

Sygn. akt XXI Pa 650/17

WYROK W IMIENIU RZECZYPOSPOLITEJ POLSKIEJ

Dnia 6 lutego 2018 r.

Sąd Okręgowy w Warszawie XXI Wydział Pracy w składzie:

| | |
|---|--|
| Przewodniczący: SSO Monika Sawa (spr) | |
| Sędziowie: SO Małgorzata Kosicka SO Sylwia Kulma | |
| Protokolant: sekr. sądowy Katarzyna Nowicka | |

po rozpoznaniu na rozprawie w dniu 30 stycznia 2018 r. w Warszawie

sprawy z powództwa H. P.

przeciwko Syndykowi masy upadłości (...) Spółdzielni Mieszkaniowej w upadłości likwidacyjnej w W.

o przywrócenie do pracy, wynagrodzenie

na skutek apelacji wniesionej przez pozwanego

od wyroku Sądu Rejonowego dla Warszawy - Śródmieścia VIII Wydział Pracy i Ubezpieczeń Społecznych w Warszawie

z dnia 29 sierpnia 2017 roku sygn. akt VIII P 1155/14

1. oddała apelację;

2. zasądza od Syndyka masy upadłości (...) Spółdzielni Mieszkaniowej w upadłości likwidacyjnej w W. na rzecz H. P. kwotę 120 (sto dwadzieścia) złotych tytułem zwrotu kosztów zastępstwa prawnego w instancji odwoławczej.

Małgorzata Kosicka Monika Sawa Sylwia Kulma

Sygn.akt XXI Pa 650/17

UZASADNIENIE

Powódka H. P. pozwem złożonym w dniu 30 grudnia 2014 r., skierowanym przeciwko (...) Spółdzielni Mieszkaniowej, wniosła o uznanie wypowiedzenia umowy o pracę za bezskuteczne, a także o zasądzenie na jej rzecz kosztów procesu. W uzasadnieniu powódka wskazała, że dokonane przez pracodawcę wypowiedzenie jest nieuzasadnione i narusza przepisy o wypowiedzaniu umów o pracę. Powódka podniosła, iż żadna ze wskazanych przez pracodawcę przyczyn rozwiązania umowy o pracę w rzeczywistości nie wystąpiła. W ocenie powódki przyczyny podane w wypowiedzeniu nie zostały wskazane w sposób konkretny. Powódka zarzuciła ponadto, iż pracodawca nie mógł rozwiązać z nią umowy o pracę, bowiem podlegała ochronie przedemerytalnej.

Pozwana (...) Spółdzielnia Mieszkaniowa w W. w odpowiedzi na pozew wniosła o oddalenie powództwa w całości oraz zasądzenie od powódki na rzecz pozwanej kosztów procesu, w tym kosztów zastępstwa procesowego według norm przepisanych. W uzasadnieniu pozwana wskazała, iż wypowiedzenie umowy o pracę nastąpiło w konsekwencji nienależytego wykonania przez powódkę obowiązków powierzonych w ramach zajmowanego stanowiska pracy. W ocenie pozwanej ocenie wypowiedzenie powódce umowy o pracę uzasadniała negatywna ocena jej pracy. Niezależnie od powyższego pozwana wskazała, iż wobec powzięcia przez pracodawcę wiadomości o okolicznościach uzasadniających rozwiązanie umowy o pracę z winy pracownika, pozwana w dniu 11 lutego 2015 r. wysłała powódce oświadczenie o rozwiązaniu zawartej umowy o pracę bez wypowiedzenia na podstawie art. 52 § 1 pkt 2 k.p.

W piśmie z dnia 12 marca 2015 r. powódka wniosła o przywrócenie do pracy na poprzednich warunkach pracy i płacy na podstawie przepisu art. 56 § 1 k.p., a także o zasądzenie od pozwanej kosztów procesu według norm przepisanych. W uzasadnieniu powódka wskazała, iż wskazana jej przyczyna rozwiązania umowy o pracę bez wypowiedzenia była przyczyną nieprawdziwą. Powódka argumentowała, iż wbrew zarzutom pozwanej nie dopuściła się poświadczenia nieprawdy ani fałszerstwa w zakresie sporządzania list obecności na Walnych Zgromadzeniach Członków (...) Spółdzielni Mieszkaniowej.

Postanowieniem z dnia 20 kwietnia 2015 r. Sąd Rejonowy dla m.st. Warszawy ogłosił upadłość (...) Spółdzielni Mieszkaniowej z siedzibą w W. obejmującą likwidację majątku.

Na rozprawie w dniu 9 czerwca 2015 r. pełnomocnik powódki zmodyfikował powództwo wnosząc obok przywrócenia powódki do pracy również o zasądzenie wynagrodzenia za cały okres pozostawania bez pracy.

Na rozprawie w dniu 13 października 2015 r. Sąd postanowił połączyć sprawę o sygn. VIII P 596/15 do wspólnego rozpoznania i rozstrzygnięcia ze sprawą VIII P 1155/14 i dalej prowadzić pod tą sygnaturą.

W piśmie z dnia 8 grudnia 2015 r. działając w imieniu pozwanej spółdzielni syndyk masy upadłości wniósł o oddalenie powództwa o przywrócenie do pracy oraz zasądzenie od powódki na rzecz pozwanej zwrotu kosztów procesu, w tym kosztów zastępstwa procesowego.

W piśmie z dnia 18 października 2016 r. pełnomocnik powódki sprecyzował roszczenia, wskazując, iż powódka wnosi o przywrócenie do pracy - na dotychczasowych warunkach pracy i płacy, zasądzenie od pozwanej na rzecz powódki wynagrodzenia w kwocie 7.120 zł brutto za każdy miesiąc pozostawania bez pracy, pod warunkiem podjęcia pracy u pozwanej w terminie 7 dni od uprawomocnienia się orzeczenia, wraz z ustawowymi odsetkami za opóźnienie od dnia podjęcia pracy oraz zasądzenie od pozwanej na rzecz powoda kosztów procesu wraz z kosztami zastępstwa procesowego w podwójnej stawce.

Postanowieniem z dnia 12 grudnia 2016 r. Sąd Rejonowy dla m.st. Warszawy w Warszawie w trybie art. 170 ust. 2 Prawa upadłościowego i naprawczego odwołał z funkcji syndyka masy upadłości (...) Spółdzielni Mieszkaniowej, a w jego miejsce ustanowił zarządcę tymczasowego.

Wyrokiem z dnia 29 sierpnia 2017 r. Sąd Rejonowy dla Warszawy-Śródmieścia w Warszawie VIII Wydział Pracy i Ubezpieczeń przywrócił powódkę H. P. do pracy w (...) Spółdzielni Mieszkaniowej w upadłości likwidacyjnej na poprzednich warunkach pracy i płacy, zasądził od pozwanego Zarządcy Tymczasowego (...) Spółdzielni Mieszkaniowej w upadłości likwidacyjnej na rzecz powódki H. P. wynagrodzenie za cały okres pozostawania bez pracy w wysokości po 7120 zł miesięcznie, począwszy od marca 2015 r. pod warunkiem podjęcia pracy w terminie 7 dni od dnia uprawomocnienia się wyroku, zasądził od pozwanego Zarządcy Tymczasowego (...) Spółdzielni Mieszkaniowej na rzecz powódki H. P. kwotę 8664 zł tytułem zwrotu kosztów procesu.

Sąd Rejonowy ustalił, że powódka H. P. była zatrudniona w (...) Spółdzielni Mieszkaniowej na podstawie umowy o pracę na czas nieokreślony od dnia 8 marca 1993 r. na stanowisku głównego specjalisty ds. kadr.

Do zakresu obowiązków na zajmowanym przez powódkę stanowisku pracy głównego specjalisty ds. pracowniczych należało: realizowanie ustalonej przez zarząd spółdzielni polityki kadrowej i współdziałanie w utrzymaniu optymalnego zatrudnienia, przygotowywanie materiałów do planów zatrudnienia, załatwianie całokształtu spraw związanych z angażowaniem, zwalnianiem, awansowaniem, premiowaniem i przenoszeniem pracowników, prowadzenie i przechowywanie akt osobowych pracowników, opracowywanie opinii o pracownikach, wystawianie wszelkich dokumentów wynikających ze stosunku pracy dla pracowników zatrudnionych i zwolnionych, sporządzanie planu urlopów wypoczynkowych i sprawowanie nadzoru nad jego realizacją, załatwianie formalności związanych z wykorzystaniem przez pracowników urlopów okolicznościowych, szkoleniowych i innych, prowadzenie spraw związanych z ubezpieczeniem (ZUS) pracowników i ich rodzin, załatwianie spraw emerytalnych pracowników, sporządzanie właściwych sprawozdań dla GUS, kontrolowanie przestrzegania dyscypliny pracy i zasad etyki zawodowej, prowadzenie działalności socjalnej, współdziałanie ze służbą zdrowia oraz b.h.p. w zapewnieniu pracownikom właściwej opieki oraz właściwych warunków pracy, wykonywanie innych czynności zleconych przez przełożonych w zakresie swoich kompetencji.

Powódka odpowiadała za listy obecności członków spółdzielni na walnych zgromadzeniach. Powódka otrzymywała przygotowaną listę obecności z nazwiskami osób i numerami członkowskimi. Listy te sporządzał dział członkowski. Powódka miała styczność z powyższymi listami wyłącznie w trakcie zgromadzeń. Dział członkowski przed sporządzeniem listy sprawdzał rejestr członków. W razie wątpliwości co do członkostwa danej osoby powódka do pomocy angażowała dodatkowego pracownika. Krajowa Rada Spółdzielcza nie kierowała wobec powódki zarzutów dotyczących list obecności.

