokości dokonanych wyliczeń. Pozwany nie wykazał także, iż zróżnicowanie wynagrodzenie powoda po przywróceniu powoda do pracy w porównaniu z zarobkami innych osób z uwzględnieniem otrzymanych podwyżek znajduje oparcie w czynnikach obiektywnych, na przykład uzyskaniu dodatkowych kwalifikacji, czy uprawnień. Mając na uwadze powyższe Sąd zasądził od pozwanego na rzecz powoda kwotę 8.999,81 złotych. O odsetkach od zasądzonej kwoty Sąd orzekł na podstawie art. 481 kc w związku z art. 300 kp od dnia następnego po dniu doręczenia odpisu pozwu pozwanemu, to jest od dnia 14 czerwca 2022 roku (pозew doręczony został stronie pozwanej w dniu 13 czerwca 2022 roku).

O kosztach zastępstwa procesowego Sąd orzekł na podstawie art. 98 kpc, zgodnie z zasadą odpowiedzialności za wynik procesu w związku §2 pkt 5 w związku z § 9 ust 1 pkt 2 w związku z § 19 rozporządzenia z dnia 28 września 2002 roku w sprawie opłat za czynności radców prawnych (Dz.U. 2015 poz.1804 z późn.zm).

O kosztach sądowych Sąd orzekł na podstawie art. 113 ust 1 w związku z art. 13 pkt 4 ustawy z dnia 28 lipca 2005 roku o kosztach sądowych w sprawach cywilnych (Dz.U nr 167 poz.1398 z późn.zm) obciążając nimi pozwanego, jako przegrywającego sprawę w zakresie w jakim przegrał proces. Zgodnie z art. 96 ust. 1 pkt. 4 ustawy z dnia 28 lipca 2005 r. o kosztach sądowych w sprawach cywilnych (Dz. U. z 2005 roku Nr 167, poz. 1398 z późniejszymi zmianami) nie mają obowiązku uiszczenia kosztów sądowych pracownik wnoszący powództwo lub strona wnosząca odwołanie do sądu pracy i ubezpieczeń społecznych, z zastrzeżeniem art. 35 i 36. Na mocy zaś art. 113 ust.1 cytowanej ustawy kosztami sądowymi, których strona nie miała obowiązku uiścić, sąd w orzeczeniu kończącym sprawę w instancji obciąża przeciwnika, jeżeli istnieją do tego podstawy, przy odpowiednim zastosowaniu zasad obowiązujących przy zwrocie kosztów procesu. Skoro powód, jako pracownik nie miał obowiązku uiszczenia opłaty sądowej stosunkowej liczonej od wartości roszczenia – wartości przedmiotu sporu. Przy tym Sąd podzielił stanowisko Sądu Najwyższego (uchwała S.N. z 05.03.2007r., I PZP 1/07, OSNP2007/19-20/269, Biul.SN 2007/3/23, M.P.Pr. (...)), że Sąd w orzeczeniu kończącym w instancji sprawę z zakresu prawa pracy, w której wartość przedmiotu sporu nie przewyższa kwoty 50.000 zł: obciąża pozwanego pracodawcę na zasadach określonych w art. 113 ust. 1 ustawy z dnia 28 lipca 2005 r. o kosztach sądowych w sprawach cywilnych kosztami sądowymi, których nie miał obowiązku uiścić pracownik wnoszący powództwo lub odwołanie do sądu (art. 96 ust. 1 pkt 4 w/w ustawy), z wyłączeniem opłat od pism wymienionych w art. 35 ust. 1 zdanie 1 w/w ustawy.

Rozstrzygnięcie o rygorze natychmiastowej wykonalności znajduje podstawę prawną w art. 477<sup>2</sup>§ 1 kpc. Zgodnie z brzmieniem powołanego przepisu Sąd zasądzaąc należność pracownika w sprawach z zakresu prawa pracy, z urzędu nadaje wyrokowi przy jego wydaniu rygor natychmiastowej wykonalności w części nie przekraczającej pełnego jednomiesięcznego wynagrodzenia pracownika.

Apelację od powyższego wyroku w całości wniósł pozwany reprezentowany przez profesjonalnego pełnomocnika.

