

UZASADNIENIE

S. B., pozewem z 16 marca 2017 r., skierowanym przeciwko (...) spółce akcyjnej w W. wniósł o przywrócenie do pracy na poprzednich warunkach pracy i płacy oraz o zasądzenie od pozwanej na swoją rzecz wynagrodzenia za czas pozostawania bez pracy. Nadto o zasądzenie od pozwanej kosztów procesu.

W uzasadnieniu wskazał, że pozwana spółka w dniu 6 sierpnia 2010 r. podjęła nieskuteczną próbę rozwiązania z nim umowy o pracę wycofując się ze złożonego oświadczenia o rozwiązaniu umowy o pracę z powodu braku dopełnienia wszystkich formalności. Jednocześnie pozwana wydała mu świadectwo pracy oraz zwolniła go z obowiązku świadczenia pracy w okresie wypowiedzenia oraz z zakazu konkurencji. Wskazał, że postępowanie w sprawie o przywrócenie do pracy zostało zakończone oddaleniem powództwa, a sąd rozpoznający sprawę stwierdził, że stosunek pracy łączący strony nie uległ rozwiązaniu, zaś powód może zgłosić skuteczne roszczenie o dopuszczenie go do pracy. Dodał, że w kolejnym postępowaniu sąd wyrokiem, który uprawomocnił się 27 stycznia 2017 r. dopuścił go do pracy w pozwanej spółce. Stwierdził, że pozwana spółka po wyroku dopuszczającym go do pracy wysłała go na badania lekarskie, których pozytywny wynik był warunkiem dopuszczenia do pracy. Wskazał, że jego stosunek pracy z firmą (...) ustał w dniu 2 lutego 2017 r. Dodał, że z pozytywnymi wynikami badań stawiał się do pracy w pozwanej spółce w dniu 7 lutego 2017 r., lecz został zwolniony z obowiązku jej wykonywania, a w dniu 27 lutego 2017 r. pozwana spółka wręczyła mu oświadczenie o rozwiązaniu z nim umowy o pracę w trybie art. 52 k.p. Odnosząc się do rozwiązania umowy o pracę w trybie dyscyplinarnym powód wskazał, że rozwiązanie umowy jest bezzasadne i stanowi próbę obejścia przepisów chroniących jego osobę jako przewodniczącego związków zawodowych, zaś oczywistym jest, że pozwana nie mogła rozwiązać stosunku pracy w zwykłym trybie. Zaznaczył też, że rozwiązanie umowy w trybie art. 52 k.p. zostało dokonane z przekroczeniem miesięcznego terminu przewidzianego w przepisach prawa pracy, zaś pozwana już na etapie wcześniejszych postępowań sądowych wiedziała, że wykonuje on pracę na rzecz innego pracodawcy. Podkreślił, że w roku 2010 został zwolniony przez pracodawcę z zakazu konkurencji. Argumentował, że nietrafiony jest również zarzut utraty zaufania pracodawcy wobec powoda, ponieważ od 2010 r. do dnia wręczenia rozwiązania umowy o pracę w trybie dyscyplinarnym nie wystąpiła ani jedna sytuacja, w której mogłoby dojść do naruszenia przez powoda tajemnicy przedsiębiorstwa, a tym samym utraty zaufania przez pozwaną. Nadto wskazał, że wiedząc o wezwaniu go przez pozwaną spółkę do stawienia się do pracy po wykonaniu badań, rozwiązał w trybie pilnym umowę o pracę ze spółką (...) i do dnia złożenia pozwu pozostaje bez pracy i dochodów. (pозew – k. 2 – 11)

W odpowiedzi na pozew pozwana (...) spółka akcyjna w W. wniosła o oddalenie powództwa w całości oraz o zasądzenie na swoją rzecz kosztów postępowania, w tym kosztów zastępstwa procesowego.