Jeżeli chodzi o członków oczekujących to dział członkowski nie przygotowywał list obecności od momentu kiedy w spółdzielni odbywało się walne zgromadzenie zamiast zebrania przedstawicieli. Powódka otrzymywała wówczas pustą listę i ręcznie wpisywała osoby zgłaszające się na walne zgromadzenie. Dane członków weryfikowała na podstawie dokumentów otrzymywanych od zarządu. Listy obecności członków oczekujących spółdzielni obecnych na zebraniach w dniach: 30 czerwca 2012 r., 29 czerwca 2013 r. oraz 25 września 2014 r. zostały sporządzone odrębnie przez powódkę.

Zdarzały się spory w kwestii czy dana osoba jest członkiem spółdzielni. Osoba będąca członkiem musiała posiadać dokument potwierdzający członkostwo. Jeżeli nie posiadała takiego dokumentu to jej status sprawdzano w dokumentach działu członkowskiego. To właśnie dział członkowski weryfikował, czy dana osoba jest członkiem oczekującym.

Powódka nie była osobą, która ostatecznie decydowała czy dana osoba jest uprawniona do wejścia na zebranie. W przypadku wątpliwości konsultowała się z radcą prawnym.

Lista członków oczekujących i osób prawnych liczyła kilkaset osób. Na zebrania stawiała się zaś nieliczna grupa członków oczekujących i nie miała wpływu na wynik głosowania nad uchwałami.

W pozwanej spółdzielni od dnia 14 grudnia 2014 r. nastąpiła zmiana zarządu spółdzielni.

W dniu 29 grudnia 2014 r. na mocy uchwały nr (...) nowy zarząd spółdzielni postanowił rozwiązać z H. P. umowę o pracę z zachowaniem okresu wypowiedzenia.

Oświadczeniem z dnia 29 grudnia 2014 r. pracodawca rozwiązał z powódką umowę o pracę z zachowaniem trzymiesięcznego okresu wypowiedzenia. Przyczyną wypowiedzenia było nieprofesjonalne i niewłaściwe wykonywanie przez powódkę obowiązków związanych z pełnieniem powierzonego stanowiska pracy poprzez:

- niedotrzymywanie terminów wynikających z art. 29 § 1 k.p., tj. nieprzygotowanie na piśmie umowy o pracę dla A. M.,
- przygotowywanie wypowiedzeń umów o pracę niezgodnie z obowiązującymi przepisami,

- niekompletne prowadzenie dokumentacji pracowniczej (teczki pracownicze)

Na mocy uchwały z dnia 11 lutego 2015 r. zarząd spółdzielni postanowił rozwiązać umowę o pracę zawartą z H. P. bez zachowania okresu wypowiedzenia na podstawie art. 52 § 1 pkt 2 k.p.

Oświadczeniem z dnia 11 lutego 2015 r., działając na podstawie art. 52 § 1 punkt 2 k.p., pracodawca rozwiązał z powódką umowę o pracę na czas nieokreślony zarzucając jej popełnienie przestępstw w okresie trwania umowy o pracę, które uniemożliwiały dalsze jej zatrudnienie tj.:

- poświadczenie nieprawdy, względnie fałszerstwo, w zakresie sporządzania listy obecności członków XIII części Walnego Zgromadzenia Członków (...) Spółdzielni Mieszkaniowej - Członkowie oczekujący oraz Członkowie osoby prawne, uprawnionych do udziału w głosowaniu na XIII części Walnego Zgromadzenia Członków w dniu 25 września 2014 r. poprzez umieszczenie na tej liście osób nie będących wówczas członkami oczekującymi (...) Spółdzielni Mieszkaniowej oraz wydanie tym osobom mandatów do głosowania,

- poświadczenie nieprawdy, względnie fałszerstwo, w zakresie sporządzenia listy obecności członków na XIII części Walnego Gromadzenia Członków (...) Spółdzielni Mieszkaniowej - Członkowie oczekujący oraz Członkowie osoby prawne, uprawnionych do udziału i głosowania na XIII części Walnego Zgromadzenia Członków w dniu 30 czerwca 2012 r. poprzez umieszczenie na tej liście osób niebędących wówczas członkami oczekującymi (...) Spółdzielni Mieszkaniowej oraz wydanie tym osobom mandatów do głosowania,

- poświadczenie nieprawdy, względnie fałszerstwo, w zakresie sporządzenia listy obecności członków na XIII części Walnego Zgromadzenia Członków (...) Spółdzielni Mieszkaniowej - Członkowie oczekujący oraz Członkowie osoby prawne, uprawnionych do udziału i głosowania na XIII części Walnego Zgromadzenia Członków w dniu 30 czerwca 2012 r. poprzez umieszczenie na tej liście osób nie będących wówczas członkami oczekującymi (...) Spółdzielni Mieszkaniowej oraz wydanie tym osobom mandatów do głosowania.

Praca powódki była pozytywnie oceniana przez członków zarządu sprawujących tę funkcję do dnia 14 grudnia 2014 r. Do tego okresu nie było zastrzeżeń do pracy powódki. Decyzję o zwolnieniu powódki podjął zarząd wybrany w dniu 14 grudnia 2014 r.

Sąd Rejonowy powyższe ustalenia poczynił w oparciu o wskazane wyżej dokumenty w tym akta osobowe powódki, a także zeznania świadków oraz zeznania powoda.

Sąd dał wiarę dowodom z dokumentów znajdujących się w aktach sprawy, podkreślając że ich autentyczność nie była kwestionowana przez żadną ze stron, a ich treść nie budziła wątpliwości w świetle zgromadzonego w sprawie materiału dowodowego. Sąd dał wiarę zeznaniom świadków: A. B., M. C., K. R., B. T., L. K., A. M., A. Z., E. B., E. W., A. S. i K. W. (1). W ocenie Sądu zeznania tych świadków były logiczne i rzeczowe. W zakresie okoliczności istotnych dla rozstrzygnięcia sprawy świadkowie zgodnie opisywali przebieg zatrudnienia powódki, a przede wszystkim obowiązujące procedury dotyczące sporządzania i weryfikacji list obecności na walnym zgromadzeniu członków spółdzielni. Rozbieżności w zeznaniach świadków wynikały z faktu, iż z uwagi na różny okres współpracy ze spółdzielnią posiadali odmienne informacje na

temat sprawy. Sąd zauważył, że w kwestii sporządzania list członków oczekujących zeznania świadków A. Z. i A. S. wskazują - odmiennie niż w przypadku pozostałych świadków - na istnienie tego rodzaju dokumentów. Sąd zaznaczył, że zarówno świadek A. Z. jak i świadek A. S. wypowiadały się tylko na temat walnego zgromadzenia członków spółdzielni w 2014 r. W aktach sprawy znajdują się dokumenty potwierdzające, iż w 2014 r. zostały sporządzone listy członków oczekujących.

Sąd wskazał, że z zeznań świadków: K. R., B. T., E. B., K. W. (1) wynika, że od momentu, gdy walne zgromadzenie członków zastąpiło zebranie przedstawicieli przyjęto praktykę, zgodnie z którą listy członków oczekujących były sporządzane na bieżąco przez powódkę.

Odnosząc się do zeznań świadków A. C., M. B. i K. B. Sąd Rejonowy wskazał, że dotyczyły przede wszystkim okresu zatrudnienia powódki po zmianie zarządu spółdzielni w grudniu 2014 r. i w związku z tym miały ograniczone znaczenie dla oceny pracy powódki. Sąd podkreślił, że zarzuty kierowane pod adresem powódki (z oświadczenia o rozwiązaniu umowy o pracę bez wypowiedzenia) dotyczą zdarzeń z lat 2012, 2013 i września 2014 r. Świadkowie A. C. i M. B. opisywały głównie okoliczności weryfikacji członkostwa w spółdzielni i podjęcia decyzji o rozwiązaniu z powódką umowy o pracę bez wypowiedzenia. W tym zakresie zeznania świadków (w warstwie faktycznej) mają odzwierciedlenie w materiale dowodowym, aczkolwiek wnioski, jakie zostały z tych okoliczności wyprowadzone w niniejszym postępowaniu nie doprowadziły do uwzględnienia stanowiska pozwanej spółdzielni.

W ocenie Sądu Rejonowego w zakresie opisu przebiegu wydarzeń w niniejszej sprawie relacja powódki również była wiarygodna i znajdowała potwierdzenie w zeznaniach przesłuchanych świadków.

Sąd I instancji uznał, że powództwo zasługiwało na uwzględnienie. Odnośnie rozwiązania umowy o pracę w trybie natychmiastowym wskazał, że pracodawca dokonując tej czynności powołał się na art. 52 § 1 punkt 2 k.p., zarzucając powódce popełnienie przestępstw, które uniemożliwiały jej dalsze zatrudnienie. W myśl powoływanego artykułu pracodawca może rozwiązać umowę o pracę bez wypowiedzenia z winy pracownika w razie

popełnienia przez pracownika w czasie trwania umowy o pracę przestępstwa, które uniemożliwia dalsze zatrudnianie go na zajmowanym stanowisku, jeżeli przestępstwo jest oczywiste lub zostało stwierdzone prawomocnym wyrokiem.