Zaskarżonemu wyrokowi zrzucił:

1. naruszenie przepisów prawa materialnego, tj. przepisu art. 415 k.c. w zw. z art. 300 k.p. poprzez jego błędną wykładnię w zakresie oceny spełnienia przesłanki odpowiedzialności pozwanej w niniejszej sprawie, tj. wystąpienia zawinionego i umyślnego działania;
2. naruszenie przepisów prawa procesowego, tj. art. 233 § 1 k.p.c. poprzez dowolną i wybiórczą ocenę zebranego materiału dowodowego i przyjęcie niepoprawnych i niewłaściwych wniosków w zakresie:
  - a. zeznań świadków J. S. i M. W. dotyczących umyślności działania pozwanej oraz częściowe pominięcie ich zeznań dotyczących ich roli wspierającej dla kadry menadżerskiej w zakresie podejmowania decyzji kadrowych;
  - b. postanowień sądów karnych dotyczących E. B. (1) i A. K. i uznanie tych dokumentów za niemające znaczenia dla sprawy, podczas gdy z dokumentów tych wprost wynika brak zawinienia po stronie pozwanej.

Mając powyższe na uwadze skarżący wniósł o

1. zmianę zaskarżonego wyroku i oddalenie powództwa w całości oraz zasądzenie od powoda na rzecz pozwanej kosztów procesu, w tym kosztów zastępstwa adwokackiego wg norm przepisanych;

2. zasądzenie od powoda na rzecz pozwanej kosztów postępowania apelacyjnego.

W odpowiedzi na apelację pełnomocnik powoda wniósł o oddalenie apelacji strony pozwanej w całości jako całkowicie bezzasadnej, nadto o zasądzenie od pozwanego na rzecz powoda kosztów procesu za postępowanie apelacyjne wg norm przepisanych.

### **Sąd Okręgowy w Łodzi zważył, co następuje.**

Apelacja nie zasługuje na uwzględnienie.

W ocenie Sądu Okręgowego, Sąd pierwszej instancji wydał trafne orzeczenia, znajdujące uzasadnienie w całokształcie okoliczności faktycznych sprawy oraz treści obowiązujących przepisów prawa.

W pierwszej kolejności wskazać należy mając na uwadze powoływany już przez sąd Rejonowy wyrok TK z 27.1.2007 r. (SK 18/05), iż ugruntowanym jest na tle wydawanego już później orzecznictwa, iż właściwą podstawą cywilnej uzupełniającej odpowiedzialności odszkodowawczej jest odpowiedzialność deliktowa / wyrok Sądu Najwyższego - Izba Pracy i Ubezpieczeń Społecznych z dnia 12 marca 2020 r., II PK 192/18/. Rodzaj odpowiedzialności cywilnej, która może znaleźć zastosowanie w stosunkach pracy za pośrednictwem art. 300 KP, wynika z bezwzględnie obowiązującego charakteru przepisów o rozwiązywaniu umów o pracę bez wypowiedzenia. Działanie pracodawcy naruszające obowiązujący porządek prawny w zakresie rozwiązywania umów o pracę bez wypowiedzenia stanowi czyn niedozwolony w rozumieniu przepisów prawa cywilnego. Pracownik może się domagać naprawienia szkody wyrządzonej mu przez pracodawcę w pełnej wysokości na zasadach przewidzianych w przepisach Kodeksu cywilnego-art. 415 k.c. Ustanowione w art. 58 KP odszkodowanie stanowi bowiem swoiste minimum, które nie eliminuje możliwości późniejszego wystąpienia z dalej idącymi roszczeniami odszkodowawczymi (wyr. SN z 13.7.2016 r., I PK 216/15, L.). Dopuszczona jest możliwość domagania się przez pracownika zasądzenia od pracodawcy odszkodowania uzupełniającego na podstawie art. 415 KC w związku z art. 300 KP i nie ma przy tym znaczenia, czy pracownik został przywrócony do pracy i przyznano mu wynagrodzenie za czas pozostawania bez pracy, czy też zasądzono na jego rzecz odszkodowanie na podstawie art. 58 KP. W obu tych przypadkach może on domagać się dodatkowego odszkodowania na podstawie przepisów KC o odpowiedzialności deliktowej /wyrok Sądu Apelacyjnego w Warszawie - III Wydział Pracy i Ubezpieczeń Społecznych z dnia 6 czerwca 2019 r., III APa 11/19/. W przypadku odpowiedzialności deliktowej opartej na art. 415 KC poszkodowany pracownik jest obowiązany jednak wykazać okoliczności uzasadniające odpowiedzialność odszkodowawczą pracodawcy: szkodę, winę oraz związek przyczynowy między zachowaniem pracodawcy a szkodą /wyrok Sądu Najwyższego - Izba Pracy i Ubezpieczeń Społecznych z dnia 19 września 2018 r., I PK 112/17, postanowienie Sądu Najwyższego - Izba Pracy, (...) i Spraw Publicznych z dnia 19 lutego 2013 r., II PK 275/12/. Szkodę stanowi utrata wynagrodzenia za pracę, jakie pracownik by uzyskał, gdyby umowa nie została rozwiązana. Przy czym pracodawca ponosi odpowiedzialność na podstawie art. 415 KC tylko wtedy, gdy jego działanie polegało na zamierzonym naruszeniu przepisów o rozwiązywaniu umów o pracę w tym trybie /wyr. SN z 18.8.2010 r., II PK 28/10, OSNP 2011, Nr 23-24, poz. 296, zob. wyr. SA w Krakowie z 21.11.2018 r., I ACa 101/18, L./. Odpowiedzialność deliktowa pracodawcy wynika ze szczególnie nagannego zachowania pracodawcy, polegającego na rozmyślnym naruszeniu przez niego norm określających przesłanki rozwiązania umowy o pracę (por. art. 281 pkt 3 KP) /wyrok Sądu Najwyższego - Izba Pracy i Ubezpieczeń Społecznych z dnia 17 października 2018 r. II PK 174/17 /.

