

Sygn. akt XXI Pa 549/18

# WYROK

## W IMIENIU RZECZYPOSPOLITEJ POLSKIEJ

Dnia 28 marca 2019 r.

Sąd Okręgowy w Warszawie XXI Wydział Pracy w składzie:

Przewodniczący:	SSO Ewa Wronka
Sędziowie:	SO Dorota Czyżewska SR del. Krzysztof Kopciewski (spr.)
Protokolant:	sekr. sądowy Aneta Strynowicz

po rozpoznaniu na rozprawie w dniu 28 marca 2019 r. w Warszawie

sprawy z powództwa E. B.

przeciwko Spółdzielni Budowlano-Mieszkaniowej (...) w W.

o przywrócenie do pracy, wynagrodzenie za czas pozostawania bez pracy

na skutek apelacji wniesionych przez obie strony

od wyroku Sądu Rejonowego dla m.st. Warszawy VII Wydział Pracy i Ubezpieczeń Społecznych w Warszawie

z dnia 1 sierpnia 2018 roku sygn. akt VII P 449/16

1. zmienia zaskarżony wyrok w punkcie 1, 2, i 4 w ten sposób, że przywraca E. B. do pracy w Spółdzielni Budowlano-Mieszkaniowej (...) w W. na dotychczasowe warunki pracy i płacy oraz zasądza od Spółdzielni Budowlano-Mieszkaniowej (...) w W. na rzecz E. B. wynagrodzenie za cały czas pozostawania bez pracy w kwocie 10578 (dziesięć tysięcy pięćset siedemdziesiąt osiem) złotych brutto miesięcznie począwszy od dnia 1 marca 2016 roku do dnia przywrócenia do pracy pod warunkiem zgłoszenia gotowości podjęcia pracy w terminie 7 dni od dnia wydania wyroku i zasądza od Spółdzielni Budowlano-Mieszkaniowej (...) w W. na rzecz E. B. kwotę 11070 (jedenaście tysięcy siedemdziesiąt) złotych brutto tytułem zwrotu kosztów zastępstwa procesowego;

2. oddala apelację pozwanego,

3. zasądza od Spółdzielni Budowlano-Mieszkaniowej (...) w W. na rzecz E. B. kwotę 4290 (cztery tysiące dwieście dziewięćdziesiąt) złotych tytułem zwrotu kosztów zastępstwa procesowego w instancji odwoławczej.

Dorota Czyżewska Ewa Wronka Krzysztof Kopciewski

**Sygn. akt XXI Pa 549/18**

## UZASADNIENIE

Pozwem z 14 marca 2016 r. przeciwko Spółdzielni Budowlano-Mieszkaniowej (...) (dalej również jako (...) (...)), E. B. wniosła o przywrócenie jej do pracy na poprzednich warunkach pracy i płacy w pozwanej Spółdzielni w związku z niezgodnym z prawem i nieuzasadnionym rozwiązaniem umowy o pracę bez wypowiedzenia dokonany 29 lutego 2016 r., zasądzenie od pozwanej wynagrodzenia za czas pozostawania bez pracy w wysokości 9.000,00 zł na podstawie art. 57 § 2 k.p. w związku z art. 39 k.p. oraz zasądzenie kosztów procesu.

W odpowiedzi na pozew z 1 lipca 2018 r. pozwana Spółdzielnia Budowlano-Mieszkaniowa (...) wniosła o oddalenie powództwa w całości oraz zasądzenie kosztów procesu według norm przepisanych.

Wyrokiem z 1 sierpnia 2018 r., wydanym w niniejszej sprawie, Sąd Rejonowy dla m.st. Warszawy w Warszawie VII Wydział Pracy i Ubezpieczeń Społecznych :

1. zasądził od pozwanego na rzecz powódki kwotę 31.734 zł tytułem odszkodowania za niezgodne z prawem rozwiązanie umowy o pracę bez wypowiedzenia;
2. zasądził od pozwanego na rzecz powódki kwotę 360 zł tytułem zwrotu kosztów zastępstwa procesowego;
3. nakazał pobrać od pozwanego na rzecz Skarbu Państwa kwotę 5.400 zł tytułem opłaty sądowej od pozwu, od której zwolniona była powódka;
4. wyrokowi w pkt. 1 nadał rygor natychmiastowej wykonalności do kwoty 10.578 zł.

Sąd Rejonowy ustalił, że powódka była zatrudniona w Spółdzielni Budowlano-Mieszkaniowej (...) od 4 maja 1987 r. do 29 lutego 2016 r. na stanowisku Głównego Księgowego – Kierownika Działu (...) za wynagrodzeniem obliczanym według zasad ustalania ekwiwalentu za urlop w kwocie 10.578 zł – zaświadczenie, k. 68.

Powódka był członkiem Zarządu - zastępcą Prezesa od 26 marca 2009 r. do 3 września 2015 r. (bezsporne).

W Spółdzielni Budowlano-Mieszkaniowej (...) funkcjonował Regulamin Wynagradzania z 30 marca 2007 r. będący załącznikiem do Uchwały Nr (...). W treści Regulaminu z 2007 r. znalazł się zapis, że spod jego regulacji wyłączeni zostają członkowie zarządu, z wyjątkiem regulacji dotyczącej nagród jubileuszowych i innych wskazanych. Z powyższego wynika, że zgodnie z Regulaminem członkom zarządu przysługuje uprawnienie do nagrody jubileuszowej (Regulamin, k. 189-194). Regulamin z 2007 r. cały czas funkcjonuje w Spółdzielni i nie był kwestionowany przez nikogo. Nikt nie kwestionował również ważności jego przyjęcia (zeznania T. C., k. 146). Na podstawie wskazanego Regulaminu były wypłacane nagrody jubileuszowe członkom Zarządu. Treść Regulaminu Wynagrodzeń z 2007 r. został zaczerpnięta z poprzedniego Regulaminu Wynagrodzeń z 1993 r. Aktualny na moment wypłaty spornych nagród jubileuszowych Regulamin był od 2004 r. niezgodny z obowiązującymi przepisami prawa pracy.

Fundusz płac obejmował wynagrodzenie wszystkich pracowników, również członków zarządu, były w nim zawarte nagrody jubileuszowe dla zarządu (zeznania P. K., k. 208). Rada Nadzorcza akceptowała fakt wypłaty nagród jubileuszowych członkom zarządu, ponieważ były one przedmiotem analizy planu rocznego a potem planów kwartalnych i stanowiły one fragment funduszu płac w spółdzielni. Ponadto członkowie Rady Nadzorczej mogli kontrolować listę płac członków Zarządu (zeznania A. F., k. 222, zeznania T. C. – nagranie, k. 146).

Stan finansów i ich zgodność z obowiązującymi przepisami i procedurami badali okresowo biegli rewidenci jak i lustratorzy. Rzeczoznawcy nie mieli zastrzeżeń do sporządzonych przez Zarząd spółdzielni sprawozdań (opinia biegłego rewidenta z 31.03.2011 r. – k. 112-113, opinia biegłego rewidenta z 10.04.2016 r. – k.116-117).

16 sierpnia 2010 r. powódka pobrała nagrodę jubileuszową w wysokości 27.129,00 zł, natomiast 17 sierpnia 2015 r. powódka pobrała nagrodę w wysokości 29.008,00 zł. Także pozostali członkowie zarządu pobierali takie nagrody (bezsporne).