Uzasadniając swoje stanowisko wskazała, że powód nigdy w okresie od 2010 r. do 2017 r. nie poinformował pozwanej o danych swojego pracodawcy, a ujawnił swojego pracodawcę dopiero podczas rozprawy przed Sądem Okręgowym w S. w dniu 13 stycznia 2017 r. Dodała, że w jej ocenie miesięczny termin przewidziany w art. 52 § 3 k.p. biegnie od dnia 2 lutego 2017 r., a nie jak przyjmuje powód od 13 stycznia 2017 r. Zaznaczyła, że pozwana spółka w regulaminie pracy zobowiązała pracowników do niezwłocznego poinformowania Spółki na piśmie, o zamiarze lub podjęciu jakiegokolwiek innej pracy, działalności lub zajęcia o charakterze zarobkowym. Podkreśliła, że powód pracując na wysokim stanowisku menadżerskim w konkurencyjnej spółce przyjmował i domagał się przesyłania informacji stanowiących tajemnicę przedsiębiorstwa pozwanej. Nadto wskazała, że spór co do statusu powoda jako pracownika pozwanej miał charakter formalno – procesowy, również treść powództwa w przedmiotowym sporze eksponuje przekonanie powoda o byciu pracownikiem pozwanej spółki, przy jednoczesnym pozostawaniu w stosunku pracy z bezpośrednim konkurentem na rynku pożyczkowym. Argumentowała, że powód świadomie decydował się o prowadzeniu działalności konkurencyjnej mimo formułowanego roszczenia w oparciu o istnienie stosunku pracy z pozwaną spółką. Dodał, że pozwana podnosi zarzut nadużycia prawa przez powoda i naruszenia przez niego treści art. 8 k.p., wskazując, że powoływanie się przez działacza związkowego na ochronę przed zwolnieniem w sytuacji gdy rażąco i wyjątkowo nagannie łamie obowiązki pracownicze, jest czynieniem z prawa użytku, który jest sprzeczny ze

społeczno – gospodarczym przeznaczeniem powołanego prawa oraz z zasadami współzycia społecznego. (odpowiedź na pozew – k. 103 – 106)

W piśmie procesowym z dnia 6 grudnia 2017 r. powód sprecyzował żądanie pozwu w ten sposób, że wskazał, że kwota wynagrodzenia, której domaga się za czas pozostawania bez pracy wynosi 101.470,30 zł za okres pozostawania bez pracy od dnia 28 lutego 2017 r. do dnia 12 stycznia 2018 r. (464,82 zł za luty 2017 r., po 9.682,21 zł za miesiące od marca 2017 r. do grudnia 2017 r., 4.183,38 zł za styczeń 2018 r.). Nadto wskazał, że domaga się od tej kwoty skapitalizowanych odsetek ustawowych liczonych od dnia wymagalności poszczególnych miesięcznych sum wynagrodzenia do dnia zapłaty w kwocie 2.850,78 zł. (pismo procesowe – k. 157 – 162)

Sąd ustalił następujący stan faktyczny:

S. B. został zatrudniony w (...) spółce akcyjnej w W. w dniu 1 kwietnia 2000 r. na podstawie umowy o pracę, w tym od dnia 1 lipca 2000 r. na podstawie umowy o pracę na czas nieokreślony na stanowisku kierownika ds. kontroli finansowej, a od dnia 15 kwietnia 2001 r. na stanowisku regionalnego kierownika ds. kontroli finansowej.

Niesporne, a nadto dowód: umowy o pracę – k.; B/2-3, k. B/7-8, aneks do umowy o pracę z dnia 15.04.2011 r. – k. 8/15 dokumentacja pracownicza zgromadzona w aktach osobowych powoda

Do jego obowiązków na stanowisku regionalnego kierownika ds. kontroli finansowej należało: kierowanie pracą Kierowników ds. Kontroli Finansowej, doradzanie w kwestiach związanych z procedurami bezpieczeństwa w firmie, pomoc w informowaniu o defraudacjach odpowiednich władz oraz monitorowanie i doprowadzanie do rozwiązania spraw związanych z defraudacjami, sporządzanie raportów do zarządu.

Niesporne, a nadto dowód: aneks do umowy o pracę z dnia 15.04.2011 r. – k. 8/15 w aktach osobowych powoda, przesłuchanie powoda S. B. w charakterze strony – k. 262 – 264 w zw. z k. 180 – 183

W dniu 1 lipca 2000 r. S. B. zawarł z pracodawcą umowę o zakazie konkurencji, zgodnie z którą w okresie zatrudnienia w spółce nie będzie prowadzić jakiejkolwiek działalności sprzecznej z interesem spółki. S. B. zobowiązał się w tej umowie m.in. do tego, że nie będzie podejmować jakiejkolwiek pracy na podstawie umowy o pracę lub innego stosunku prawnego na rzecz podmiotów prowadzących działalność konkurencyjną w stosunku do działalności spółki. Spółka prowadząca działalność konkurencyjną, zgodnie z umową, miała oznaczać wszelkie podmioty polskie lub zagraniczne, niezależnie od ich formy prawnej, których działalność pokrywa się z przedmiotem działalności spółki.