Wskazać należy, iż na etapie apelacji skarżący kwestionuje prawidłowość zaskarżonego rozstrzygnięcia wskazując wyłącznie na wadliwość oceny Sądu Rejonowego właśnie co do spełnienia przesłanki odpowiedzialności pozwanej- jej zawinonego i umyślnego działania w zakresie nieprawidłowego zwolnienia dyscyplinarnego powoda.

Art. 233 § 1 k.p.c. stanowi, iż 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 CKN 1218/00, LEX nr 80266).

Ramy swobodnej oceny dowodów są zakresłone 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. 327<sup>1</sup> 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, co do wyżej podniesionych okoliczności tj. kwestii zawinonego i umyślnego działania pozwanej - zamierzonego naruszenia przepisów o rozwiązywaniu umów o pracę w przypadku powoda jest - wbrew twierdzeniom apelującego - prawidłowa. Sąd dokonał prawidłowych ustaleń faktycznych i doszedł do trafnego wniosku, iż na gruncie rozpoznawanej sprawy wskazane przesłanki uzupełniającej odpowiedzialności odszkodowawczej strony pozwanej zostały spełnione.

Zarzuty skarżącego w tym przedmiocie sprowadzają się zaś w zasadzie do polemiki ze stanowiskiem Sądu i interpretacją dowodów dokonaną przez ten Sąd i 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 pozwanej 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 przedstawionych przez stronę pozwaną. Fragmentaryczna ocena materiału nie może zaś dać pełnego obrazu spornych okoliczności. Zadaniem Sądu Rejonowego - prawidłowo przez Sąd wykonanym - było przeprowadzenie całościowej oceny zebranego w sprawie materiału, ponieważ tylko taka mogła posłużyć dla oceny zachowania pozwanego w tym przedmiocie.

Przenosząc powyższe na grunt niniejszego postępowania nie sposób zgodzić się ze stroną skarżącą, iż Sąd Rejonowy czyniąc ustalenia w sposób nieuprawniony zdyskredytował i bezzasadnie pominął znamienne części materiału dowodowego w szczególności postanowienia sądów karnych dotyczące E. B. (1) i A. K., podczas gdy z dokumentów tych wprost wynikał brak zawinienia po stronie pozwanej oraz błędnie zinterpretował zeznania świadków J. S. i M. W. jako potwierdzające umyślność działania pozwanej, podczas gdy ich rolą było wyłącznie wspieranie kadry menadżerskiej, mieli udzielać jej wyjaśnień i informacji w zakresie stosowania prawa pracy, a zachowania przez nich opisywane miały miejsce na rok przed zwolnieniem powoda.

Odnosząc się do powyższego, w pierwszym rzędzie należy podkreślić, że Sąd Okręgowy zgadza się z poglądem wyrażonym apelacji - na powyższy słusznie wskazywał też Sąd Rejonowy powołując się na wydane w tym przedmiocie orzecznictwo, iż odpowiedzialność pracodawcy musi być ujmowana jako szczególnie wyjątkowa / wyroki SN z dnia 23.05.2012 193/11, z dnia 5.04.104/15/ znajdująca uzasadnienie w szczególnie nagannym zachowaniu pracodawcy, polegającym na rozmyślnym naruszeniu przez niego norm określających przesłanki rozwiązania umowy o pracę, winie kwalifikowanej jako umyślna oddzielonej od naruszenia obowiązku / wyrok SN z dnia 17.10.2018 II PK 174/17/.