Na wniosek Kierownika Działu Organizacyjno-Samorządowego (wniosek, k. 289) dnia 21 marca 2008 r. Spółdzielnia Budowlano-Mieszkaniowa (...) zawarła z (...) Sp. z o.o. umowę o udzielenie, instalację, konfigurację i wdrożenie specyficznego oprogramowania oraz dostosowanie Zintegrowanego Systemu Informatycznego do potrzeb Spółdzielni (umowa, k. 71-76).

Rada Nadzorcza w protokole stanowiącym załącznik do Uchwały (...) Rady Nadzorczej (...) (...) z 25 stycznia 2010 r. przedstawiła zastrzeżenia do zawarcia umowy, o której mowa powyżej i jej realizacji. Rada Nadzorcza zobowiązała Zarząd Spółdzielni do przedstawienia w sprawozdaniach kwartalnych z wykonania planu gospodarczo finansowego informacji dotyczącej przebiegu wdrożenia i prac, które pozostały do wdrożenia (...) (protokół, k. 80-81). Zarząd w piśmie do Rady Nadzorczej z 7 grudnia 2009 r. stwierdził, że wina za znaczne opóźnienie we wdrażaniu (...) leży po stronie nie wykonawcy a Spółdzielni, wskazując, że czynnikami powodującymi opóźnienia są trudna sytuacja Zarządu, problemy kadrowe, irracjonalny opór psychiczny pracowników (pismo, k. 84-85). Zarząd z ramienia Spółdzielni zawarł z (...) umowę świadczenia stałego nadzoru autorskiego 4 maja 2012 r. Zintegrowany System Informatyczny dostarczony przez (...) nie działał całkowicie poprawnie, zdarzały się nieprawidłowości, okazał się bardziej kosztowny w porównaniu do innych oferowanych na rynku. Zarząd zdecydował się na wybór innego systemu – S-bit (zeznania T. Z., k.224).

Umowa o świadczenie stałego nadzoru autorskiego została wypowiedziana 28 stycznia 2013 r. (umowa, k. 91, wypowiedzenie, k. 92). Dnia 30 kwietnia 2014 r. rozpoczęto likwidację środka trwałego - Zintegrowanego Systemu Informatycznego (...) ( załącznik nr 2, k. 93). Koszt realizacji umowy z 2008 r. przekroczył kwotę 200.000,00 zł, natomiast za świadczenie stałego nadzoru autorskiego pozwana Spółdzielnia dokonała na rzecz (...) zapłaty 30.750,00 zł (bezsporne).

29 lutego 2016 r. rozwiązano z E. B. umowę o pracę bez wypowiedzenia z winy pracownika w oparciu o art. 52 § 1 pkt 1 k.p. Pracodawca jako ciężkie naruszenie obowiązków pracowniczych wskazał dwa zarzuty względem powódki. Po pierwsze E. B. zarzucono działanie na niekorzyść Spółdzielni Mieszkaniowej poprzez dokonanie bezprawnego pobrania należności z tytułu nagrody jubileuszowej przyznawanej na podstawie bezprawnie uchwalonego Regulaminu Wynagradzania 16 sierpnia 2010 i 17 sierpnia 2015 r., a także przyznanie i dokonanie płatności nagród jubileuszowych na rzecz pozostałych członków Zarządu – S. Ż. i T. Z.. Po drugie powódce postawiono zarzut naruszenia podstawowych obowiązków pracowniczych tj. dbania o dobro zakładu pracy i ochronę jego mienia poprzez: podpisanie aneksów do umowy z 21.08.2008 r., której przedmiotem miało być udzielenie licencji, instalacja i konfiguracja, a także wdrożenie specyficznego oprogramowania w spółdzielni mieszkaniowej oraz porozumienia z 06.02.2012 r., których zapisy są niekorzystne dla spółdzielni z uwagi brak możliwości egzekwowania praw zamawiającego z niej wynikających w stosunku do wykonawcy. Ponadto w oświadczeniu o rozwiązaniu umowy zarzucono powódce brak podejmowania jakichkolwiek działań zmierzających do wykorzystania efektu prac realizowanych na podstawie wyżej wskazanych dokumentów (oświadczenie o rozwiązaniu umowy w trybie art. 52 § 1 pkt 1 k.p., k.9-10).

Sąd Rejonowy uznał powództwo za częściowo uzasadnione.

Zdaniem Sądu roszczenie powódki o przywrócenie do pracy nie zasługiwało na uwzględnienie, Sąd zasądził roszczenie ewentualne na podstawie art. 45 § 2 k.p.

Sąd ustalił, że w niniejszej sprawie pozwana Spółdzielnia przekroczyła miesięczny termin skoro członkowie Rady Nadzorczej wiedzieli o pobieraniu przez zarząd nagród jubileuszowych przed 2016 rokiem. Fakt posiadania wiedzy o pobieranych przez członków zarządu nagrodach jubileuszowych potwierdzają zeznania świadków: A. F., S. Ż. oraz dokumenty. Sąd nie dał wiary zeznaniom świadka - członka Rady Nadzorczej, iż rzekomo Rada Nadzorcza nie widziała dokumentów świadczących o nagrodach jubileuszowych dla członków zarządu. Z zeznań wynikałoby, że członkowie RN nie zapoznali się z regulaminem wynagradzania.

Sąd uznał zarzuty w przedmiocie zawarcia umowy z (...) i jej realizacji za spóźnione. Rada Nadzorcza pozwanej Spółdzielni miała przynajmniej od 2012 r. wiedzę o problemach związanych z wdrażaniem Zintegrowanego Systemu

Informatycznego, czego dowodem jest załączona do akt korespondencja między Zarządem a Radą Nadzorczą w tym przedmiocie. Ponadto trzy lata wcześniej przed zwolnieniem dyscyplinarnym powódki rozpoczęto likwidację wyżej wymienionego środka trwałego, ponieważ nie spełniał oczekiwań Spółdzielni.

Sąd I instancji ocenił, że pracodawca przekroczył wskazany w dyspozycji art. 52 § 2 termin miesięczny. Wobec powyższego rozwiązanie umowy o pracę z E. B. na podstawie art. 52 § 1 pkt 1 nastąpiło w sposób sprzeczny w prawem. Jednocześnie Sąd, odnosząc się do zarzutów przedstawionych powódce w oświadczeniu o rozwiązaniu umowy o pracę stwierdził, że nie były to zarzuty, które wskazywały na takie natężenie stopnia winy powódki by rozwiązać z nią umowę w trybie dyscyplinarnym.