Niesporne, a nadto dowód: umowa o zakazie konkurencji z dnia 1.07.2000 r. – nienumerowana karta w aktach osobowych powoda

Od kwietnia 2010 r. S. B. prowadził rozmowy z pracownikami (...) spółki akcyjnej w W. w przedmiocie założenia nowego związku zawodowego w (...) spółce akcyjnej w W..

O planach powołania przez S. B. nowego związku zawodowego powziął informację pracodawca i w dniu 6 sierpnia 2010 r. wręczył mu wypowiedzenie umowy o pracę z zachowaniem okresu wypowiedzenia.

Po poinformowaniu pracodawcy przez S. B. o reprezentowaniu go przez jedną z organizacji związkowych, wobec braku konsultacji związkowych przed dokonaniem wypowiedzenia umowy o pracę, poinformowano go o tym, że wypowiedzenie jest nieaktualne. Pomimo tego, w piśmie z dnia 13 września 2010 r. pracodawca poinformował, go że wypowiedzenie zostało złożone skutecznie, a po upływie okresu wypowiedzenia z dniem 30 listopada 2010 r. S. B. doręczono świadectwo pracy i twierdzono, iż nie jest on już pracownikiem spółki. Od tej daty nie wypłacano mu także wynagrodzenia.

Dowód: wypowiedzenie – k. 79-80, pismo pozwanej z dnia 13.09.2010 r. – k. 276 w aktach (...), przesłuchanie powoda S. B. w charakterze strony – k. 262 – 264 w zw. z k. 180 – 183

Uchwałą z dnia 28 sierpnia 2010 r. Komisji Krajowej (...) Związku Zawodowego (...), na wniosek S. B. z dnia 22 sierpnia 2010 r., została zarejestrowana Komisja Zakładowa (...) Związku Zawodowego (...) przy (...) spółka akcyjna w W..

Dowód: przesłuchanie powoda S. B. w charakterze strony – k. 262 – 264 w zw. z 180 – 183, lista obecności – k. 283 – 284 akt (...), wniosek – k. 65 akt (...), uchwała nr (...)– k. 64 akt (...), statut – k. 66 – 74 akt (...), protokół – k. 128 – 129 akt (...)

We wrześniu 2010 r. (...) spółka akcyjna w W. została poinformowana, że na terenie zakładu pracy zarejestrowano organizację związkową (...), której przedstawicielem jest S. B. podlegający ochronie przewidzianej w art. 32 ustawy o związkach zawodowych.

Dowód: przesłuchanie powoda S. B. w charakterze strony – k. 262 – 264 w zw. z k. 180 – 183, pismo z dnia 7 września 2010 r. – k. 5 akt (...), pismo z dnia 10 września 2010 r. – k. 6 – 7 akt (...)

W okresie od 2010 do 2018 r. S. B. czterokrotnie był wybierany na Przewodniczącego Komisji Zakładowej (...) Pracodawcza działającej przy (...) spółce akcyjnej w W., a pracodawca był informowany, że jest on osobą reprezentującą ten związek i podlegającą ochronie.

Dowód: przesłuchanie powoda S. B. w charakterze strony – k. 262 – 264 w zw. z k. 180 – 183, uchwała nr 1/2016 – k. 81, uchwała nr 4/2016 – k. 82

Od grudnia 2010 r. S. B. nie zgłaszał pracodawcy gotowości do pracy. Wytoczył powództwo przeciwko (...) spółce akcyjnej w W. w sprawie (...) o przywrócenie go do pracy odwołując się od wypowiedzenia otrzymanego w dniu 6 sierpnia 2010 r. Od dnia 1 grudnia 2010 r. zawarł on umowę o pracę z nowym pracodawcą (początkowo na okres próbny, a następnie na czas nieokreślony) - firmą (...) z W., dokąd się przeprowadził. Od dnia 1 grudnia 2010 r. zatrudnienie S. B. miało charakter ciągły.

Dowód: przesłuchanie powoda S. B. w charakterze strony - k. 262 – 264 w zw. z k. 180 – 183 oraz k. 85 -86, 278 – 280 akt (...)