Trybunał Konstytucyjny, w uzasadnieniu wyroku z 27 listopada 2007 r., SK 18/05, stwierdził, że: „rozwiązanie to (tj. ustawowe ograniczenie w art. 58 KP wysokości odszkodowania) jest niesprawiedliwe zwłaszcza w sytuacji, gdy pracodawca przy rozwiązaniu stosunku pracy rażąco naruszył przepisy prawa w taki sposób, że można mu przypisać winę umyślną w postaci zamiaru bezpośredniego kierunkowego (gdy miał pełną tego świadomość) lub ewentualnego”. Przyjęcie ograniczenia postaci winy pracodawcy do winy umyślnej mieści się zatem w określonych w art. 300 KP zasadach stosowania do stosunku pracy w sprawach nieunormowanych przepisami prawa pracy przepisów Kodeksu cywilnego. W orzecznictwie i piśmiennictwie prawa pracy powszechnie przyjmuje się, że odpowiednie stosowanie przepisów Kodeksu cywilnego oznacza, między innymi, dopuszczalność ich modyfikowania ze względu na szczególne właściwości stosunku pracy. W kontekście rozwiązania stosunku pracy bez wypowiedzenia przez pracodawcę należy mieć na uwadze, że takie rozwiązanie stosunku pracy, w odróżnieniu od wypowiedzenia, stanowi sposób ustania stosunku pracy, który podlega daleko idącej reglamentacji w obowiązującym prawie pracy. Prawne ukształtowanie tego sposobu rozwiązania stosunku pracy uwzględnia z jednej strony interes pracownika, dla którego niezwłoczna utrata zatrudnienia komplikuje zasadniczo jego (a z reguły także jego rodziny) sytuację życiową, a z drugiej strony usprawiedliwiony interes pracodawcy, wynikający z faktu ponoszenia przez niego ryzyka prowadzenia zakładu pracy, co wymaga stworzenia mu możliwości niezwłocznego rozwiązania stosunku pracy z pracownikiem. Nie jest bez znaczenia, że w związku ze sprzecznym z prawem rozwiązaniem umowy o pracę bez wypowiedzenia pracownikowi przysługuje odszkodowanie według przepisów Kodeksu pracy, które jest niezależne od rodzaju i stopnia winy, a zatem odszkodowanie w ramach swego rodzaju odpowiedzialności obiektywnej pracodawcy. Pomijając zróżnicowanie funkcji odszkodowania z Kodeksu pracy, na co zwraca uwagę Trybunał Konstytucyjny w powołanym wyroku z 27 listopada 2007 r., SK 18/05, odszkodowanie to zawiera w sobie również elementy kompensaty szkody poniesionej przez pracownika w związku z utratą pracy. Skoro tak, to odpowiedzialność wykraczająca poza tę granicę musi znajdować uzasadnienie w szczególnie nagannym zachowaniu pracodawcy, polegającym na rozmyślnym naruszeniu przez niego norm określających przesłanki rozwiązania umowy o pracę bez wypowiedzenia. Trybunał Konstytucyjny, podkreślając racje przemawiające za dopuszczeniem odpowiedzialności odszkodowawczej pracodawcy na zasadach prawa cywilnego, zwrócił uwagę na istotną okoliczność wiążącą się z zasadą sprawiedliwości społecznej, wyrażoną w art. 2 Konstytucji, mianowicie, że w sytuacji, gdy pracownik wyrządzi szkodę pracodawcy przez nienależyte wywiązywanie się z obowiązków pracowniczych, przepisy prawa pracy (art. 114-121 KP) ograniczają jego odpowiedzialność tylko do przypadków, gdy wyrządził szkodę nieumyślnie. W razie umyślnego wyrządzenia szkody pracownik jest obowiązany do jej naprawienia w pełnej wysokości (art. 122 KP), zgodnie z przepisami Kodeksu cywilnego stosowanymi w związku z art. 300 KP. Argumentację tę można odpowiednio odnieść do odpowiedzialności pracodawcy za szkodę wyrządzoną pracownikowi /wyrok Sądu Najwyższego - Izba Pracy, (...) i Spraw Publicznych z dnia 18 sierpnia 2010 r. II PK 28/10/.

Nie można jednak dojść do przekonania, iż przesłanki te nie zostały spełnione na gruncie rozpatrywanego przypadku.