Następnie Sąd wskazał, że zgodnie z ustaloną wykładnią oczywistość popełnienia przestępstwa polega na tym, że istnieją niebudzące wątpliwości dowody popełnienia czynu zabronionego pod groźbą kary (np. ujęcie sprawcy „na gorącym uczynku”). Ten tryb rozwiązania umowy o pracę może być zastosowany również w sytuacji, gdy przestępstwo zostało stwierdzone prawomocnym wyrokiem. Oczywistość (lub prawomocne stwierdzenie) przestępstwa musi istnieć przed złożeniem przez pracodawcę oświadczenia o rozwiązaniu umowy. Późniejsze wykazanie oczywistości przestępstwa lub uprawomocnienie się orzeczenia stwierdzającego przestępstwo nie uzdrawia czynności rozwiązania umowy (wyrok Sądu Najwyższego z dnia 2 lipca 2015 r., III PK 144/14). Sąd zaznaczył jednocześnie, że powyższe uwagi należy rozpatrywać w kontekście utrwalonego stanowiska Sądu Najwyższego, zgodnie z którym rozwiązanie umowy o pracę w trybie natychmiastowym traktowane jest jako nadzwyczajny sposób rozwiązania stosunku pracy, powinno być stosowane przez pracodawcę wyjątkowo i z ostrożnością.

W ocenie Sądu Rejonowego pozwana spółdzielnia dokonując rozwiązania umowy o pracę bez zachowania okresu wypowiedzenia nie dysponowała wystarczającymi podstawami do zastosowania tego trybu. W pierwszej kolejności Sąd wskazał, że pozwana nie dowiodła, że przyczyny stanowiące podstawę rozwiązania z powódką umowy o pracę stanowiły przestępstwa stwierdzone prawomocnym wyrokiem Sądy jak również nie wykazała „oczywistości” przestępstw rzekomo popełnionych przez powódkę. W szczególności strona pozwana nie przedstawiła dowodów wskazujących chociażby na toczące się przeciwko powódce postępowanie karne. Postępowanie dowodowe w niniejszej sprawie toczyło się od 2015 r., zatem gdyby powódka popełniła przestępstwo o charakterze oczywistym, to do tego czasu z pewnością doszłoby co najmniej do sporządzenia aktu oskarżenia. Powódka zaś w swoich zeznaniach podniosła, iż organy ścigania nie przedstawiły jej tym zakresie żadnych zarzutów. W tych okolicznościach Sąd przyjął, że pozwana nie wykazała, że zarzuty kierowane do powódki były uzasadnione - nie udowodniła, że powódka faktycznie popełniła

zarzucane jej przestępstwa.

Sąd Rejonowy podniósł, że bezspornym jest, iż powódka była odpowiedzialna za sprawdzanie listy członków XIII części Walnego Zgromadzenia Członków. Zebrany w niniejszej sprawie materiał dowodowy nie potwierdził zdaniem Sądu, aby powódka w tym zakresie dopuściła się poświadczenia nieprawdy bądź fałszerstwa. Powódka wpisywała na liście obecności zgłaszające się do niej osoby twierdzące, iż są członkami spółdzielni. Powódka nie miała jednak realnych możliwości pogłębionej weryfikacji czy faktycznie osoby te posiadały taki status (tj. członka oczekującego). Powódka mogła sprawdzić osoby zgłaszające się jedynie na podstawie dokumentów udostępnionych jej przez zarząd

spółdzielni na potrzeby walnego zgromadzenia. W razie wątpliwości powódka zwracała się z pytaniami do działu członkowskiego i radców prawnych. Sąd wskazał, że działania powódki w zakresie list obecności sprowadzały się de facto do rejestrowania osób, które stawiały się na walne zgromadzenie i wzięły udział w głosowaniu. Listy te odzwierciedlały zatem stan faktyczny - nie poświadczały nieprawdy. Inną kwestią pozostawał fakt czy te osoby posiadały status członków oczekujących. Sąd Rejonowy zauważył, że w tym zakresie pozwana spółdzielnia powołała się na wyniki weryfikacji bardzo obszernej dokumentacji znajdującej się w dziale członkowskim. Z oczywistych względów w ocenie Sądu powódka nie była w stanie każdorazowo dokonywać tego rodzaju sprawdzenia i pracodawca tego od niej nie oczekiwał. Przygotowywaniem list obecności na walne zgromadzenie członków spółdzielni zajmował się dział członkowski i tylko on dysponował odpowiednim zweryfikowaniem statusu poszczególnych osób. Z zeznań świadka A. S. wynikało, że została sporządzona lista członków oczekujących na walne zgromadzenie członków spółdzielni we wrześniu 2014 r. i przekazana zarządowi. Z zeznań innych świadków (K. R., B. T., E. B., K. W. (1)) wynikało, że z uwagi na dużą liczbę członków oczekujących nie sporządzano w dziale członkowskim stosownych list od momentu, gdy walne zgromadzenie członków spółdzielni zastąpiło zebranie przedstawicieli.

W kwestii zaś zarzutu uczestniczenia przez samą powódkę w walnym zgromadzeniu członków spółdzielni Sąd podkreślił, że powódka pozostawała w uzasadnionym przekonaniu, że jest członkiem oczekującym. Mąż powódki był przedstawicielem na zebrania przedstawicieli, co potwierdzają złożone przez pozwanego listy obecności przedstawicieli. Przedstawicielem mógł być jedynie członek spółdzielni, w związku z tym mąż powódki musiał legitymować się członkostwem w spółdzielni. W takich okolicznościach przekonanie powódki, iż przysługiwał jej status członka oczekującego było przekonaniem usprawiedliwionym okolicznościami niniejszej sprawy. Sąd wskazał, że potwierdzają to również zeznania świadków, którzy podobnie jak powódka pozostawali w przekonaniu, iż jest ona członkiem oczekującym. W związku z powyższym nie można w ocenie Sądu przypisać powódce odpowiedzialności za rzekome poświadczenie nieprawdy w listach obecności poprzez złożenie podpisu na liście jako członek oczekujący.

W dalszej kolejności Sąd wskazał, że zgodnie z art. 52 § 2 k.p. rozwiązanie umowy o pracę bez wypowiedzenia z winy pracownika nie może nastąpić po upływie 1 miesiąca od uzyskania przez pracodawcę wiadomości o okoliczności uzasadniającej rozwiązanie umowy. Uzyskanie wiadomości o podstawie do rozwiązania umowy o pracę należy rozumieć jako uzyskanie wiadomości na tyle sprawdzonych, aby pracodawca mógł nabrać uzasadnionego przekonania o nagannym postępowaniu pracownika, co może wymagać sprawdzenia i wysłuchania pracownika, któremu stawia się zarzut. Termin określony w art. 52 § 2 k.p. rozpoczyna wówczas bieg od zakończenia – podjętego niezwłocznie i sprawnie przeprowadzonego wewnętrznego postępowania sprawdzającego uzyskane przez pracodawcę wiadomości o niewłaściwym postępowaniu pracownika. Procedura wyjaśniająca winna być wszczęta bez zbędnej zwłoki, a postępowanie przeprowadzone szybko i sprawnie. W sytuacji zaś, gdy pracownik zarzuca dokonanie rozwiązania umowy o pracę bez wypowiedzenia po terminie, na pracodawcy ciążył obowiązek wykazania, że podjął w sposób niezwłoczny czynności zmierzające do wyjaśnienia zaistniałych wątpliwości i dochował terminu z art. 52 § 2 k.p.

Sąd Rejonowy zauważył, że w niniejszej sprawie zarzuty stawiane powódce dotyczą okresu 2012-2014 roku, zaś zostały jej przedstawione dopiero w piśmie z dnia 11 lutego 2015 r. W ocenie Sądu fakt udziału powódki jako członka oczekującego w walnym zgromadzeniu członków spółdzielni był znany władzom spółdzielni dużo wcześniej niż w 2015 r. Sąd podkreślił, że z zeznań świadka K. R. - ówczesnej prezes zarządu spółdzielni - wynikało, że powódce przysługiwał status członka oczekującego. W ocenie Sądu do czasu zmiany w składzie zarządu (do grudnia 2014 r.) stan odzwierciedlony w listach obecności sporządzanych przez powódkę był znany i akceptowany przez przełożonych powódki. W ocenie Sądu Rejonowego pracodawca utracił prawo powoływania się na te zdarzenia w oświadczeniu o rozwiązaniu umowy o pracę bez zachowania okresu wypowiedzenia w świetle art. 52 § 2 k.p. i fakt samoistnie ten przemawia za wadliwością oświadczenia pracodawcy.

Odnosnie złożonego powódce wypowiedzenia umowy o pracę Sąd wskazał, że zgodnie z art. 45 § 1 k.p. w razie ustalenia, że wypowiedzenie umowy o pracę zawartej na czas nieokreślony jest nieuzasadnione lub narusza przepisy o wypowiedzaniu umów o pracę, sąd pracy - stosownie do żądania pracownika - orzeka o bezskuteczności wypowiedzenia,

a jeżeli umowa uległa już rozwiązaniu - o przywróceniu pracownika do pracy na poprzednich warunkach albo o odszkodowaniu.

Zgodnie zaś z art. 39 k.p. pracodawca nie może wypowiedzieć umowy o pracę pracownikowi, któremu brakuje nie więcej niż 4 lata do osiągnięcia wieku emerytalnego, jeżeli okres zatrudnienia umożliwia mu uzyskanie prawa do emerytury z osiągnięciem tego wieku.