Kontakty S. B. z (...) spółką akcyjną w W. od grudnia 2010 r. dotyczyły jedynie spraw związanych z działalnością (...), której funkcję przewodniczącego sprawuje do dnia dzisiejszego. W ramach pełnienia tej funkcji S. B., nawet nie świadcząc pracy dla ww. spółki, uczestniczył w rozmowach przedstawicieli związków zawodowych działających w (...) spółce akcyjnej w W. z pracodawcą, w ramach których dyskutowano m.in. o planowanych zwolnieniach grupowych w spółce i wysokości odpraw dla pracowników, których umowy o pracę uległyby rozwiązaniu.

Dowód: przesłuchanie powoda S. B. w charakterze strony – k. 262 – 264 w zw. z k. 180 – 183, zeznania świadka R. S. (1) – k. 183 – 185, zeznania świadka B. B. – k. 237 (transkrypcja – k. 252-259)

Wyrokiem Sądu Rejonowego Szczecin Centrum w S. IX Wydziału Pracy i Ubezpieczeń Społecznych z dnia 9 grudnia 2013 r. wydanym w sprawie (...), oddalono powództwo S. B. przeciwko (...) spółce akcyjnej w W. o przywrócenie do pracy i wynagrodzenie za czas pozostawania bez pracy. Przedmiotowy wyrok został oparty na ustaleniu, że w dniu 6 sierpnia 2010 r., ani w okresie późniejszym, nie zostało złożone S. B. przez uprawnioną osobę oświadczenie woli o rozwiązaniu umowy o pracę z zachowaniem okresu wypowiedzenia. W konsekwencji Sąd przyjął, że stosunek pracy między stronami trwał nadal, co czyniło roszczenie S. B. o przywrócenie do pracy bezprzedmiotowym. Sąd Rejonowy, zwrócił uwagę, że zgłoszone przez stronę powodową żądanie ewentualne dopuszczenia do pracy i wynagrodzenia za czas pozostawania bez pracy nie spełniało wymogów zawartych w art. 193 §21 k.p. (nie zostało zgłoszone w piśmie procesowym), a zatem Sąd, w myśl art. 321 k.p.c., nie mógł wyrokować w zakresie tego żądania, gdyż nie zostało one skutecznie zgłoszone. Jednocześnie Sąd Rejonowy wskazał, że S. B. jest nadal uprawniony do żądania dopuszczenia do pracy, skoro stosunek pracy nie uległ rozwiązaniu, a powód nie zgłosił skutecznie takiego roszczenia.

Wyrokiem Sądu Okręgowego w S. VI Wydziału Pracy i Ubezpieczeń Społecznych z dnia 19 września 2014 r., wydanym w sprawie (...), odrzucono apelację powoda w zakresie roszczenia o dopuszczenie do pracy i wynagrodzenie za czas pozostawania w gotowości do pracy (z uwagi na fakt, iż roszczenie to nie było objęte wyrokiem Sądu I instancji) oraz oddalono apelację w pozostałym zakresie. Sąd Okręgowy podzielił przy tym stanowisko Sądu Rejonowego, że stosunek pracy istniejący między stronami nie został rozwiązany.

Niesporne, a nadto dowód: wyrok Sądu Rejonowego w S. IX Wydziału Pracy i Ubezpieczeń Społecznych z dnia 9 grudnia 2013 r. wraz z uzasadnieniem – k. 333, 341 – 351 akt (...), wyrok Sądu Okręgowego w Szczecinie VI Wydziału Pracy i Ubezpieczeń Społecznych z dnia 19 września 2014r. wraz z uzasadnieniem – k. 431, 436 – 444 akt (...)

Wnioskiem z dnia 30 grudnia 2014 r. S. B. zawiązywał (...) spółkę akcyjną w W. do próby ugodowej polegającej na dopuszczeniu S. B. do pracy oraz zapłacie mu kwoty 331.594 zł tytułem wynagrodzenia za okres od 1 grudnia 2010 r. do 31 grudnia 2013 r. W uzasadnieniu wniosku S. B. powołał się na wyrok Sądu Rejonowego w S. przesądzący, że strony nadal pozostają w stosunku pracy. Do zawarcia ugody nie doszło.

Niesporne, a nadto dowód: wniosek z dnia 30 grudnia 2014 r. – k. 23 – 24 akt (...), protokół posiedzenia z dnia 20 lutego 2014 r. – k. 25 akt (...)