Odnosnie zarzutu związanego z zawarciem i realizacją umowy ze spółką (...) na dostawę i obsługę Zintegrowanego Systemu Informatycznego Sąd uznał, że z materiału dowodowego wynikało, że oprogramowanie to nie zostało skutecznie wdrożone i wykorzystane przez pozwaną Spółdzielnię. Jednak nie można było przypisać winy umyślnej w podjętych działaniach ani nawet winy nieumyślnej. Z materiału dowodowego wynikało, że przyczyny niepowodzenia w wykorzystaniu oprogramowania (...) wiązały się z tym, że program okazał się nieprzydatny do zadań realizowanych przez Spółdzielnię, co też wpływało na fakt, że inni pracownicy stawiali opór psychiczny przed korzystaniem z niego, to w dalszej kolejności wpływało na nieprawidłowości powstałe na skutek pracy z tym narzędziem. Ponadto program przy eksploatacji okazał się kosztowny, z tego powodu zdecydowano się rozwiązać umowę ze spółką (...). Zdaniem Sądu, sam fakt, że na zakup wyżej wskazanego Zintegrowanego Systemu Informatycznego zostały przeznaczone relatywnie duże środki finansowe nie oznaczał, że Spółdzielnia miała obowiązek z tego programu korzystać bezwarunkowo. Co więcej Rada Nadzorcza przeprowadzała kontrole w kwestii zawarcia i realizacji umowy i nie podjęła żadnych uchwał, które zakazywałyby rozwiązania umowy z (...). Powyższe doprowadziło Sąd do przekonania, że pozwana Spółdzielnia nie mogła skutecznie zarzucić powódce naruszenia podstawowych obowiązków pracowniczych, tak jak to uczyniła w punkcie 2 oświadczenia o rozwiązaniu umowy o pracę w trybie dyscyplinarnym.

Odnosząc się do pierwszego zarzutu pobrania przez E. B. nagród jubileuszowych i ich wypłaty pozostałym członkom Zarządu Sąd stwierdził, że było to naruszenie podstawowych obowiązków pracowniczych, aczkolwiek również nie stanowiło na tyle ciężkiego naruszenia tychże obowiązków, aby mogło ono stanowić podstawę do rozwiązania umowy o pracę w trybie art. 52 § 1 pkt 1 k.p.

Postanowienia Regulaminu Wynagrodzeń obowiązującego w (...) (...) były niezgodne z prawem pracy od 1 stycznia 2004 r. Zgodnie z Ustawą o zmianie ustawy - Kodeks pracy oraz o zmianie niektórych innych ustaw z dnia 14 listopada 2003 r. (art. 1 pkt 67) artykuł 24126 § 2 k.p. otrzymał brzmienie Układ zakładowy nie może określać warunków wynagradzania pracowników zarządzających w imieniu pracodawcy zakładem pracy, w rozumieniu art. 128 § 2 pkt 2, oraz osób zarządzających zakładem pracy na innej podstawie niż stosunek pracy. Natomiast na podstawie art. 77<sup>(2)</sup> k.p. do regulaminu wynagradzania stosuje się odpowiednio przepis wskazany powyżej. Jednocześnie zgodnie z brzmieniem art. 128 §1 k.p. przez pracowników zarządzających w imieniu pracodawcy zakładem pracy należy rozumieć pracowników kierujących jednoosobowo zakładem pracy i ich zastępców lub pracowników wchodzących w skład kolegiального organu zarządzającego zakładem pracy oraz głównych księgowych. Zgodnie z tymi przepisami, regulamin wynagrodzeń nie może określać warunków wynagradzania pracowników wskazanych w 128 §1 k.p., a jeżeli zawiera takie unormowanie jest ono bezskuteczne. Wobec powyższego E. B., T. Z. i S. Ż. nie byli uprawnieni do otrzymania nagród jubileuszowych.

W ocenie Sądu nie można uznać pobrania przez powódkę nagród jubileuszowych, czy dokonania takich wypłat na rzecz pozostałych członków Zarządu (działając jako Główna Księgowa) na podstawie obowiązującego Regulaminu Wynagrodzeń w dacie tych wypłat za ciężkie naruszenie obowiązków pracowniczych uzasadniające rozwiązanie umowy o pracę w trybie dyscyplinarnym. Należy zaznaczyć, że wypłaty te nie były jakkolwiek „samowolą” powódki lecz miały miejsce na podstawie obowiązującego w spółce Regulaminu Wynagrodzeń z 2007r., który powielał co do nagród treść Regulaminu z 1993r. Błędem pozwanej Spółdzielni było to, że w 2004r. nie doprowadziła do zmiany Regulaminu Wynagrodzeń w związku ze zmianą prawa powszechnie obowiązującego, a także to, że w 2007r.

wprowadziła nowy Regulamin Wynagrodzeń powtarzający za starym Regulaminem unormowania w zakresie nagród jubileuszowych które od 2004r. były niezgodne z prawem – jednak należy podkreślić, że powódka nie była wówczas członkiem zarządu pozwanej Spółdzielni. Co więcej wypłata tychże spornych nagród nie była działaniem utajnionym. Informacja o przyznaniu nagród znajdują się w aktach osobowych pracowników, które nie są tajne. Rada Nadzorcza miała dostęp do akt osobowych członków Zarządu, a zamiar wypłat tychże świadczeń był uwzględniony w planach rocznych i kwartalnych akceptowanych przez Radę Nadzorczą. Zdaniem Sądu dokonywanie wypłat na podstawie niezgodnego z obowiązującymi przepisami prawa pracy Regulaminu było istotnym zaniedbaniem ze strony powódki jako członka zarządu i jednocześnie Głównej Księgowej, jednak nie stanowiło ciężkiego naruszenia obowiązków pracowniczych.

Zdaniem Sądu rozwiązanie z powódką umowy w trybie art. 52 § 1 pkt 1 stanowiło naruszenie przepisów, jednakże przywrócenie jej na poprzednie stanowisko pracy byłoby również niezgodne z zasadami współżycia społecznego. Sąd nie uznał działania powódki, za intencjonalne, ale jednak doprowadziło ono do szkody na mieniu w pozwanej Spółdzielni, a powódka była pracownikiem zatrudnionym na stanowisku wyjątkowo związanym z obowiązkiem ochrony mienia Spółdzielni. Przywrócenie powódki na dotychczasowe stanowisko byłoby więc niezasadne.

Mając powyższe rozważania na względzie Sąd Rejonowy, na podstawie art. 52 § 2 k.p. a contrario w zw. z art. 45 § 2 k.p. i art. 56 §1 k.p. orzekł jak w pkt 1 Wyroku zasądzając na rzecz powódki odszkodowanie za rozwiązanie umowy o pracę w wysokości trzymiesięcznego wynagrodzenia.

Rozstrzygając o kosztach procesu Sąd Rejonowy orzekł na podstawie art. 98 k.p.c. w zw. z § 9 ust. 1 pkt 1 rozporządzenia Ministra Sprawiedliwości z dnia 22 października 2015 r. w sprawie opłat za czynności adwokackie zasądzając kwotę 360 zł tytułem zwrotu kosztów zastępstwa procesowego i uwzględniając opłatę od pozwu uiszczoną przez powoda, o czym Sąd orzekł w pkt II wyroku.

Sąd nadał wyrokowi w pkt 3. rygor natychmiastowej wykonalności do kwoty 10.578 zł zgodnie z normą art. 477<sup>2</sup> §1 k.p.c.

Apelacje od wyroku sądu rejonowego złożyły obie strony.

Pozwany zaskarżył wyrok w całości, wnosząc o jego zmianę poprzez oddalenie powództwa w całości oraz zasądzenie kosztów procesu w tym kosztów zastępstwa procesowego od powoda na rzecz pozwanej za obie instancje wedle norm przepisanych, ewentualnie uchylenie zaskarżonego wyroku w całości i przekazanie sprawy sądowi rejonowemu do ponownego rozpoznania, pozostawiając temu sądowi rozstrzygnięcie o kosztach postępowania apelacyjnego.