W niniejszej sprawie bezspornym było, iż powódka w chwili wręczenia jej –wypowiedzenia podlegała ochronie przedemerytalnej, co przesądzało o zasadności powództwa w tym zakresie. Niezależnie od powyższego, Sąd Rejonowy podkreślił, że zgodnie z zeznaniami świadków oraz zeznaniami powódki przed otrzymaniem wypowiedzenia powódka nie miała okazji współpracować z nowo wybranym zarządem, który podjął decyzję o wypowiedzeniu powódce umowy o pracę. Materiał dowodowy zgromadzony w sprawie wskazywał, że powódka była długoletnim pracownikiem spółdzielni. Uważano ją za cenionego i doświadczonego pracownika. Zarzuty odnośnie do jej pracy pojawiły się ze strony nowego zarządu pozwanej spółdzielni, który nie dał powódce szansy podjęcia współpracy. Nieprawidłowości, które zostały wymienione w oświadczeniu o wypowiedzeniu umowy o pracę nie mogły prowadzić do wypowiedzenia powódce umowy o pracę, gdyż albo nie miały w ogóle miejsca albo pozwana spółdzielnia nie wykazała, aby powódka ponosiła za nie odpowiedzialność.

Sąd I instancji podniósł, że zarzut dotyczący nieprzygotowania umowy o pracę dla A. M. okazał się nieprawdziwy. Powódka przygotowała bowiem umowę o pracę, jednakże dokument ten nie został podpisany przez osobę uprawnioną do reprezentowania spółdzielni. Natomiast zastrzeżenia pracodawcy odnośnie do naruszania przepisów przy dokonywaniu wypowiedzeń umów o pracę i niekompletnego prowadzenia dokumentacji pracowniczej nie zostały dostatecznie sprecyzowane i potwierdzone w materiale dowodowym zgromadzonym w sprawie. Z tych względów wypowiedzenie powódce umowy o pracę Sąd uznał za nieuzasadnione.

Sąd stwierdził, że zgodnie zaś z art. 45 § 2 k.p. (w zw. z art. 56 § 2 k.p.) sąd pracy może nie uwzględnić żądania pracownika uznania wypowiedzenia za bezskuteczne lub przywrócenia do pracy, jeżeli ustali, że uwzględnienie takiego żądania jest niemożliwe lub niecelowe - w takim przypadku sąd pracy orzeka o odszkodowaniu. Przepisu art. 45 § 2 k.p. nie stosuje się jednak do pracowników, o których mowa w art. 39 k.p., chyba że uwzględnienie żądania pracownika przywrócenia do pracy jest niemożliwe z przyczyn określonych w art. 41¹ k.p. (m.in. w razie ogłoszenia upadłości) - w takim przypadku sąd pracy orzeka o odszkodowaniu. Strona pozwana w ocenie Sądu nie wykazała, że żądanie przywrócenia do pracy jest niemożliwe ze względu na ogłoszenie upadłości pracodawcy. W ocenie Sądu taka okoliczność nie zaistniała. Zgodnie z orzecznictwem Sądu Najwyższego upadłość pracodawcy nie wyłącza z mocy ustawy roszczenia pracownika o przywrócenie do pracy (wyrok Sądu Najwyższego z dnia 19 czerwca 2012 r., II PK 268/11). Wchodzące w skład masy upadłości przedsiębiorstwo upadłego, będące jednocześnie zakładem pracy, może pod określonymi prawem warunkami funkcjonować przez dłuższy czas. Sąd Rejonowy wskazał, że w niniejszej sprawie postępowanie upadłościowe toczy się od 2015 r., a w tym okresie spółdzielnia nadal funkcjonuje. Syndyk masy upadłości w tym okresie zatrudniał nowych pracowników, a ponadto nadal istnieje konieczność utrzymania tego zatrudnienia. W konsekwencji przywrócenie powódki do pracy nie jest niemożliwe.

Wobec powyższego Sąd Rejonowy doszedł do przekonania, że zarówno oświadczenie o wypowiedzeniu umowy o pracę jak również oświadczenie o rozwiązaniu umowy o pracę bez zachowania okresu wypowiedzenia okazały się wadliwe. Zgodnie zaś z art. 60 k.p. jeżeli pracodawca rozwiązał umowę o pracę w okresie wypowiedzenia z naruszeniem przepisów o rozwiązywaniu umów o pracę bez wypowiedzenia, pracownikowi przysługuje wyłącznie odszkodowanie. Odszkodowanie przysługuje w wysokości wynagrodzenia za czas do upływu okresu wypowiedzenia. Przepis art. 60 k.p. obejmuje jednak tylko takie sytuacje, gdy w okresie niewadliwego wypowiedzenia przez pracodawcę umowy o pracę rozwiązał on z pracownikiem stosunek pracy bez wypowiedzenia z naruszeniem przepisów o rozwiązywaniu umów o pracę bez wypowiedzenia (wyrok Sądu Najwyższego z dnia 28 czerwca 2005 r., III PK 44/05).

W razie wypowiedzenia przez pracodawcę umowy o pracę z naruszeniem przepisów o

wypowiadaniu umów, a następnie niezgodnego z prawem rozwiązania umowy o pracę bez wypowiedzenia w okresie wypowiedzenia, pracownikowi przysługuje odszkodowanie z art. 47¹ albo 60 k.p. według jego wyboru (wyrok Sądu Najwyższego z dnia 24 lipca 2001 r., I PKN 568/00). Pracownikowi przysługuje więc stosowne roszczenie oparte na wybranej przez niego podstawie, którą może być art. 45 § 1 k.p. wtedy, gdy pracodawca wypowiedział umowę o pracę z naruszeniem przepisów o wypowiedzaniu umów, a ponadto gdy w okresie wypowiedzenia rozwiązał umowę o pracę z naruszeniem przepisów o wypowiedzaniu umów, a ponadto gdy w okresie wypowiedzenia rozwiązał umowę o pracę z naruszeniem przepisów o niezwłocznym rozwiązaniu umów. W ocenie Sądu w tych okolicznościach, gdy dwa oświadczenia pracodawcy okazały się wadliwe, powódka mogła domagać się przywrócenia do pracy i wynagrodzenie za okres pozostawania bez pracy (por. wyroki Sądu Najwyższego z

dnia 24 lipca 2001 r., sygn. akt I PKN 568/2000, z dnia 28 czerwca 2005 r., sygn. akt

III PK 44/2005, z dnia 21 września 2005 r., sygn. akt II PK 305/2004).

Sąd Rejonowy wskazał, że powódce przysługiwało wynagrodzenie za cały okres pozostawania bez pracy, gdyż powódka podlegała ochronie, o której mowa w art. 39 k.p. Sąd w kwestii prowadzenia niniejszego postępowania pomimo ogłoszenia upadłości pozwanego pracodawcy podniósł, że ogłoszenie upadłości pracodawcy nie powoduje ex lege przekształcenia roszczeń majątkowych (niepieniężnych) w roszczenia pieniężne, to wobec braku wyraźnego przepisu nieuprawniony jest pogląd, w myśl którego takim przekształceniu ulegałoby roszczenie o przywrócenie do pracy. W ocenie Sądu wpływ upadłości pracodawcy na stosunki pracy został uregulowany odrębnie i regulacje z dziedziny prawa pracy mają pierwszeństwo przed ogólnymi przepisami prawa upadłościowego. Te rozważania prowadzą do wniosku, że w sprawie o przywrócenie do pracy spór nie dotyczy przedmiotu należącego do masy upadłości. Do masy zaliczone mogło być roszczenie odszkodowawcze. Przeciwno uznaniu roszczenia o przywrócenie do pracy za „przedmiot” wchodzący w skład masy upadłości bez takiego przekształcenia przemawia bowiem sama istota postępowania upadłościowego. Roszczenie takie nie nadaje się do umieszczenia na liście wierzytelności i zaspokojenia w trybie określonym Prawie upadłościowym (uchwała Sądu Najwyższego z dnia 5 lipca 2002 r., III PZP 5/02).

Sąd Rejonowy podkreślił, że dla prowadzenia postępowania w sprawie o przywrócenie do pracy nie ma również znaczenia prawo do wynagrodzenia za czas pozostawania bez pracy wynikające z art. 47 k.p. Roszczenie pracownika o to wynagrodzenie powstaje z chwilą podjęcia pracy w wyniku przywrócenia orzeczonego przez sąd. W tym wypadku dłużnikiem nie jest upadły lecz masa upadłości. Konsekwencje procesowe ogłoszenia upadłości nie mogą zatem obejmować tego roszczenia (uchwała Sądu Najwyższego z dnia 5 lipca 2002 r., III PZP 5/02). Sąd nadto wskazał, że syndyk nie staje się z mocy prawa z chwilą ogłoszenia upadłości pracodawcą dla pracowników zatrudnionych przez upadłego. Pracodawcą pozostaje nadal podmiot, który zatrudniał pracowników przed ogłoszeniem upadłości. Sąd przywołał stanowisko Sądu Najwyższego wyrażone w wyroku z dnia 18 czerwca 2002 r. (sygn. akt PKN 171/01), w którym przyjęto, że syndyk obejmując majątek upadłego z mocy prawa, zarządzając tym majątkiem i przeprowadzając jego likwidację oraz kontynuując działalność upadłego pracodawcy, staje się organem zarządzającym, przez co z mocy samego prawa uzyskuje status podmiotu dokonującego za pracodawcę w upadłości czynności w sprawach z zakresu prawa pracy w rozumieniu art. 31 Kodeksu pracy.

Sąd Rejonowy wynagrodzenie za cały okres pozostawania bez pracy zasądził od Zarządcy Tymczasowego (...) Spółdzielni Mieszkaniowej w upadłości likwidacyjnej (wyznaczonego w miejsce syndyka masy upadłości), jednakże mając na uwadze, iż pracodawcą powódki nadal pozostaje upadły przywrócenie do pracy nastąpiło do (...) Spółdzielni Mieszkaniowej w upadłości likwidacyjnej.