Pismami z dnia 22 września 2014 r., 22 października 2014 r., 21 listopada 2014 r., 22 grudnia 2014 r., 21 stycznia 2015 r., 21 lutego 2015 r., 23 marca 2015 r., 21 kwietnia 201 r., 21 maja 2015 r., 22 czerwca 2015 r., 21 lipca 2015 r., 24 sierpnia 2015 r., 21 września 2015 r., 21 października 2015 r., 23 listopada 2015 r., 21 grudnia 2015 r., 20 stycznia 2016 r., 19 lutego 2016 r. oraz 18 marca 2016 r., skierowanymi do (...) spółki akcyjnej w W., S. B. domagał się dopuszczenia go do pracy, wskazując, że w dalszym ciągu chciałby pracować w spółce.

Niesporne, a nadto dowód: pisma z dnia 22 września 2014 r. 22 października 2014 r., 21 listopada 2014 r., 22 grudnia 2014 r., 21 stycznia 2015 r., 21 lutego 2015 r., 23 marca 2015 r., 21 kwietnia 201 r., 21 maja 2015 r., 22 czerwca 2015 r., 21 lipca 2015 r., 24 sierpnia 2015 r., 21 września 2015 r., 21 października 2015 r., 23 listopada 2015 r., 21 grudnia 2015 r., 20 stycznia 2016 r., 19 lutego 2016 r., 18 marca 2016 r. wraz z dowodami nadania – k. 26-28, 29, 100, 99, 98, 97, 96, 95, 94, 93, 92, 91, 90, 89, 88, 87, 86, 85, 84 akt (...)

Wyrokiem Sądu Rejonowego Szczecin – Centrum w S. IX Wydziału Pracy i Ubezpieczeń Społecznych z dnia 10 czerwca 2014 r. wydanym w sprawie o sygn. akt (...) dopuszczono S. B. do pracy w (...) spółce akcyjnej w W. na stanowisku kierownika regionalnego do spraw kontroli wewnętrznej. Sąd Rejonowy wskazał, że był związany wyrokami Sądu Rejonowego w S. i Sądu Okręgowego w S., co na gruncie sprawy o dopuszczenie do pracy sprowadzało się do przyjęcia, że stosunek pracy istniejący między stronami od 2001 r. nadal trwa (nie został rozwiązany także po wydaniu wyroku przez Sąd Okręgowy w S.), co z kolei przesądzało, w myśl art. 22 § 1 k.p., że w konsekwencji pracodawca zobowiązany jest do zatrudniania pracownika za wynagrodzeniem.

Wyrokiem Sądu Okręgowego w S. VI Wydziału Pracy i Ubezpieczeń Społecznych z dnia 27 stycznia 2017 r. wydanym w sprawie (...) oddalono apelację pozwanej (...) spółki akcyjnej w W. oraz orzeczono o kosztach procesu. Sąd Okręgowy podzielił przy tym argumentację Sądu Rejonowego.

Niesporne, a nadto dowód: wyrok Sądu Rejonowego Szczecin – Centrum w S. IX Wydziału Pracy i Ubezpieczeń Społecznych z dnia 10 czerwca 2014 r. wraz z uzasadnieniem – k. 113, 121 – 125 akt (...), wyrok Sądu Okręgowego w Szczecinie VI Wydziału Pracy i Ubezpieczeń Społecznych z dnia 27 stycznia 2017 r. wraz z uzasadnieniem – k. 171, 176 – 187

Od 18 czerwca 2012 r. S. B. został zatrudniony w (...) spółce z ograniczoną odpowiedzialnością w G., początkowo na podstawie umowy o pracę na okres próbny, a następnie na podstawie umowy o pracę na czas nieokreślony.

S. B. pracował na stanowisku dyrektora regionu, a jego miejscem pracy był S.. Zajmował się sprzedażą pożyczek w regionie zachodnim.

(...) spółka z ograniczoną odpowiedzialnością w G. zajmuje się oferowaniem pożyczek klientom indywidualnym. Jest to ta sama działalność, którą prowadzi (...) spółka akcyjna w W..