Zaskarżonemu postanowieniu pozwany zarzucił naruszenie:

- 1) art 217 § 2 k.p.c. w zw. z art 227 k.p.c. poprzez uznanie, że pracodawca, którego do momentu odwołania z funkcji członka zarządu funkcję pełniła rada nadzorcza pozwanej, powziął informację o przesłankach warunkujących rozwiązanie umowy o pracę bez wypowiedzenia z winy pracownika jeszcze w trakcie pełnienia przez powoda funkcji członka zarządu;
- 2) art. 233 § 1 i 2 k.p.c. w zw. z art. 328 §2 k.p.c. poprzez zupełne pominięcie oceny zeznań świadka W. O. i braku wskazania czy zeznania te uznaje za wiarygodne i w jakim zakresie oraz w jakim zakresie odmawia im wiary;
- 3) art. 233 § 1 i 2 k.p.c. w zw. z art. 328 §2 k.p.c. poprzez zupełne pominięcie oceny zeznań świadka W. O. w zakresie braku wiedzy członków Rady Nadzorczej o fakcie wypłacenia powódce nagród jubileuszowych, braku rozmów na posiedzeniu Rady Nadzorczej na temat pobierania przez Zarząd nagród jubileuszowych, faktu braku zajmowania się przez komisję rewizyjną funduszami płac w ramach analizy planów finansowych, faktu, iż fundusz płac była to jedna sumaryczna kwota w planie finansowym, braku rozbicia funduszu płac na poszczególne stanowiska/działy/osoby;

4) art. 233 § 1 i 2 k.p.c. w zw. z art. 328 §2 k.p.c. poprzez pominięcie oceny zeznań K. B. i braku wskazania czy zeznania te uznaje za wiarygodne i w jakim zakresie oraz w jakim zakresie odmawia im wiary;

5) art. 233 § 1 i 2 k.p.c. w zw. z art. 328 §2 k.p.c. poprzez pominięcie oceny zeznań K. B. w szczególności w zakresie momentu powzięcia informacji o niezgodnej z przepisami prawa wypłacie nagród jubileuszowych przez członków zarządu, w tym powódkę, brak wiedzy członków Rady Nadzorczej o pobieraniu i wypłatach przez członków Zarządu nagród jubileuszowych, braku rozmów na posiedzenia Rady Nadzorczej o wypłatach nagród jubileuszowych dla członków Zarządu, wdrożenia systemu (...), brakiem możliwości dotarcia do dokumentacji wdrażania systemu (...), faktu iż fundusz płac była to jedna sumaryczna kwota w planie finansowym, braku rozbicia funduszu płac na poszczególne stanowiska/działy/osoby, faktu bazowania członków Rady Nadzorczej na informacji i dokumentach przekazanych przez Zarząd;

6) art. 233 § 1 k.p.c. w zw. z art. 227 k.p.c. poprzez odmówienie mocy dowodowej zeznaniom świadka T. N., w zakresie w jakim twierdził, że Rada Nadzorcza dowiedziała się o wypłacie nagród jubileuszowych dla członków rady dopiero w 2015 r., którego zeznania były spójne i korespondowały z pozostałym zebrany w sprawie materiałem dowodowym w szczególności zeznaniami świadka W. O., P. K., K. B., w zakresie braku wiedzy i świadomości Rady Nadzorczej o fackie pobierania nagród jubileuszowych przez członków Zarządu, braku wiedzy i świadomości o realiach towarzyszących wdrożeniu (...) i konsekwencjach związanych z realizacją umowy oraz wykreślenia (...) ewidencji środków trwałych;

7) art 233 § 1 k.p.c. w zw. z art 227 k.p.c. poprzez uznanie za wiarygodne zeznań świadka S. Ż. w sytuacji, w której jest on osobiście zainteresowany treścią rozstrzygnięcia w niniejszej sprawie, ze względu na toczącą się z jego powództwa przeciwko pozwanemu analogiczną sprawą, a nadto z uwagi na fakt, że w czasie sprawowania funkcji członka zarządu podejmował działania, zmierzające do ukrycia, w szczególności w wobec członków rady nadzorczej, faktu wypłat nagród jubileuszowych Członkom Zarządu oraz braku wdrożenia systemu (...), prawdziwych podstawach wykreślenia systemu ze środków trwałych i konsekwencjach podjęcia takiej decyzji dla spółdzielni;

8) art 233 § 1 k.p.c. w zw. z art 227 k.p.c. poprzez uznanie za wiarygodne zeznań świadka T. Z. w sytuacji, w której jest on osobiście zainteresowany treścią rozstrzygnięcia w niniejszej sprawie, ze względu na toczącą się z jego powództwa przeciwko pozwanemu analogiczną sprawą, a nadto z uwagi na fakt, że w czasie sprawowania funkcji członka zarządu podejmował działania, zmierzające do ukrycia, w szczególności w wobec członków rady nadzorczej, faktu wypłat nagród jubileuszowych Członkom Zarządu oraz braku wdrożenia systemu (...), prawdziwych podstawach wykreślenia systemu ze środków trwałych i konsekwencjach podjęcia takiej decyzji dla spółdzielni;

9) art. 233 §1 k.p.c. poprzez wyprowadzenie z całości materiału dowodowego błędnego wniosku, że zarzuty przedstawione w oświadczeniu o rozwiązaniu umowy o pracę, nie są zarzutami, które wskazują na takie natężenie stopnia winy powódki by rozwiązać z nią umowę o pracę trybie dyscyplinarnym;

10) art. 233 §1 k.p.c. poprzez wyprowadzenie z całości materiału dowodowego błędnego wniosku, że w zakresie działań powódki w odniesieniu do braku wdrożenia systemu (...) nie można przypisać jej cech winy umyślnej, ani nieumyślnej;

11) art. 233 §1 k.p.c. poprzez wyprowadzenie z całości materiału dowodowego błędnego wniosku, że program (...) okazał się nieprzydatny, co w efekcie powodowało, że pracownicy stawiali opór psychiczny przed korzystaniem z niego;

12) art. 233 §1 k.p.c. poprzez wyprowadzenie z całości materiału dowodowego błędnego wniosku, że zarzuty przedstawione w oświadczeniu o rozwiązaniu umowy o pracę w zakresie pobrania nagród jubileuszowych i ich wypłat, są naruszeniem podstawowych obowiązków pracowniczych, jednak nie stanowią ciężkiego naruszenia tychże obowiązków i nie mogą stanowić podstawy rozwiązania umowy o pracę w trybie art. 52 § 1 pkt. 1 k.p.;

13) art. 233 §1 k.p.c. poprzez wyprowadzenie z całości materiału dowodowego błędnego wniosku, że wypłata nagród jubileuszowych na rzecz powódki i pozostałych członków Zarządu nie była samowolą;

14) art. 328 § 2 w zw. z art. 233 § 1 k.p.c. polegające na niewskazaniu w uzasadnieniu zaskarżonego wyroku dowodów, na których sąd oparł się w zakresie określenia wysokości zasądzonego odszkodowania;

15) art. 233 k.p.c. poprzez niezasadne i stronnicze ustalenie faktów m.in. w zakresie:

- ustalenia terminu powzięcia informacji o podstawach do rozwiązania umowy o pracę bez zachowania okresu wypowiedzenia z winy pracownika;

- posiadania przez członków Rady Nadzorczej wiedzy o fakcie wypłaty nagród jubileuszowych członkom zarządu i ich wysokości, w związku z przeprowadzeniem kontroli funduszu płac oraz analizy struktury organizacyjnej w (...) (...);

- faktu analizy planu rocznego i planów kwartalnych, które stanowiły fragment funduszu płac spółdzielni

- zeznań świadka T. C.;

- faktu wdrożenia systemu (...);

-faktu, że Zarząd nie przekazywał Radzie Nadzorczej pełnych informacji w zakresie wdrożenia systemu (...);

- uznaniu, że wykreślenie systemu (...) z ewidencji środków trwałych spółdzielni w 2014 r. było zasadne.