O kosztach procesu Sąd orzekł na podstawie art. 98 § 1 k.p.c. Stawka minimalna kosztów zastępstwa procesowego została zasądzona w podwójnej wysokości (w związku z połączeniem spraw) i wynika z § 11 ust. 1 pkt 1 rozporządzenia Ministra Sprawiedliwości z dnia 28 września 2002 r. w sprawie opłat za czynności radców prawnych oraz ponoszenia przez Skarb Państwa kosztów nieopłaconej pomocy prawnej udzielonej z urzędu (Dz. U. nr 163, poz. 1349 z późn. zm.)

- obowiązującego w dacie wniesienia odwołania. Do kosztów procesu Sąd naliczył również uiszczone przez powódkę opłaty od pozwów.

Apelację od powyższego wyroku złożył Zarządca Tymczasowy (...) Spółdzielni Mieszkaniowej w upadłości likwidacyjnej z siedzibą w W., zaskarżając wyrok w całości.

Zaskarżonemu wyrokowi zarzucono:

1. mające wpływ na wynik postępowania naruszenie przepisów postępowania: art. 233 § 1 k.p.c. poprzez zastosowanie dowolnej i wybiórczej oceny dowodów, z pominięciem w tej ocenie materiału dowodowego, który sprzeczny był z koncepcją sądu w zakresie stanu faktycznego, w zakresie ustalenia stanu wiedzy powódki na temat członkostwa w spółdzielni osób wpisywanych przez nią na listę członków oczekujących podczas Walnych Zgromadzeń w dniach 30 czerwca 2012 r., 29 czerwca 2013 r., 25 września 2014 r. oraz procedury weryfikacji członkostwa osób zgłaszających swój udział w Walnych Zgromadzeniach jako członkowie oczekujący - poprzez ustalenie tych okoliczności wyłącznie w oparciu o zeznania A. Z. oraz B. T., pomijając zaś zeznania składane przez świadków E. B., E. W., M. B. oraz A. C. - mimo braku uznania złożonych przez tych świadków zeznań za niewiarygodne, a ponadto poprzez uznanie zeznań złożonych przez M. B., A. C. i K. B. za przydatne w ustaleniu stanu faktycznego w ograniczonym zakresie z uwagi na uznanie, że dotyczyły przede wszystkim okresu zatrudnienia powódki po zmianie zarządu;

2. mające wpływ na wynik postępowania naruszenie przepisów postępowania: art. 217 § 2 k.p.c. w zw. z art. 227 k.p.c. poprzez uznanie, że wnioski dowodowe zawarte w pismach

procesowych z dnia: 10 marca 2017 r. (złożonym na rozprawie w dniu 10 marca 2017 r.) oraz piśmie z dnia 18 maja 2017 r. nie były istotne dla rozstrzygnięcia sprawy i oddalenie tych wniosków dowodowych, chociaż przedmiotem dowodu była okoliczność wpisywania przez powódkę na listę obecności Walnych Zgromadzeń w dniach 30 czerwca 2012 r., 29 czerwca 2013 r., 25 września 2014 r. osób, które nie miały statusu członków oczekujących oraz stan świadomości powódki w tym zakresie, które ma kluczowe znaczenie dla ustalenia popełnienia przez nią przestępstwa wskazywanego w oświadczeniu o rozwiązaniu umowy o pracę bez wypowiedzenia, a także okoliczność podejmowania przez powódkę działań sprzecznych z interesem pracodawcy w okresie, kiedy pozostawała w stosunku pracy (w okresie wypowiedzenia) jak i po rozwiązaniu umowy o pracę, świadczące o niecelowości przywrócenia jej do pracy;

3. mające wpływ na wynik postępowania naruszenie przepisów postępowania naruszenie

przepisów postępowania: art. 328 § 2 k.p.c. poprzez niewskazanie w uzasadnieniu

podstawy przyjęcia braku przesłanki niecelowości przywrócenia o pracy, o której mowa w

art 45 § 2 Kodeksu pracy, w zw. z art 56 Kodeksu pracy;

4. naruszenie przepisów prawa materialnego, to jest art. 52 § 1 pkt 1) Kodeksu pracy poprzez jego niezastosowanie, wynikające z ustalenia, że powódka nie popełnienia przestępstwa fałszerstwa lub poświadczenia nieprawdy podczas sporządzania list członków oczekujących biorących udział w Walnych Zgromadzeniach w dniach 30 czerwca 2012 r., 29 czerwca 2013 r., 25 września 2014 r., uzasadniającego rozwiązanie z nią umowy o pracę bez wypowiedzenia;

5. naruszenie przepisów prawa materialnego, to jest art. 56 § 1 Kodeksu pracy poprzez jego zastosowanie i uwzględnienie żądania pozwu w zakresie przywrócenia do pracy, podczas gdy powódka dopuściła się przestępstwa i było to oczywiste w dacie złożenia oświadczenia o rozwiązaniu umowy o pracę a rozwiązanie z nią umowy o pracę w trybie art. 52 § 1 pkt 1) Kodeksu pracy było uzasadnione;

6. naruszenie przepisów prawa materialnego, to jest art. 52 § 2 Kodeksu pracy poprzez jego zastosowanie i bezzasadne przyjęcie, że oświadczenie o rozwiązaniu umowy o pracę z dnia 11 lutego 2015 r nastąpiło z przekroczeniem 1-miesięcznego terminu od daty dowiedzenia się o okoliczności uzasadniającej rozwiązanie umowy o pracę;

7. naruszenie przepisów prawa materialnego art. 8 k.p., polegające na przywróceniu do pracy powódki w sytuacji gdy pozostaje to sprzeczne z zasadami współżycia społecznego;

8. naruszenie przepisów prawa materialnego, to jest art. 45 § 2 kodeksu pracy a także z art. 56 §1 i 2 w związku art. 45 § 2 Kodeksu pracy poprzez uwzględnienie roszczenia powódki o przywrócenie do pracy, podczas gdy w przypadku założenia, że spółdzielnia naruszyła zarówno przepisy o rozwiązywaniu umowy o pracę bez wypowiedzenia jak i

przepisy o rozwiązaniu umowy o pracę za wypowiedzeniem, istnieją okoliczności przemawiające za nieuwzględnieniem roszczenia o przywrócenie do pracy - to jest okoliczność, że Spółdzielnia znajduje się w stanie upadłości, jej stan majątkowy nie pozwala na dodatkowe zatrudnienie, ponieważ stanowiłoby ono uszczuplenie masy upadłości, a nadto ze względu na to pomiędzy Zarządem a powódką istnieje konflikt oraz działania powódki po otrzymaniu wypowiedzenia oraz rozwiązaniu umowy o pracę są sprzeczne z interesem pracodawcy to jest świadczące o wystąpieniu niemożliwości i niecelowości przywrócenia powódki do pracy.

Strona apelująca wniosła o:

1. zwrócenie się do Zakładu Ubezpieczeń Społecznych, (...) Oddział w W. ul. (...). (...) W. o udzielenie informacji:

- kiedy powódka osiągnęła wiek emerytalny,

- czy powódka nabyła uprawnienia do emerytury (to jest złożyła wymagany wniosek oraz jeśli tak- to czy został pozytywnie rozpatrzony)

a następnie dopuszczenie dowodu z dokumentu- pisma Zakładu Ubezpieczeń Społecznych zawierającego wyżej wymienione informacje, na okoliczność niecelowości przywracania jej do pracy oraz braku ochrony wynikającej z art. 39 k.p.

2. przeprowadzenie dowodów z dokumentów, to jest:

a) sprawozdania rachunkowego Zarządcy Tymczasowego za okres od dnia 1 marca 2017 roku do dnia 31 maja 2017 r. oraz za okres od 1 czerwca 2017 r. do 31 sierpnia 2017 r. (w załączeniu) na okoliczność, że stan majątkowy masy upadłości nie pozwala na powiększanie stanu zatrudnienia Spółdzielni i utrzymywania kolejnych stanowisk pracy

b) kopii korespondencji e-mail pomiędzy p. H. P. oraz K. R. (b. Prezes Spółdzielni) a przedstawicielstwem Związku (...) z dniami 15 stycznia 2015 r. - dotyczącej wynajmu sali celem odbycia „Walnego Zgromadzenia” członków Spółdzielni w dniach 26.01 do 10.02.2015 r. oraz faktury zaliczkowej o której mowa w ww korespondencji mailowej: faktury z dnia 4 lutego 2015 r. wystawionej przez Związek (...) (załączone do pisma procesowego pozwanego z dnia 18 maja 2017 r.) oraz

c) protokołu zeznań powódki złożonych w sprawie prowadzonej przed Sądem Okręgowym w Warszawie w sprawie II C 400/16 (załączona do pisma procesowego pozwanego z dnia 18 maja 2017 r.) na okoliczność podejmowania, w czasie trwania stosunku pracy z pozwanym działań na szkodę pracodawcy powodujących utratę zaufania do powódki i przesądzających o niecelowości przywrócenia do pracy powódki.

Wskazując na powyższe zarzuty apelujący wniósł o : zmianę zaskarżonego wyroku w całości poprzez oddalenie powództwa w całości oraz zasądzenie od powódki na rzecz pozwanego kosztów procesu, w tym kosztów zastępstwa procesowego według norm przepisanych, ewentualnie o uchylenie zaskarżonego wyroku i przekazania sprawy do ponownego rozpoznania przez sąd I instancji do ponownego rozpoznania oraz zasądzenie od powódki na rzecz pozwanego kosztów procesu, w tym kosztów zastępstwa procesowego według norm przepisanych. Na wypadek gdyby Sąd doszedł do przekonania, że rozwiązanie umowy o pracę z powódką nastąpiło z naruszeniem przepisów prawa pracy, wniósł o zmianę zaskarżonego wyroku w pkt I i nieuwzględnienie żądania powódki o przywrócenie do pracy, w

pkt II poprzez zasądzenie na jej rzecz odszkodowania w wysokości 3 miesięcznego wynagrodzenia oraz zasądzenie od powódki na rzecz pozwanej kosztów procesu, w tym kosztów zastępstwa procesowego według norm przepisanych.