Dowód: przesłuchanie powoda S. B. w charakterze strony – k. 262 – 264 w zw. z k. 180 – 183, zeznania świadka R. S. (1) – k. 183 – 185, świadectwo pracy z (...) sp. z o. o. w G. – k. 53 – 54

W związku z uprawomocnieniem się w dniu 27 stycznia 2017 r. wyroku Sądu Rejonowego Szczecin – Centrum w S. IX Wydziału Pracy i Ubezpieczeń Społecznych z dnia 10 czerwca 2016 r. dopuszczającym S. B. do pracy w (...) spółce akcyjnej w W., złożył on w dniu 30 stycznia 2017 r. (...) spółce z ograniczoną odpowiedzialnością w G. oświadczenie o wypowiedzeniu umowy o pracę. W uzasadnieniu wniosku powołał się na rozstrzygnięcie sądu w przedmiocie dopuszczenia go do pracy u poprzedniego pracodawcy i wniósł o rozwiązanie stosunku pracy w okresie trzech dni.

Stosunek pracy S. B. z tą spółką ustał w dniu 2 lutego 2017 r.

Dowód: przesłuchanie powoda S. B. w charakterze strony – k. 262 – 264 w zw. z k. 180 – 183, świadectwo pracy z (...) sp. z o. o. w G. – k. 53 – 54, wypowiedzenie umowy o pracę – k. 52

Uchwałą nr 4/2016 Zebrania Komisji Zakładowej (...) Związku Zawodowego (...) przy zakładzie (...) spółce akcyjnej w W. podjętą w dniu 2 września 2016 r. po raz kolejny objęto S. B. ochroną związkową na podstawie art. 32 ust. 7 ustawy o związkach zawodowych.

Niesporne, a nadto dowód: uchwała nr 4/2016 r. – k. 82

W dniu 27 stycznia 2017 r. po wyroku Sądu Okręgowego w S. S. B. wysłał (...) spółce akcyjnej w W. pismo, w którym zgłosił chęć przystąpienia do pracy.

W dniu 30 stycznia 2017 r. spółka ta skierowała S. B. na badania lekarskie. Po przedłożeniu zaświadczenia od lekarza medycyny pracy o zdolności do pracy, S. B. został zwolniony z obowiązku świadczenia pracy przez okres dwóch tygodni z zachowaniem prawa do wynagrodzenia, zaś po upływie tego okresu, ponownie został zwolniony z obowiązku świadczenia pracy przez okres kolejnych trzech tygodni.

Przed końcem tego okresu S. B., jako przewodniczącemu Komisji Zakładowej (...), został przedłożony wniosek o wyrażenie zgody na rozwiązanie umowy o pracę ze S. B.. Związek zawodowy negatywnie ustosunkował się do wniosku spółki (...).

Niesporne, a nadto dowód: przesłuchanie powoda S. B. w charakterze strony – k. 262 – 264 w zw. z k. 180 – 183, orzeczenie lekarskie nr (...) – k. 59, zwolnienie z obowiązku świadczenia pracy – k. 60 – 61, wniosek – k. 113, pismo (...) z dnia 23 lutego 2017 r. – k. 83 – 84

Oświadczeniem z dnia 27 lutego 2017 r. (...) spółka akcyjna w W. rozwiązała ze S. B. umowę o pracę zawartą na czas nieokreślony bez zachowania okresu wypowiedzenia w trybie art. 52 § 1 pkt 1 k.p. z uwagi na ciężkie naruszenie obowiązków pracowniczych określonych w art. 100 § 2 pkt 2, 4 k.p. oraz § 3 ust. 1 lit. r oraz s obowiązującego w spółce regulaminu pracy, które polegało na naruszeniu zakazu działalności konkurencyjnej i świadczeniu pracy na rzecz firmy konkurencyjnej w wyniku czego pracodawca całkowicie utracił zaufanie do pracownika.

W uzasadnieniu tej decyzji wskazano, że:

Pracownik w okresie od dnia 6 sierpnia 2010 roku do dnia 27 stycznia 2017 roku nie świadczył pracy na rzecz Spółki, pomiędzy stronami toczyły się bowiem postępowania sądowe dotyczące uznania wypowiedzenia za bezskuteczne oraz o dopuszczenie do pracy. Pierwotnie Sąd Rejonowy Szczecin-Centrum IX Wydział Pracy i Ubezpieczeń Społecznych wyrokiem w sprawie (...) oddalił pozew Pracownika o przywrócenie do pracy i wynagrodzenie za czas pozostawania bez pracy, powyższe rozstrzygnięcie zostało utrzymane wyrokiem Sądu Okręgowego w S. VI Wydział Pracy i Ubezpieczeń Społecznych (...). W kolejnym procesie Pracownik domagał się dopuszczenia do pracy i roszczenie to zostało przez

Sąd Rejonowy Szczecin-Centrum IX Wydział Pracy i Ubezpieczeń Społecznych uwzględnione w wyroku w sprawie (...), który został utrzymany orzeczeniem Sądu Okręgowego w S. z dnia 27 stycznia 2017 roku. W trakcie rozprawy apelacyjnej Pracownik przyznał, że od 5 lat pracuje w firmie konkurencyjnej w stosunku do (...) sp. z o.o.