W szczególności nie sposób zgodzić się ze skarżącym, że pracodawca podejmując decyzje o zwolnieniu dyscyplinarnym powoda kierował się wyłącznie obiektywnymi kryteriami oceny pracowników wynikami z przeprowadzonych audytów, które wskazywały w ocenie pracodawcy na rażące naruszenie obowiązków pracowniczych przez powoda będącego szczególnie chronionym działaczem związkowym oraz działał w przekonaniu, że w razie stwierdzenia tak rażących naruszeń ochrona związkowa nie działa. W ocenie apelującego powyższe znajduje potwierdzenie w postanowieniach sądu karnego rozpatrującego sprawy toczące się przeciwko E. B. (1) i A. K. o wykroczenie z art. 281 pkt 3 kp w z. z 32 ust. 1 pkt 1 ustawy z dnia 23 .05.1991 o związkach zawodowych które to postępowania zostały umorzone z uwagi na to że czyn nie zawiera znamion wykroczenia, a którym to Sąd Rejonowy w ocenie pozwanego nie nadał znaczenia istotnego, choć to w istocie z uwagi na brak wskazanego kryterium zawinięcia postępowania te zostały umorzone.

Mając powyższe na uwadze wskazać należy, zgodnie z art. 11 kpc ustalenia wydanego w postępowaniu karnym prawomocnego wyroku skazującego co do popełnienia przestępstwa wiążą sąd w postępowaniu cywilnym. Jednakże osoba, która nie była oskarżona, może powoływać się w postępowaniu cywilnym na wszelkie okoliczności wyłączające lub ograniczające jej odpowiedzialność cywilną.

W konsekwencji powyższego wiązanie prawomocnym wyrokiem karnym dotyczy zawartych w sentencji ustaleń faktycznych sądu karnego, które w sprawie cywilnej nie mogą być obalone ani pominięte. Odnoszą się one do osoby sprawcy, przedmiotu przestępstwa, znamion czynu przypisanego skazanemu, miejsca i czasu popełnienia przestępstwa oraz sytuacji, w jakiej czyn został popełniony. Okoliczności wykraczające poza te elementy nie są dla sądu orzekającego w sprawie cywilnej wiążące, nawet jeżeli znajdują się w sentencji orzeczenia /wyr. SN z 11.5.2021 r., I (...) 17/21, L. Wyrok Sądu Najwyższego - Izba Pracy i Ubezpieczeń Społecznych z dnia 29 marca 2023 r., (...) 48/22/. Umorzenie śledztwa ma tylko to znaczenie, że pozwany nie popełnił przestępstwa. Nie może jednak samo przez się przesądzać kwestii odpowiedzialności cywilnej pozwanego za powstałą szkodę (zob. wyr. SN z 21.4.1970 r., I PR 387/69, L.). Ani decyzja o umorzeniu dochodzenia, ani przesłanki, którymi kierował się prokurator, nie wiążą sądu cywilnego, który obowiązany jest we własnym zakresie poczynić ustalenia i ocenić zebrany w sprawie materiał dowodowy (zob. wyr. SN z 26.2.1974 r., I CR 461/73, L.). Sąd cywilny nie jest związany też ustaleniami okoliczności co do popełnienia przestępstwa zawartymi w orzeczeniach zapadłych w toku postępowania przygotowawczego. Sąd cywilny może samodzielnie badać, czy oskarżony - uniewinniony przez sąd karny od zarzutu popełnienia przestępstwa - dopuścił się czynu, który aktualizuje jego odpowiedzialność cywilną./ Postanowienie Sądu Najwyższego - Izba Cywilna z dnia 21 maja 2020 r., I CSK 758/19/ Czyn łagodniej oceniony przez sąd karny może być surowiej potraktowany przez sąd cywilny. /Wyrok Sądu Apelacyjnego w Krakowie - I Wydział Cywilny z dnia 6 listopada 2019 r., I AGa 114/19/ Jednocześnie sąd pracy prowadzi samodzielnie postępowanie dowodowe, samodzielnie ustala okoliczności ważne dla rozstrzygnięcia i dokonuje swobodnej oceny dowodów, z których te okoliczności wywodzi.

Tym samym w ocenie Sądu II instancji, uznaniu bezprawności czy winy działań osób występujących w imieniu pracodawcy nie stoi na przeszkodzie umorzenie postępowania karnego. W konsekwencji Sąd Rejonowy mógł w niniejszej sprawie oceniając delikt pracodawcy czynić własne ustalenia i przyjąć, że zawinienie pozwanego miało charakter rażący w rozumieniu przepisów prawa cywilnego - prawa pracy mimo, że nie zostało ono uznane za takowe przez sądy karne.