W odpowiedzi na apelację powódka wniosła o jej oddalenie jako bezzasadnej, oddalenie wniosków dowodowych oraz zasądzenie od pozwanej na rzecz powódki kosztów postępowania za obie instancje według norm przepisanych.

Sąd Okręgowy w Warszawie zważył, co następuje:

apelacja jest nieuzasadniona.

Sąd Okręgowy oznaczył stronę pozwaną jako syndyka masy upadłości (...) Spółdzielni Mieszkaniowej w upadłości likwidacyjnej mając na uwadze postanowienie Sądu Rejonowego dla m.st. Warszawy X Wydziału Gospodarczego dla spraw upadłościowych i restrukturyzacyjnych w którym na podstawie art. 172 ust. 2 prawa upadłościowego i naprawczego odwołano zarządcę tymczasowego w osobie K. G. i wyznaczono syndyka w osobie K. G. (k. 563)

W ocenie Sądu Okręgowego wyrok Sądu I instancji jest prawidłowy. Sąd odwoławczy podziela ustalenia faktyczne Sądu pierwszej instancji i przyjmuje je za własne. Sąd odwoławczy aprobuje również ocenę prawną przedstawioną w uzasadnieniu zaskarżonego wyroku. W okolicznościach sprawy nie występują jakiegokolwiek przesłanki mogące wyrok ten wzruszyć, a w szczególności te, które Sąd odwoławczy bierze pod uwagę z urzędu (art. 378 § 1 k.p.c.).

Sąd Okręgowy na podstawie art. 381 k.p.c. oddalił wnioski dowodowe zgłoszone w odpowiedzi na apelację uznając je za spóźnione i nie mające znaczenia z punktu widzenia rozstrzygnięcia.

Nieuzasadniony jest zarzut naruszenia art. 233 k.p.c. Przepis ten ustanawia zasadę swobodnej oceny dowodów, w myśl której sąd ocenia wiarygodność i moc dowodów stosownie do własnego przekonania, w oparciu o wszechstronne rozważenie zebranego w sprawie materiału, a więc biorąc pod uwagę wszystkie dowody przeprowadzone w postępowaniu oraz wszelkie - mające znaczenie dla ich mocy i wiarygodności - okoliczności towarzyszące ich przeprowadzaniu (por. orzeczenie Sądu Najwyższego z dnia 11 lipca 2002 r., IV CKN 1218/00, niepubl., LEX nr 80266). Granice swobodnej oceny dowodów winny być wyznaczone wymaganiami prawa procesowego, doświadczenia życiowego oraz regułami logicznego myślenia, w świetle których sąd w sposób bezstronny, racjonalny i wszechstronny rozważa materiał dowodowy jako całość, dokonuje wyboru określonych środków dowodowych, a wiążąc ich moc i wiarygodność odnosi je do pozostałego materiału dowodowego zgromadzonego w sprawie (por. wyrok Sądu Najwyższego z dnia 10 czerwca 1999 r., II UKN 685/98, OSNAPiUS 2000, Nr 17, poz. 655).

W ocenie Sądu odwoławczego, Sąd Rejonowy dokonując oceny materiału dowodowego zgromadzonego w toku postępowania, nie dopuścił się naruszenia wskazanych reguł. Wnioski Sądu I instancji zostały logicznie powiązane z zebraniem w sprawie materiałem dowodowym. Sąd ten nie przekroczył granic swobodnej oceny dowodów i nie popełnił błędów w logicznym rozumowaniu. Wywody apelacji stanowią jedynie polemikę z prawidłowymi ustaleniami tego Sądu, gdyż strona apelująca nie przedstawiła wniosków ani środków dowodowych mogących podważyć trafność ustaleń Sądu I instancji. Strona pozwana przeciwstawia bowiem ocenie dokonanej przez Sąd pierwszej instancji swoją analizę zgromadzonego materiału dowodowego i własny pogląd na sprawę prezentując własną ocenę materiału dowodowego i własne ustalenia, z pominięciem okoliczności dla niej niewygodnych lub nie odpowiadających jej wersji zdarzeń. Tymczasem prawidłowo zrealizowanym zadaniem Sądu Rejonowego było przeprowadzenie całościowej oceny zebranego w sprawie materiału, ponieważ tylko taka mogła dać pełny obraz spornych okoliczności. Podkreślenia wymaga, że jeżeli z określonego materiału dowodowego sąd wyprowadza logicznie poprawne i zgodne z doświadczeniem życiowym wnioski to ocena nie narusza reguł wyrażonych w art. 233 § 1 k.p.c. i musi się ostać, choćby w równym stopniu na podstawie tego materiału dowodowego dawały się wysnuć wnioski odmienne (por. wyrok SA w Poznaniu z dnia 4 września 2014 r. IACA 562/14).

Sąd Okręgowy w pełni podziela ocenę dokonaną przez Sąd Rejonowy, że pracodawca nie wykazał dowodowo podstaw do rozwiązania umowy o pracę z powódką w trybie art. 52 § 1 pkt. 2 k.p. który to tryb przewiduje możliwość rozwiązanie umowy bez wypowiedzenia z winy pracownika w razie popełnienia przez pracownika w czasie trwania umowy o

pracę przestępstwa, które uniemożliwia dalsze zatrudnianie go na zajmowanym stanowisku, jeżeli przestępstwo jest oczywiste lub zostało stwierdzone prawomocnym wyrokiem.

W judykaturze przyjmuje się zgodnie, że „oczywistość” popełnienia przestępstwa w rozumieniu art. 52 § 1 pkt 2 k.p. może być stwierdzona na podstawie takiej oceny konkretnego zdarzenia, które nie pozostawia wątpliwości, że przestępstwo zostało popełnione. Nie można zatem uznać oczywistości przestępstwa pracownika, jeżeli brak jest pewności, czy zostało ono w ogóle popełnione. „Oczywistość” popełnienia przestępstwa może być stwierdzona nie tylko na podstawie prawomocnego wyroku skazującego, ale również i bez tej podstawy, lecz na podstawie takiej oceny konkretnego zdarzenia, które nie pozostawia wątpliwości co do wyniku ewentualnego postępowania karnego, np. gdy sprawca został „złapany na gorącym uczynku” w momencie dokonywania kradzieży. Oczywistość przestępstwa w rozumieniu art. 52 § 1 pkt 2 k.p. dotyczy bezsporności (obiektywności) faktu, a więc samego zaistnienia czynu kwalifikowanego przez prawo jako przestępstwo bez względu na to, czy przestępstwo to będzie następnie ścigane i sprawca jego skazany. (por. wyroki Sądu Najwyższego z dnia 18 stycznia 2008 II PK 269/07r., Legalis nr 164476, 30 stycznia 1977 r., I PRN 141/76, OSNC 1977 nr 8, poz. 147; z dnia 4 kwietnia 1979 r., I PR 13/79, OSNC 1979 nr 11, poz. 221; z dnia 4 lutego 1982 r., I PRN 1/82, OSNC 1982 nr 8-9, poz. 131).

W przedmiotowej sprawie nie można było uznać oczywistości przestępstwa pracownika, wobec braku pewności, czy zostało ono w ogóle popełnione. W niniejszym postępowaniu ciężar dowodu spoczywał zaś na pracodawcy. Zwrócić należy uwagę, że zachowania powódki, które doprowadziły pracodawcę do rozwiązania z nią umowy o pracę w trybie art. 52 § 1 punkt 2 k.p. w dniu 11 lutego 2015 r., miały miejsce odpowiednio w 2012 r., 2013 r., 2014 r. W związku z tymi czynami nie toczyło się przeciwko powódce postępowanie karne. Już choćby z tego względu „oczywistość przestępstw: w rozumieniu art. 52 § 1 pkt 2 zarzucanych powódce przez pracodawcę budzi wątpliwości. Sąd Rejonowy przeprowadził obszerne postępowanie dowodowe, przesłuchał licznych świadków na okoliczność obowiązujących procedur w pozwanej spółdzielni dotyczących sporządzania i weryfikacji list obecności na walnym zgromadzeniu członków spółdzielni i prawidłowo go ocenił w świetle zasad płynących z art. 233 § 1 k.p.c. a strona pozwana nie przedstawiła żadnych argumentów jurystycznych, które podważałaby tę ocenę. Z prawidłowych ustaleń Sądu Rejonowego wynikało, że listy obecności członków spółdzielni na walne zgromadzenie sporządzał dział członkowski, zaś powódka otrzymywała przygotowaną listę obecności z nazwiskami osób i numerami członkowskimi. Jeśli zaś chodzi o członków oczekujących to dział członkowski nie przygotowywał list obecności, co wynikało z decyzji zarządu. Jak wynikało z zeznań świadka B. T. (zeznania k. 234 – 235) od 2011 r. członkowie oczekujący pojawiali się w małej grupie, pomimo że stanowili liczną grupę i zarząd zdecydował, aby po 2010 nie sporządzać list obecności. Powódka otrzymywała pustą listę od momentu, kiedy walne zgromadzenie zastąpiło zebranie przedstawicieli. Powódka otrzymywała pustą listę z rubrykami na członków oczekujących, którą uzupełniała na bieżąco o stawiających się na zgromadzenie członków oczekujących (zeznania świadków: E. B. k. 261 - 262, B. T. k. 234 - 235, K. R. k. 220 – 221, K. W. (2) k. 355- 356, powódki). Należy zauważyć, że tym samym powódka w zakresie listy członków oczekujących nie miała możliwości mechanicznego sprawdzenia listy obecności, gdyż takowej nie było na skutek tego, że decyzją pracodawcy uznano to za zbędne.