W wyniku informacji powziętej przez Spółkę ustalono, że Pracownik jest zatrudniony nieprzerwanie w firmie (...) z.o.o. począwszy od dnia 18 czerwca 2012 roku. Firma (...) z.o.o. prowadzi działalność konkurencyjną w stosunku do (...) S.A., a Pracownik nie przekazał takiej informacji Spółce, co stanowi naruszenie obowiązującego Regulaminu Pracy, rozdział III, § 3 pkt. 1 r.

W okresie od dnia 18 czerwca 2012 roku do dnia wręczenia niniejszego pisma, Pracownik pełnił funkcję Przewodniczącego Komisji Zakładowej (...) Związku Zawodowego (...) w (...) S.A. Biorąc pod uwagę obowiązki Spółki wynikające z Ustawy o związkach zawodowych, Spółka konsultowała z Pracownikiem regulacje wewnętrzne zakładowe, tj. Regulamin Pracy, Regulamin Wynagradzania, Regulamin Premiowania, Regulamin Zakładowego Funduszu Świadczeń Socjalnych, ponadto Spółka prowadziła z Pracownikiem konsultacje zamiarów wypowiedzeń, odwołań od nałożonych kar porządkowych. Ponadto w styczniu 2016 roku oraz w czerwcu 2016 roku Spółka zawiadamiała Pracownika o zamiarze przeprowadzenia zwolnień grupowych wskazując przyczyny biznesowe, strukturę zatrudnienia w Spółce przed zmianą oraz po przeprowadzeniu planowanych zwolnień grupowych, proponowane kryteria doboru (...), propozycje rozstrzygnięcia spraw pracowniczych oraz harmonogram działań. W trakcie procesu konsultacji zamiaru przeprowadzenia zwolnień grupowych, Pracownik miał dostęp do danych poufnych, w tym danych związanych z wynagrodzeniami (...). Z racji pełnionej funkcji związkowej Pracownik otrzymywał od pracodawcy informacje stanowiące tajemnicę przedsiębiorstwa, zawierające dane niedostępne szeregowym pracownikom Spółki. Powyższe informacje były przekazywane przez Pracodawcę w dobrej wierze w celu umożliwienia organizacji związkowej reprezentowanej przez Pracownika pełnienia zadań określonych ustawie o związkach zawodowych.

Godnym podkreślenia jest fakt, że to kolejny przypadek, kiedy Pracownik wprowadził Spółkę w błąd co do istotnych okoliczności związanych z jego stosunkiem pracy. Pracodawca podjął próbę wypowiedzenia Pracownikowi umowę o pracę w dniu 6 sierpnia 2010 roku. Wówczas Pracownik wprowadził Spółkę w błąd zawiadamiając, że jest członkiem organizacji związkowej, co nie było zgodnie ze stanem faktycznym, a następnie sam założył komisję zakładową (...) Związku Zawodowego (...) w (...) S.A., której został przewodniczącym. Przyczyną podjęcia decyzji o rozwiązaniu z Pracownikiem umowy o pracę było niestosowanie się przez niego do obowiązujących w zakładzie pracy regulacji wewnętrznych (polityki,

procedury, regulaminy), nie realizowanie poleceń wydawanych przez przełożonych. Ponadto Pracownik, w sposób niezgodny z oczekiwaniami pracodawcy, zarządzał zespołem podległych Pracowników, jak również procesami biznesowymi. Na skutek wskazanych powyżej wyroków sądów Pracownik został ponownie dopuszczony do pracy.