Jednocześnie Sąd Okręgowy stwierdza, iż ocena dokonana przez Sąd Rejonowy w tym przedmiocie była ze wszech miar prawidłowa. Nie sposób zgodzić się z apelującym, że Sąd błędnie wywiódł, że pozwana rozwiązując umowę o pracę z powodem na mocy art. 52 § 1 pkt 1 kp świadomie i umyślnie naruszyła przepisy prawa.

Bezwzględnie podkreślić należy, że E. B. (1) przed rozwiązaniem umowy o pracę z powodem zwracała się do kierowników Departamentu (...) Zasobami Ludzkimi J. S. i M. W. o udzielenie informacji w jaki sposób doprowadzić do zwolnienia powoda z pracy, pomimo ochrony związkowej, co ci pocztywali jako „szukanie haków” „złożenie zapotrzebowania na zwolnienie”. Abstrahując od tego, czy ww pracownicy pracowali w pozwanej w chwili zwolnienia powoda, że mieli obowiązek udzielać wyjaśnień co do stosowania przepisów prawa pracy i niezależnie od tego że wskazana rozmowa miała miejsce około roku czasu przed zwolnieniem powoda, nie zmienia to faktu, że pozwana mając wiedzę o tym, że powód jest pracownikiem podlegającym szczególnej ochronie z uwagi na funkcje związkowe, podjęła decyzję o rozwiązaniu z nim umowy o pracę bez wypowiedzenia (które ze względu na jego dotkliwość dla pracownika winno być stosowane rozważnie), bez zachowania szczególnej ostrożności w tym przedmiocie, ewidentnie - co potwierdziło wcześniejsze postępowanie sądowe - z naruszeniem wymogów proceduralnych jak i wadliwe co do meritum bez wskazania podstaw usprawiedliwiających ten fakt. Postępowanie to bezwzględnie należy traktować jako zamierzone, intencjonalne, umyślne naruszenie przepisów o rozwiązywaniu umów o pracę. Pozwana dążyła nijako do rozwiązania stosunku pracy z powodem za wszelką cenę, na co wskakują też inne działania wcześniej podejmowane a szykanujące powoda z uwagi na jego działalność związkową, tj kilkukrotne jednostronne zmienianie warunków pracy bez zgody organizacji związkowej, oddelegowanie go do innych zadań z przekroczeniem ram czasowych do tego przewidzianych przepisami, stosowania wobec niego nieuzasadnionych kar porządkowych. Pozwany jako przedsiębiorca posługujący się osobami podległymi jego kierownictwu ponosi zaostrzoną odpowiedzialność z art. 430 KC, z wszelkimi tego konsekwencjami /wyrok Sądu Apelacyjnego w Katowicach - I Wydział Cywilny z dnia 29 kwietnia 2019 r., I ACa 630/18/. Nie należy też pomijać, że E. B. (1) będąc adwokatem posiadała znacząco wyższą wiedzę prawną niż przeciętnie posiadana przez osoby zarządzające zakładem pracy. Jej rażące uchybienia w zakresie niezgodnego prawem zwolnienia powoda nie mogą więc być tłumaczone, jak czyni to apelujący, błędną oceną



ciężkiego naruszenia obowiązków pracowniczych przez powoda rzekomo znoszącego ochronę związkową, czyli tylko naruszeniem obowiązków oderwanym od winy - decyzją nieuzasadnioną a nie nadużyciem.

Reasumując, żaden z zarzutów apelacji nie zasługiwał na uwzględnienie. Sąd Rejonowy w sposób właściwy przeprowadził postępowanie, dokonał prawidłowej oceny zebranego w sprawie materiału dowodowego i na tej podstawie trafnie wywiódł, iż zostały spełnione wszelkie przesłanki uzupełniającej odpowiedzialności deliktowej pracodawcy art. 415 kc w zw. z art. 300 kp.

Zaskarżony wyrok odpowiada zatem prawu.

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

O kosztach postępowania za II instancję orzeczono na podstawie art. 98 k.p.c. oraz § 10 ust. 1 pkt 1 w zw. z § 9 ust.1 pkt.2 w zw. z § 2 pkt6 rozporządzenia Ministra Sprawiedliwości z dnia 22 października 2015 roku w sprawie opłat za czynności radców prawnych (Dz. U. Nr 2023, poz.1935).

J.L