W ocenie Sądu Okręgowego Sąd I instancji prawidłowo ocenił zeznania świadków A. Z. i A. S. w kwestii list członków oczekujących i nie ma potrzeby ponawiania w tym miejscu tożsamej argumentacji. Ponadto z żadnego dowodu nie wynika, aby powódka otrzymała listę członków oczekujących przed zgromadzeniem. Pracodawca de facto na skutek swojej decyzji pozbawił pracownika możliwości rzetelnego sprawdzenia, czy osoby wchodzące na zgromadzenie członków spółdzielni są w rzeczywistości członkami oczekującymi. Logika i doświadczenie życiowe wskazuje, że powódka nie była w stanie każdorazowo dokonywać sprawdzenia i weryfikacji osoby stawiającej się w dokumentacji członkowskiej znajdującej się w dziale członkowskim, gdyż to ten dział dysponował odpowiednimi narzędziami w celu zweryfikowania poszczególnych osób. Powódka mogła sprawdzić osoby zgłaszające się jedynie na podstawie dokumentów udostępnionych jej przez zarząd spółdzielni na potrzeby walnego zgromadzenia, czy w razie wątpliwości skonsultować się z radcą prawnym. W ocenie Sądu Okręgowego aby pracodawca mógł oczekiwać od powódki rzetelnego wykonania obowiązków związanych z obsługą walnego zgromadzenia winien przedstawić powódce imienną listę członków oczekujących, zapewnić jej narzędzie aby powódka mogła dokonać szybkiej oceny,

czy dana osoba podająca się za członka – oczekującego faktycznie nim jest. Tym samym - jak słusznie podniósł Sąd Rejonowy - działania powódki w zakresie list obecności członków oczekujących de facto sprowadzały się do rejestrowania osób, które stawiały się na walne zgromadzenie twierdząc, że są członkami oczekującymi i wzięły udział w głosowaniu. Listy te odzwierciedlały w tym zakresie stan faktyczny.

W ocenie Sądu Okręgowego działanie powódki nie wyczerpywało znamion przestępstw określonych w art. 270 i art. 271 kk, co pracodawca zarzucał powódce w swoim oświadczeniu o rozwiązaniu umowy o pracę bez wypowiedzenia. Powódka otrzymywała pustą listę członków oczekujących, a zatem oczywiste jest, że nie mogła dopuścić się podrobienia tego dokumentu lub jego przerobienia, co należy do znamion przedmiotowych przestępstwa z art. 270 § 1 kk. (falszerstwo materialne). Pozwana spółdzielnia nie wykazała dowodowo, aby powódka działając umyślnie, umieszczała na tej liście osoby, o których wiedziała, że nie są członkami oczekującymi. Ponadto zwrócić należy uwagę, że powódka jak wynika z materiału dowodowego zwracała się do radcy prawnego w sytuacji, gdy miała wątpliwości, czy dana osoba jest członkiem oczekującym. W ocenie Sądu Okręgowego nawet w sytuacji, gdy na sporządzonej przez powódkę znalazły się osoby nie posiadające uprawnień członka oczekującego, to zachowanie powódki można ocenić wyłącznie jako sporządzenie dokumentu nierzetelnego, które jednak nie wypełnia znamion przestępstwa z art. 271 k.k.(falszerstwo intelektualne). Podkreślenia wymaga, że na ewentualną nierzetelność miał wpływ sam pracodawca, który zrezygnował z przygotowywania przez dział członkowski listy członków oczekujących. Odnośnie zaś kwestii zarzutu uczestniczenia przez samą powódkę w walnym zgromadzeniu członków spółdzielni podkreślenia wymaga, że powódka pozostawała w uzasadnionym przekonaniu, że jest członkiem oczekującym. Sąd w pełni podziela ocenę Sądu I instancji, że przekonanie to było usprawiedliwione w okolicznościach niniejszej sprawy. Jak już wskazano powyżej nie można zatem uznać oczywistości przestępstwa pracownika, jeżeli brak jest pewności, czy zostało ono w ogóle popełnione. Zarzut naruszenia prawa materialnego w postaci art. 52 § 1 pkt. 1 k.p. jest więc nieuzasadniony.

Sąd Okręgowy podziela ocenę Sądu I instancji, że z materiału dowodowego wynika, że do czasu zmiany w składzie zarządu (do grudnia 2014 r.) stan odzwierciedlony w listach obecności sporządzonych przez powódkę był znany i akceptowany przez przełożonych powódki. Zarzuty stawiane powódce w oświadczeniu pracodawcy o rozwiązaniu umowy o pracę bez wypowiedzenia dotyczą okresu 2012 – 2014. Zgodnie z art. 52 § 2 k.p. rozwiązanie umowy o pracę bez wypowiedzenia z winy pracownika nie może nastąpić po upływie 1 miesiąca od uzyskania przez pracodawcę wiadomości o okoliczności uzasadniającej rozwiązanie umowy. W tych okolicznościach Sąd Rejonowy słusznie ocenił, że pracodawca pomimo zmiany zarządu, utracił prawo powoływania się na te zdarzenia w oświadczeniu o rozwiązaniu umowy o pracę bez zachowania okresu wypowiedzenia z uwagi na upływ terminu, o którym mowa w art. 52 § 2 k.p. Ponadto kwestia zachowania przez pracodawcę powyższego terminu jest bez znaczenia w sytuacji, gdy Sąd Rejonowy prawidłowo ocenił, że przyczyny stanowiące podstawę rozwiązania z powódką umowy o pracę były nieprawdziwe. Zarzut naruszenia art. 52 § 2 k.p. jest zatem chybiony.

Zarzut naruszenia art. 217 § 2 k.p.c. w zw. z art. 227 k.p.c. jest również nieuzasadniony. Zgodnie z art. 206 § 6 k.p.c. Sąd pomija spóźnione twierdzenia i dowody, chyba że strona uprawdopodobni, że nie zgłosiła ich w pozwie, odpowiedzi na pozew lub dalszym piśmie przygotowawczym bez swojej winy lub, że uwzględnienie spóźnionych twierdzeń i dowodów nie spowoduje zwłoki w rozpoznaniu sprawy, albo że występują inne wyjątkowe okoliczności. W ocenie Sądu Okręgowego niczym nie usprawiedliwione jest złożenie przez stronę pozwaną dowodów dopiero w końcowej fazie postępowania przed Sądem I instancji. Niewątpliwie mając na uwadze charakter tych dowodów (przesłuchanie świadków) spowodowałyby to nieuzasadnione przedłużenie postępowania. Ponadto zwrócić należy uwagę, że część świadków, o których wniosowała strona pozwana w piśmie procesowym z dnia 10 marca 2017 r. została przesłuchana w niniejszym postępowaniu (K. B., A. S.), strona pozwana miała możliwość zadawania pytań.

Nieuzasadnione są zarzuty naruszenia prawa materialnego w postaci art. 45 § 2 k.p. w zw. z art. 56 § 1 k.p. Podkreślenia wymaga, że w przedmiotowej sprawie wadliwe było nie tylko oświadczenie pracodawcy o rozwiązaniu umowy o pracę z powódką bez wypowiedzenia jak i oświadczenie pracodawcy w przedmiocie wypowiedzenia umowy o pracę. Odnośnie wypowiedzenia umowy o pracę Sąd Rejonowy słusznie uznał, że powódka w chwili wręczenia jej wypowiedzenia podlegała ochronie przedemerytalnej, przewidzianej w art. 39 k.p. Niezależnie od powyższego, Sąd I instancji prawidłowo również ocenił, że wypowiedzenie powódce umowy o pracę niezależnie od tego, że naruszało art. 39 k.p..

zawierało nieprawdziwe przyczyny. Podanie zaś w oświadczeniu o wypowiedzeniu umowy o pracę przyczyny pozornej (nierzeczywistej, nieprawdziwej) jest równoznaczne z brakiem wskazania przyczyny uzasadniającej wypowiedzenie w pojęciu art. 30 § 4 k.p. (por. wyrok Sądu Najwyższego z dnia 13 października 1999 roku, I PKN 304/99).

Zwrócić należy uwagę, że jak wynikało z materiału dowodowego powódka wypowiedzenie otrzymała kilkanaście dni po zmianie zarządu, co nastąpiło w połowie grudnia 2014 r. Powódka była długoletnim pracownikiem Spółdzielni (od 1993 r.) Z zeznań świadków: M. C. k. 117, K. R. k. 220, L. K. k. 221, A. Z. 235 wynikało, że wcześniej nie było żadnych zastrzeżeń do pracy powódki, w tym również do prowadzonej przez powódkę dokumentacji pracowniczej. Świadek M. C. zeznał, że w 2011 r. PIP przeprowadziła kontrolę w pozwanej spółdzielni, nie było żadnych zastrzeżeń, wszystkie akta osobowe były przeglądane (k. 117). Praca powódki była pozytywnie oceniana przez członków zarządu sprawujących tę funkcję aż do dnia 14 grudnia 2014 r. kiedy to zmienił się zarząd spółdzielni. Świadek B. T., która pracowała w Spółdzielni od 35 lat zeznała, że w stosunku do powódki żaden z poprzednich zarządów nie miał zastrzeżeń, powódka oceniana była pozytywnie (zeznania k. 234 v). Z zeznań świadka A. M. (k. 233 – 234) wynikało z kolei, że spółdzielnia nie zawarła z nią umowy z tego względu, że został wybrany nowy zarząd i nie było woli ze strony pozwanej zawarcia tej umowy a nie dlatego, że powódka nie dopełniła czynności związanych z przygotowaniem umowy. Analogiczna sytuacja była z przedłużeniem umowy o pracę z A. Z.. Świadek A. Z. (k.235) zeznała, że miała ustalone warunki przedłużenia umowy o pracę z Prezesem, zaś po zmianie zarządu spółdzielni została poinformowana w grudniu, że jej umowa nie zostanie przedłużona.