16) art. 52 § 1 pkt. 1 k.p. poprzez uznanie, że działania powódki w zakresie pobierania przez powódkę nagród jubileuszowych i ich wypłaty pozostałym członkom Zarządu, nie stanowi ciężkiego naruszenia podstawowych obowiązków pracowniczych.

Wskazując na powyższe pozwany wniósł o zmianę zaskarżonego wyroku w całości i oddalenie powództwa w całości; zasądzenie kosztów procesu w tym kosztów zastępstwa procesowego od powoda na rzecz pozwanej za obie instancje według norm przepisanych.

Powódka zaskarżyła wyrok sądu rejonowego w całości, wnosząc o zmianę zaskarżonego wyroku poprzez przywrócenie powódki do pracy na poprzednie warunki pracy i płacy w pozwanego; zasądzenie od pozwanego na rzecz powódki wynagrodzenia za cały czas i pozostawania bez pracy przyjmując, że wynagrodzenie miesięczne powódki wynosi 10.578,00 zł; zasądzenie od pozwanej na rzecz powódki kosztów procesu, w tym kosztów zastępstwa procesowego zgodnie ze spisem wydatków powódki.

Strona zarzuciła naruszenie:

1) art. 45 § 2 k.p. w zw. z art. 39 k.p. w zw. z art. 56 k.p. w zw. z art. 57 par 2 k.p. w zw. z art. 58 k.p. przez niewłaściwe zastosowanie lub niezastosowanie skutkujące bezzasadnym zasądzeniem odszkodowania w wysokości trzymiesięcznego wynagrodzenia wobec pracownika podlegającego szczególnej ochronie na podstawie art. 39 k.p. żądającego przywrócenia do pracy wraz z wynagrodzeniem za cały czas pozostawania bez pracy;

2) art. 42 § 2 k.p. przez brak odpowiedniego zastosowania przy ocenie prawnej roszczeń powódki w sytuacji, gdy z akt osobowych powódki wynika, że po jej zatrudnieniu w 1987 r. i uzyskaniu prawa do nagród jubileuszowych nie wypowiedziano jej warunków pracy i wynagradzania w tym zakresie jak i nie wykazano aby powódka w drodze porozumienia stron zrzekła się tego uprawnienia;

3) art. 1 pkt 67 ustawy o zmianie ustawy - Kodeks pracy oraz o zmianie niektórych innych ustaw z dnia 14 listopada 2003 r. (art. 1 pkt 67) w zw. z art 241<sup>26</sup> § 2 k.p. który otrzymał brzmienie Układ zakładowy nie może określać warunków wynagradzania pracowników zarządzających w imieniu pracodawcy zakładem pracy, w rozumieniu art 128 § 2 pkt 2k.p., oraz osób zarządzających zakładem pracy na innej podstawie niż stosunek pracy w zw. z art. 77 2 k.p. odnoszącego się do regulaminu wynagradzania zgodnie z którym stosuje się odpowiednio przepis wskazany powyżej w zw. z art. 128 §1 k.p. zgodnie z którym przez pracowników zarządzających w imieniu pracodawcy zakładem

pracy należy rozumieć pracowników kierujących jednoosobowo zakładem pracy i ich zastępców lub pracowników wchodzących w skład kolegiального organu zarządzającego zakładem pracy oraz głównych księgowych;

4) art. 328 § 2 k.p.c. przez brak wskazania w uzasadnieniu zaskarżonego wyroku na podstawie jakiego materiału dowodowego oraz w jaki sposób powódka naruszyła zasady współżycia społecznego powodując szkodę

5) art. 233 § 1 w zw. z art. 217 k.p.c. w zw. z art. 316 § 1 k.p.c. przez bezpodstawne pominięcie twierdzeń zgłoszonych przez stronę powodową dotyczących podlegania przez powódkę szczególnej ochronie jak i braku postaw zasądzenia odszkodowania w miejsce żądania przywrócenia do pracy,

6) art. 98 k.p.c. przez niewłaściwe zastosowanie i nie uwzględnienie żądania zapłaty kosztów sądowych zgodnie ze spisem pomimo złożenia takiego spisu wydatków;

7) art. 207 § 6 k.p.c. wobec niezastosowania wobec dowodów i twierdzeń składanych przez stronę pozwaną po upływie 21 terminu na złożenie odpowiedzi na pozew;

8) art. 229 k.p.c. w zw. z art. 230 k.p.c. w zw. z art. 6 k.c. przez niewłaściwe zastosowanie wobec nieudowodnienia przez pozwanego zarzutów dyscyplinarnych wobec powódki, nie wykazanie przez pozwanego wadliwości naliczenia nagród jubileuszowych czy braku spełnienia kryteriów do ich wypłaty | w zakresie objętym zarzutami dyscyplinarnymi;

9) nierozpoznanie istoty sprawy wobec pominięcia w ramach dokonanych ustaleń i oceny prawnej podnoszonego w pozwie a niezaprzeczonego przez stronę pozwaną faktu podlegania w dacie rozwiązania umowy o pracę przez powódkę szczególnej ochronie na podstawie art. 39 k.p. oraz pominięcia żądania alternatywnego zgłoszonego z ostrożności procesowej zasądzenia w miejsce przywrócenia do pracy odszkodowania za cały okres pozostawania bez pracy wraz z ustawowymi odsetkami od dnia doręczenia pozwu do dnia zapłaty;

10) nie uwzględnienie przy dokonywaniu ustaleń faktycznych okoliczności wynikających z dokumentów załączonych do akt sprawy w zakresie: przywrócenia do pracy i zasądzenia wynagrodzenia za cały czas pozostawania bez pracy Prezesa zarządu S. Ż. zwolnionego z pracy bez zachowania okresu wypowiedzenia na tożsamych podstawach faktycznych i prawnych, co powódka; umorzenia postępowań karnych wszczętych z doniesienia karnego pozwanej spółdzielni przeciwko powódce na podstawie zarzutów objętych oświadczeniem o rozwiązaniu umowy o pracę wobec stwierdzenia m.in. braku szkody po stronie spółdzielni; uchwał organów spółdzielni, w tym Rady Nadzorczej wyrażających zgodę na wypłatę nagród jubileuszowych na rzecz członków zarządu czy powódki w ramach funduszu plac czy rozliczeń okresowych; dokumentów przywołanych w petitum apelacji; w zakresie wysokiej oceny pracy powódki, przyznawanych nagród i premii uznaniowych za wyniki pracy, prawie 30 letniego stażu nienagannej pracy u pozwanego czy przysługujących uprawnień powódce co do nagród jubileuszowych na podstawie akt osobowych powódki;

11) nie zasądzenie odsetek od dnia doręczenia pozwu do dnia zapłaty pomimo zgłoszonego żądania m.in. w piśmie z dnia 4 lipca 2018 r.