W ocenie Sądu Okręgowego w niniejszej sprawie przyczyny wskazane w oświadczeniu pracodawcy o wypowiedzeniu umowy o pracę, były pozorne. W ocenie Sądu Okręgowego z materiału dowodowego w sprawie w postaci zeznań świadków: K. R., L. K., A. M., B. T., K. W. (2) A. Z., M. C. oraz powódki wynika, że prawdziwą przyczyną rozwiązania umowy o pracę była arbitralna decyzja nowo wybranego Zarządu Spółdzielni o wymianie części kadr, w tym również powódki, podjęta nie w oparciu o merytoryczną ocenę pracy powódki a na podstawie jedynie animozji personalnych. Oprócz powódki rozwiązano umowę o pracę również z innymi długoletnimi pracownikami Spółdzielni, między innymi A. Z..

Sąd Okręgowy podziela ocenę Sądu I instancji, że w sytuacji, gdy jak w niniejszej sprawie zarówno oświadczenie pracodawcy w przedmiocie rozwiązania umowy o pracę bez wypowiedzenia jak i oświadczenia pracodawcy o wypowiedzeniu umowy o pracę było wadliwe, powódka mogła domagać się przywrócenia do pracy i wynagrodzenia za okres pozostawania bez pracy (por. wyroki Sądu Najwyższego z dnia 24 lipca 2001 r. sygn.akt I PKN 568/2000 OSNAPiUS 2003 nr 12, poz. 294., z dnia 28 czerwca 2005 r. sygn.akt. III PK 44/2005, OSNAPiUS 2006 nr 9-10, poz. 147). Zgodnie z art. 45 § 2 k.p. Sąd pracy może nie uwzględnić żądania pracownika uznania wypowiedzenia za bezskuteczne lub przywrócenia do pracy, jeżeli ustali, że uwzględnienie takiego żądania jest niemożliwe lub niecelowe; w takim przypadku sąd pracy orzeka o odszkodowaniu. Z § 3 art. 45 k.p. wynikało, że przepisu § 2 nie stosuje się do pracowników, o których mowa w art. 39 i 177, oraz w przepisach szczególnych dotyczących ochrony pracowników przed wypowiedzeniem lub rozwiązaniem umowy o pracę, chyba że uwzględnienie żądania pracownika przywrócenia do pracy jest niemożliwe z przyczyn określonych w art. 41¹; w takim przypadku sąd pracy orzeka o odszkodowaniu.

Sąd Rejonowy w przedmiotowej sprawie poczynił właściwe ustalenia i uznał, że przywrócenie do pracy powódki nie jest niemożliwe. Sąd I instancji formułując powyższy wniosek skupił się przede wszystkim na aspekcie związanym z ogłoszeniem upadłości pracodawcy i słusznie powołując się na wyrażone w orzecznictwie poglądy (por. wyrok Sądu Najwyższego z dnia 19 czerwca 2012 r. II PK 268/11 Legalis numer 537230) uznał, że upadłość pracodawcy nie wyłącza z mocy ustawy roszczenia pracownika o przywrócenie do pracy. Postępowanie upadłościowe toczy się od 2015 r. W tym czasie pozwana spółdzielnia nadal funkcjonuje. Jak wynika z prawidłowych ustaleń syndyk masy upadłości w tym okresie zatrudniał nowych pracowników, a ponadto nadal istnieje konieczność utrzymania tego zatrudnienia.

W ocenie Sądu Okręgowego pozwana spółdzielnia nie wykazała również aby przywrócenie do pracy powódki było niecelowe. Jak wskazał Sąd Najwyższy w wyroku z dnia 23 listopada 2016 r. (sygn. akt. II PK 222/15, Legalis numer 1550015) ocena roszczenia pracownika o przywrócenie do pracy z punktu widzenia kryterium "możliwości" i "celowości" jego dalszego zatrudnienia (art. 45 § 2 k.p.) powinna uwzględniać takie okoliczności, jak:

rodzaj przyczyny rozwiązania stosunku pracy (np. "ciężkie" lub "zwykłe" naruszenie obowiązków pracowniczych, przyczyny niezwiązane z osobą pracownika), podstawę orzeczenia o przywróceniu do pracy (bezzasadność zarzutów postawionych pracownikowi lub przyczyn wypowiedzenia albo naruszenie przez pracodawcę wymagań formalnych obowiązujących przy rozwiązywaniu umów o pracę), skutki mogące wyniknąć dla jednej lub drugiej strony z przywrócenia pracownika do pracy lub z zasądzenia na jego rzecz odszkodowania (konieczność ponownego rozwiązania przez pracodawcę stosunku pracy, zwolnienia dobrze pracujących pracowników, możliwość odrodzenia się sytuacji konfliktowej w zakładzie pracy, pozbawienie pracownika okresu zatrudnienia wymaganego do nabycia pewnych uprawnień itp.). Argumentem przeciwko możliwości uznania niecelowości przywrócenia powódki do pracy jest przede wszystkim okoliczność, że jak już wskazano powyżej rozwiązanie umowy o pracę z powódką było spowodowane jedynie arbitralną decyzją pracodawcy. Wskazane przyczyny w obu oświadczeniach pracodawcy nie tylko nie znalazły potwierdzenia w materiale dowodowym, ale z materiału tego wynikało, że nowo wybrany zarząd wręcz poszukiwał przyczyn dla uzasadnienia swojej arbitralnej decyzji. W ocenie Sądu Okręgowego pozwany pracodawca w sposób rażący naruszając przepisy o rozwiązywaniu umów o pracę z powódką, która objęta była ochroną na mocy art. 39 k.p. naruszył zasady współzycia społecznego. Niezrozumiałą jest w tej sytuacji powoływanie się przez pozwaną na art. 8 k.p., który miałby przemawiać za niecelowością przywrócenia do pracy powódki. W orzecznictwie ugruntowany jest pogląd, że ten, kto sam narusza prawo i zasady współzycia społecznego nie może powoływać się na okoliczności przemawiające za jego ochroną w ramach art. 45, jak i 8 k.p. (por. uchwała SN z dnia 27 czerwca 1985 r., III PZP 10/85 OSNC 1985 nr 11, poz. 164, z dnia 7 kwietnia 2011 r., I PK 239/10, LEX nr 896460, czy z dnia 20 stycznia 2011 r., I PK 135/10, LEX nr 794776).

Sąd Okręgowy podziela stanowisko powódki wyrażone w odpowiedzi na apelację, że powódka dopuszczała się działań godzących w interesy pracodawcy. Z zeznań świadków w niniejszej sprawie wynikało, że pomiędzy „nowym” zarządem a „starym” zarządem toczyła się walka o władze w Spółdzielni. Co oczywiste ten okres pracy z pewnością nie był komfortowy dla samych pracowników, w tym powódki. Powódka była utożsamiana przez „nowy” zarząd z poprzednim zarządem Spółdzielni. Dlatego w ocenie Sądu Okręgowego nie powinno się oceniać zachowania powódki w odniesieniu jedynie do tego okresu, nie uwzględniając, że powódka pracowała w Spółdzielni przez wiele lat, posiada duże doświadczenie zawodowe, poprzednie zarządy pozwanej spółdzielni nie miały do pracy powódki żadnych zastrzeżeń. Okoliczność, że powódka osiągnęła wiek emerytalny i nabyła uprawnienia do emerytury sama w sobie nie przemawia za orzeczeniem o niecelowości przywrócenia do pracy. Odnośnie konfliktu na który powołuje się strona pozwana, podnieść należy, że syndykiem masy upadłości pozwanej spółki jest K. G., z którym powódka współpracowała i który nie miał merytorycznych zastrzeżeń do jej pracy.

Mając na uwadze powyższe Sąd Okręgowy na podstawie art. 385 k.p.c. apelację strony pozwanej oddalił.

O kosztach procesu w instancji odwoławczej Sąd orzekł na podstawie art. 108 k.p.c. zgodnie z zasadą odpowiedzialności za wynik procesu, wskazaną w art. 98 § 1 k.p.c. Na koszty procesu składało się w przedmiotowej sprawie wynagrodzenie profesjonalnego pełnomocnika powoda (120 zł). Zgodnie z art. 98 § 3 k.p.c. do niezbędnych kosztów procesu strony reprezentowanej przez adwokata/radcę prawnego zalicza się wynagrodzenie, jednak nie wyższe niż stawki opłat określone w odrębnych przepisach i wydatki jednego adwokata/radcy prawnego, koszty sądowe oraz koszty nakazanego przez Sąd osobistego stawiennictwa strony. Wysokość wynagrodzenia pełnomocnika ustalono na podstawie § 9 ust. 1 pkt. 1 w zw. z §10 ust. 1 pkt. 1 rozporządzenia Ministra Sprawiedliwości w sprawie opłat za czynności radców prawnych (Dz.U. z 2015 r. poz. 1804 ze zm.).

Małgorzata Kosicka Monika Sawa Sylwia Kulma

(...)