**Sąd Okręgowy w Warszawie, XXI Wydział Pracy ocenił, że zasadna jest apelacja powódki. Apelacja pozwanego podlegała oddaleniu.**

Sąd Okręgowy podziela ustalenia faktyczne sądu pierwszej instancji poczynione w toku postępowania i przyjmuje je za własne. Sąd Rejonowy w sposób wyczerpujący zgromadził materiał dowodowy i w sposób zgodny z zasadami oceny materiału dowodowego wynikającymi z art. 233 k.p.c. dokonał ustaleń faktycznych istotnych dla rozstrzygnięcia sprawy. Poza kwestią niemożliwości przywrócenia powoda do pracy, prawidłowo dokonano także ustalenia stanu prawnego, właściwego dla zawisłego sporu oraz jego wykładni. Dokonana subsumpcja doprowadziła do prawidłowej oceny, że powództwo było zasadne. Nieprawidłowo oceniono jednak, że przywrócenie powódki do pracy jest niemożliwe. Analiza zaskarżonego rozstrzygnięcia w oparciu o materiał dowodowy zebrany w sprawie i zarzutów



apelacji prowadzi do wniosku, że sąd pierwszej instancji nie dopuścił się uchybień podniesionych przez pozwanego. Zasadne okazały się natomiast zarzuty apelacji powódki.

W pierwszej kolejności należy wskazać, że sąd Rejonowy prawidłowo ocenił, że rozwiązanie z powódką umowy o pracę zostało dokonane po upływie przepisanej terminu.

Niezasadne okazały się zarzuty pozwanego naruszenia art. 217 § 2 k.p.c. w zw. z 227 k.p.c., art. 233 § 1 k.p.c. w zw. z art. 227 k.p.c. i dokonania błędnych ustaleń faktycznych zarówno w zakresie wiedzy pracodawcy co do okoliczności, które stały się podstawą do dokonania rozwiązania umowy o pracę, jak i w pozostałym zakresie. Sąd Rejonowy ocenił wiarygodność i moc dowodów na podstawie wszechstronnego rozważenia zebranego materiału dowodowego. Sąd ten nie przekroczył ram swobodnej oceny dowodów, określonych wymaganiami prawa procesowego, doświadczenia życiowego oraz regułami logicznego myślenia. Sąd pierwszej instancji rozważył materiał dowodowy jako całość w sposób bezstronny i racjonalny. Pozwany nie wykazał w tym zakresie braku logiki w wysnuwaniu wniosków ze zgromadzonego materiału dowodowego, czy wnioskowania wbrew zasadom doświadczenia życiowego. Nie można zgodzić się z tym, że zeznania S. Ż. i T. Z. nie były wiarygodne. Zeznania świadków nie mogą być skutecznie zakwestionowane jedynie na podstawie tego, że pomiędzy nimi a pozwanym toczy się postępowanie sądowe. Przyjęcie odmiennego wniosku prowadziło do znacznego ograniczenia możliwości obrony swoich praw przez pracowników, z którymi pracodawca w tym samym czasie (a nawet z tych samych przyczyn) rozwiązał umowę o pracę. Sąd pierwszej instancji prawidłowo zwrócił uwagę, że zeznania A. F., S. Ż. są spójne ze sobą, z zeznaniami powoda, a ponadto z pozostałym materiałem dowodowym tj. protokołami z posiedzeń rady nadzorczej i jej uchwałami. Ze wskazanymi dowodami zgodne były również zeznania W. O. i złożone przez nią oświadczenie. Należy przy tym zaznaczyć, że wbrew twierdzeniom pozwanej, świadek nie wycofała się ze złożonego oświadczenia. Zeznania świadka nie są sprzeczne ze złożonym oświadczeniem. Świadek doprecyzowała okoliczności podpisania oświadczenia oraz informacje na temat wiedzy o nagrodach jubileuszowych dla członków zarządu.

Sąd rejonowy prawidłowo również ocenił, że zeznania świadka T. N. nie są w pełni wiarygodne. Świadczą o tym przede wszystkim twierdzenia o braku wiedzy rady nadzorczej o nagrodach jubileuszowych wypłacanych członkom zarządu. Przeczą im zeznania świadków A. F., S. Ż. oraz dokumenty: tj. protokół kontroli w zakresie funduszu płac w latach 2012-2013 oraz analizy struktury organizacyjnej w (...) (...) z 30 września 2014 r., z którego wynika, że członkowie Rady Nadzorczej zapoznali się z gospodarowaniem funduszu płac. Ponadto we wnioskach protokołu stwierdzono, że wewnętrzne regulacje w przedmiocie gospodarowania funduszem płac są logiczne i przejrzyste. Świadek T. N. posiadał też od W. O. wiedzę na temat kontroli akt osobowych pracowników w tym członków zarządu również w zakresie nagrody jubileuszowych.

W ocenie Sądu za powyższą argumentacją przemawiają również zasady doświadczenia życiowego. Wskazać należy, że regulamin wynagradzania, w którym członkom zarządu przyznano prawo do nagród jubileuszowych nie był dokumentem tajnym, trudno zatem uznać, aby rada nadzorcza nie wiedziała o takim uprawnieniu. Jest to bym bardziej niewiarygodne, że regulamin w omawianym zakresie funkcjonował w niezmienionej formie od 1993 r. Ponadto w 2014 r. P. K. przeprowadzili kontrolę funduszu płac. Trudno sobie zatem wyobrazić na czym miałyby polegać tego rodzaju kontrole jeśli nie na szczegółowej analizie składników kwoty globalnej funduszu płac, na którą składały się m.in.: wynagrodzenia, nagrody, premie i nagrody jubileuszowe. Nawet jeśli, to w latach 2010-2013 A. F. - przewodnicząca rady nadzorczej - co roku otrzymywała listę nazwisk osób uprawnionych do nagrody, w tym członków zarządu. O ile zatem w funduszu płac była wskazana jedynie kwota globalna, o tyle nazwiska osób uprawnionych do nagrody wynikały z takich list. Przewodnicząca rady nadzorczej przyznała, że miała pełną wiedzę o tym, że członkowie zarządu otrzymują nagrody jubileuszowe. Zaznaczenia przy tym wymaga, że w przypadku wieloosobowych organów zarządzających jednostką organizacyjną będącą pracodawcą do rozpoczęcia biegu terminu z art. 52 § 2 k.p. wystarczające jest uzyskanie wiadomości o okoliczności uzasadniającej rozwiązanie umowy o pracę przez jednego z członków tego organu. Zatem już samo posiadanie przez A. F. wiedzy o tym, że powódka pobiera nagrody jubileuszowe, było wystarczające dla stwierdzenia, że pracodawca miał taką wiedzę.

Z powyższych okoliczności wynika zatem, że sąd rejonowy prawidłowo ocenił, że pracodawca wiedział o nagrodach jubileuszowych przed 2016 r., a zatem przekroczony został miesięczny termin wynikający z art. 52 § 2 k.p.

Rozwiązanie umowy o pracę zostało złożone po terminie również w zakresie drugiej przyczyny tj. dbania o dobro zakładu pracy i ochronę jego mienia poprzez podpisanie aneksów do umowy z 21 sierpnia 2008 r. której przedmiotem miało być udzielenie licencji, instalacja i konfiguracja, a także wdrożenie specyficznego oprogramowania w spółdzielni mieszkaniowej oraz porozumienia z 6 lutego 2012 r. oraz niepodejmowania działań zmierzających do wykorzystania efektu prac realizowanych na podstawie umowy z (...) sp. z o.o. Należy wskazać, że Rada Nadzorcza pozwanej Spółdzielni miała przynajmniej od 2012 r. wiedzę o problemach związanych z wdrażaniem Zintegrowanego Systemu Informatycznego, czego dowodem jest załączona do akt korespondencja między Zarządem, a Radą Nadzorczą w tym przedmiocie. Ponadto trzy lata wcześniej przed zwolnieniem dyscyplinarnym powódki rozpoczęto likwidację wyżej wymienionego środka trwałego, ponieważ nie spełniał oczekiwań Spółdzielni. Nie jest zatem możliwe, aby Rada Nadzorcza nie miała wiedzy odnośnie przedmiotowego problemu. Materiał dowodowy sprawy pozwalał uznać, że wprowadzenie programu nie było korzystne dla spółdzielni, jednak powódka nie była autorem koncepcji jego przyjęcia. W konsekwencji nie można obarczać za powyższe odpowiedzialnością. Owszem powódka jako członek Zarządu współdecydowała w tym zakresie, ale działo się to pod nadzorem i za wiedzą Rady Nadzorczej.

Zdaniem Sądu odwoławczego zarzut odnośnie braku podejmowania jakichkolwiek działań zmierzających do wykorzystania efektu pracy realizowanych na podstawie umowy z (...) sp. z o.o. pozostawał wyłącznie kwestią pochodną głównego zarzutu. Z materiału dowodowego wynikało, że oprogramowanie to nie zostało skutecznie wdrożone i wykorzystane przez pozwaną Spółdzielnię. Jednak nie można było przypisać powódce winy umyślnej w podjętych działaniach ani nawet winy nieumyślnej. Z materiału dowodowego wynikało, że przyczyny niepowodzenia w wykorzystaniu oprogramowania (...) wiązały się z tym, że program okazał się nieprzydatny do zadań realizowanych przez Spółdzielnię, co też wpływało na fakt, że inni pracownicy stawiali opór psychiczny przed korzystaniem z niego, to w dalszej kolejności wpływało na nieprawidłowości powstałe na skutek pracy z tym narzędziem. Ponadto program przy eksploatacji okazał się kosztowny, z tego powodu zdecydowano się rozwiązać umowę ze spółką (...). Rada Nadzorcza przeprowadzała kontrole w kwestii zawarcia i realizacji umowy i nie podjęła żadnych uchwał, które zakazywałyby rozwiązania umowy z (...). Z powyższych okoliczności wynika zatem, że sąd rejonowy prawidłowo ocenił, że pracodawca wiedział o niewykorzystaniu efektu prac realizowanych na podstawie umowy z (...) sp. z o.o. już w 2012 r.

W tym miejscu należy podkreślić, na co trafnie zwrócił uwagę sąd pierwszej instancji, że zmiana w składzie osobowym organu zarządzającego nie powoduje rozpoczęcia na nowo biegu tego terminu. Stanowisko takie nie budzi wątpliwości w doktrynie i orzecznictwie. Zmiany w składzie organów zarządzających pozwanej spółdzielni nie spowodowały zatem otwarcia terminu przewidzianego w art. 52 § 2 k.p. na nowo. W niniejszej sprawie pracodawca nie uzyskał zatem wiedzy o okolicznościach, które legły u podstaw rozwiązania z powodem umowy o pracę, dopiero w momencie uzyskania wiedzy przez nowych członków rady nadzorczej. O okolicznościach uznanych przez nową radę nadzorczą za uzasadniające rozwiązanie umowy w trybie art. 52 § 1 k.p., wiedziały bowiem już osoby wcześniej wchodzące w skład tego organu.

Bez względu na powyższe należy również zwrócić uwagę, że nie można uznać, aby powódka dopuściła się naruszenia podstawowych obowiązków pracowniczych. Co do nagrody jubileuszowej należy wskazać po pierwsze, że powódka korzystał z uprawnienia przyznanego jej w regulaminie wynagradzania. Nie można przy tym naruszenia wywodzić z bezprawności samego regulaminu wynagradzania, na co powołał się pracodawca w oświadczeniu o rozwiązaniu umowy o pracę. Prawo do nagrody jubileuszowej było przyznane członkom zarządu już w poprzednim regulaminie z 1993 r., w którego uchwaleniu czynnie uczestniczyła rada nadzorcza. Pomimo wewnętrznych kontroli, rada nadzorcza nie miała zastrzeżeń do przyznanego członkom zarządu uprawnienia do nagród jubileuszowych. Nagrody jubileuszowe były wypłacane członkom zarządu od 20 lat i w tym czasie nikt nie zgłaszał zastrzeżeń co do ich legalności. Mając na uwadze te okoliczności, nawet w przypadku uznania, że uchwalenie regulaminu wynagradzania nastąpiło sprzecznie z przywoływanymi przez pozwanego przepisami statutu pozwanego i prawa spółdzielczego, nie można

odpowiedzialnością za takie działanie obciążyć powoda. Nie można się także zgodzić z pozwanym, że członkowie zarządu wzajemnie przyznawali sobie nagrody jubileuszowe. Prawo do nagrody jubileuszowej nie wynika z decyzji członków zarządu, ale z wewnętrznego aktu prawnego. Nie jest to świadczenie uznaniowe, a zatem nie można mówić o wzajemnym przydzielaniu. Pisma, na które wskazywał pozwany były zatem jedynie potwierdzeniem nabycia przez powódkę prawa do świadczenia. Co więcej rada nadzorcza od lat miała wiedzę zarówno o pobieraniu przez członków zarządu nagród jubileuszowych, jak i niewykorzystania efektu prac realizowanych na podstawie umowy z (...) sp. z o.o. oraz godziła się na to. W takich okolicznościach niezasadne jest czynienie powódce z tych przyczyn zarzutów i uzasadnianie nimi rozwiązania umowy o pracę bez zachowania okresu wypowiedzenia. Mając na uwadze te argumenty nie można mówić o jakimkolwiek naruszeniu przez powódkę obowiązków pracowniczych. Omawiane przyczyny nie mogły być podstawą rozwiązania z powodem umowy o pracę na podstawie art. 52 § 1 k.p.

Kierując się przedstawioną argumentacją, na podstawie art. 385 k.p.c., sąd okręgowy oddalił apelację pozwanego

Na uwzględnienie zasługiwała jednak apelacja powódki. W ocenie sądu okręgowego w niniejszej sprawie nie było podstaw do tego, aby w miejsce przywrócenia do pracy orzec o odszkodowaniu. Nie można zgodzić się, że z sądem rejonowym, że ograniczenie wynikające z art. 45 § 3 k.p. stosowane odpowiednio do art. 56 § 2 k.p. nie ma zastosowania w przypadku pracowników podlegających ochronie na podstawie art. 39 k.p. Z art. 56 § 2 k.p. wynika, że przepisy art. 45 § 2 i 3 k.p. stosuje się odpowiednio w przypadku rozwiązania z pracownikiem umowy o pracę bez zachowania okresu wypowiedzenia. Z treści art. 45 § 2 i 3 k.p. wynika jednak, że możliwość nieuwzględnienia żądania przywrócenia do pracy w przypadku pracowników podlegających ochronie przewidzianej w art. 39 k.p. jest ograniczona jedynie do przypadków wskazanych w art. 411 k.p. tj. upadłości lub likwidacji pracodawcy. Wbrew stanowisku sądu ograniczenie to nie dotyczy jedynie rozwiązania umowy o pracę z zachowaniem okresu wypowiedzenia. W razie rozwiązania przez pracodawcę umowy o pracę bez wypowiedzenia z winy pracownika szczególna ochrona przed wypowiedzeniem przysługująca pracownikowi na podstawie art. 39 k.p. ma znaczenie w kontekście roszczeń, które przysługują pracownikowi z tytułu niezgodnego z prawem rozwiązania przez pracodawcę umowy bez wypowiedzenia. Zgodnie ze wskazanymi przepisami, do takiego pracownika (w wieku ochronnym) nie ma zastosowania możliwość zasądzenia przez sąd z urzędu odszkodowania zamiast dochodzonego przez pracownika przywrócenia do pracy, z wyjątkiem sytuacji ogłoszenia upadłości lub likwidacji pracodawcy. Art. 45 § 2 k.p., który ma odpowiednie zastosowanie do roszczeń pracownika przysługujących w razie niezgodnego z prawem rozwiązania przez pracodawcę umowy o pracę bez wypowiedzenia (art. 56 § 2 k.p.) i zgodnie z którym sąd może nie uwzględnić żądania pracownika przywrócenia do pracy, jeżeli ustali, że uwzględnienie takiego żądania jest niemożliwe lub niecelowe, nie stosuje się do pracowników, o których mowa w art. 39 k.p., chyba że uwzględnienie żądania pracownika przywrócenia do pracy jest niemożliwe z powodu ogłoszenia upadłości lub likwidacji pracodawcy (postanowienie Sądu Najwyższego z dnia 12 sierpnia 2009 r., II PZP 8/09, Leaglis numer 165802). W przypadku, w którym pracownik podlega szczególnej ochronie trwałości stosunku pracy, sąd może orzec o odszkodowaniu zamiast dochodzonego przez pracownika roszczenia o przywrócenie do pracy, jeżeli dochodzenie przez takiego pracownika roszczenia o przywrócenie do pracy może zostać zakwalifikowane w konkretnej sytuacji jako nadużycie prawa - art. 8 k.p. (por. uchwałę Sądu Najwyższego z 30.03.1994 r., I PZP 40/93, OSNAPiUS 1994 nr 12, poz. 230, oraz wyroki Sądu Najwyższego z 18.01.1996 r., I PRN 103/95, OSNAPiUS 199, nr 15, poz. 210; z 27.02.1996 r., I PKN 23/97, OSNAPiUS 199, nr 21, poz. 419; z 02.08.2000 r., I PKN 755/99, OSNAPiUS 200, nr 4, poz. 88; z 11.09.2001 r., I PKN 619/00, OSNP 2003 nr 16, poz. 376).

Mając na uwadze powyższe rozważania należało uznać, że nie było podstaw do nieuwzględnienia żądania powódki o przywrócenie do pracy. Bezsporne było to, że powódka podlegała ochronie przewidzianej w art. 39 k.p. Nie ulega wątpliwości również to, że nie zostały spełnione przesłanki wskazane w art. 41<sup>1</sup> k.p. tj. pozwany nie ogłosił upadłości, ani likwidacji. Z okoliczności faktycznych sprawy nie wynika również, aby roszczenie powoda o przywrócenie do pracy było nadużyciem prawa (art. 8 k.p.). Z tych względów sąd rejonowy nie mógł orzec o odszkodowaniu zamiast dochodzonego przez pracownika roszczenia o przywrócenie do pracy. Orzeczenie sądu pierwszej instancji w tym zakresie było wadliwe, w związku z czym, na podstawie art. 386 § 1 k.p.c. podlegało zmianie poprzez przywrócenie powoda do pracy.

Jednocześnie, zgodnie z art. 57 § 2 k.p. pracownikowi, o którym mowa w art. 39 k.p., w razie przywrócenia go do pracy przysługuje wynagrodzenie za cały czas pozostawania bez pracy. Z tego względu, zmieniając zaskarżony wyrok, sąd okręgowy zasądził od pozwanego na rzecz powódki wynagrodzenie za czas pozostawania bez pracy, począwszy od 1 marca 2016 r. tj. od pierwszego dnia po doręczeniu powódce oświadczenia o rozwiązaniu umowy o pracę bez zachowania okresu wypowiedzenia. Wysokość miesięcznego wynagrodzenia została określona na podstawie zaświadczenia pozwanego o wysokości wynagrodzenia powódki które nie było kwestionowane w toku procesu. Konsekwencją powyższego rozstrzygnięcia była również zmiana zaskarżonego wyroku w zakresie kosztów postępowania. Dlatego Sąd odwoławczy na podstawie art. 98 w zw. z 109 § 2 k.p.c. zasądził od pozwanego na rzecz powódki kwotę 11070 zł tytułem zwrotu kosztów zastępstwa procesowego. Wysokość poniesionych przez stronę kosztów procesu była udokumentowana złożonym do sprawy spisem kosztów, które Sąd uznał za celowe oraz niezbędne do poniesienia z uwagi na charakter przedmiotowej sprawy.

Apelacja pozwanego nie zawierała uzasadnionych zarzutów dlatego sąd okręgowy na podstawie art. 385 k.p.c. oddalił ją jako bezzasadną.

O kosztach procesu za postępowanie odwoławcze sąd okręgowy orzekł zgodnie z dyspozycją art. 98 § 1 k.p.c. w zw. z § 2 pkt 7 w zw. z § 9 ust. 1 pkt 1 i 2 w zw. z § 10 ust. 1 pkt 1 rozporządzenia Ministra Sprawiedliwości z dnia 22 października 2015 r. w sprawie opłat za czynności adwokackie i zasądził od pozwanej na rzecz powódki łącznie kwotę 4290 zł (tytułem roszczenie przywrócenia do pracy oraz apelacji pozwanego – 2x120 zł oraz roszczenie o wynagrodzenie za czas pozostawania bez pracy - 4050 zł).

Mając na uwadze powyższe, Sąd Okręgowy w Warszawie, XXI Wydział Pracy orzekł, jak w sentencji.

Dorota Czyżewska Ewa Wronka Krzysztof Kopciewski

## ZARZĄDZENIE

(...)

(...)