Należy podkreślić, że Pracownik miał podpisaną z Pracodawcą umowę o zakazie działalności konkurencyjnej, a także jako przewodniczący Komisji Zakładowej (...) Związku Zawodowego (...) w (...) S.A. powinien odznaczać się większą od przeciętnej wiedzą na temat prawa pracy, dbać o dobro pracowników, których zobowiązał się reprezentować, a także dbać o interesy zakładu pracy. Dialog społeczny pomiędzy związkami zawodowymi oraz pracodawcami wymaga wzajemnego zaufania oraz lojalności pomiędzy stronami, osoby reprezentujące zarówno Pracodawcę, ale również osoby reprezentujące związki zawodowe powinny spełniać wyższe standardy w zakresie uczciwości, oraz zachowań zgodnych z zasadami współżycia społecznego. Zachowanie Pracownika w sposób rażąco naruszało nie tylko zasady współżycia społecznego, ale również stanowi ciężkie naruszenie obowiązków pracowniczych określonych w art. 100 § 2 kodeksu pracy pkt 2, 4 oraz 6.

Zgodnie z treścią obowiązującego w Spółce Regulaminu Pracy pracownik powinien niezwłocznie poinformować Spółkę na piśmie o zamiarze lub podjęciu jakiegokolwiek innej pracy, działalności lub zajęcia o charakterze zarobkowym, pracownik zobowiązany jest również do przestrzegania zasad lojalności wobec Spółki (§ 3 pkt lit. r i s obowiązującego w Spółce Regulaminu Pracy). Niewątpliwie świadczenie pracy dla podmiotu konkurencyjnego

względem Pracodawcy, nieujawnienie faktu świadczenia pracy dla firmy konkurencyjnej przy jednoczesnym pełnieniu funkcji przewodniczącego Komisji Zakładowej (...) Związku Zawodowego (...) w (...) S.A. stanowi naruszenie zasad współżycia społecznego, a także wprost złamanie powyżej wskazanych punktów Regulaminu Pracy. Wobec zachowania Pracownika Spółka utraciła do niego zaufanie i widzi dalszej możliwości zatrudnienia pracownika, utrzymywanie sytuacji naraża bowiem dobro zakładu pracy i poufność informacji uzyskiwanych przez Pracownika, w tym informacji przekazywanych przez Pracodawcę związkom zawodowym w ramach realizacji określonych prawem uprawnień organizacji związkowych.

Dowód: oświadczenie o rozwiązaniu umowy o pracę – k. 57 – 58, zeznania świadka B. B. – k. 252 – 259v

Zgodnie z § 3 ust. 1 lit r oraz s obowiązującego w (...) spółce akcyjnej w W. Regulaminu Pracy – każdy pracownik spółki powinien m.in. niezwłocznie poinformować spółkę na piśmie o zamiarze lub podjęciu jakiegokolwiek innej pracy, działalności lub zajęcia o charakterze zarobkowym oraz dołożyć wszelkich starań w celu promowania interesów spółki, a także przeżegać zasad lojalności wobec spółki.

Dowód: Regulamin Pracy – k. 114-131

Z. H., członek zarządu (...) spółki akcyjnej w W., wiedział o tym, że S. B. pracuje w konkurencyjnej firmie (...) spółce z ograniczoną odpowiedzialnością w G. jeszcze przed rozprawą apelacyjną, która odbyła się w dniu 13 stycznia 2017 r. w sprawie o sygn. akt (...).

Z. H. wielokrotnie spotykał się ze S. B. przed 2017r. podczas rozmów przedstawicieli pozwanej spółki z przedstawicielami związków zawodowych, które u niej działają. Podczas tych rozmów rozmawiano także prywatnie na tematy pozasłużbowe. Rozmawiano wówczas m.in. na temat zatrudnienia S. B. w firmie (...).

Dowód: przesłuchanie powoda S. B. w charakterze strony – k. 262 – 264 w zw. z k. 180 – 183, zeznania świadka R. S. (1) – k. 183 – 185

Po rozwiązaniu umowy o pracę w dniu 27 lutego 2017 r. S. B. pozostaje bez pracy i nadal chciałby podjąć pracę w (...) spółce akcyjnej w W..

Dowód: przesłuchanie powoda S. B. w charakterze strony – k. 262 – 264 w zw. z k. 180 – 183

Ostatnio zasadnicze miesięczne wynagrodzenie S. B. liczone według zasad jak ekwiwalent za urlop wynosiło 9.682,21 zł.

Dowód: zaświadczenie – k. 109, lista płac – k. 110 – 111

Sąd zważył, co następuje:

Powództwo znajdujące podstawę prawną w treści art. 56 § 1 oraz art. 57 § 2 kodeksu pracy okazało się uzasadnione.

Zgodnie z art. 56 § 1 k.p. - pracownikowi, z którym rozwiązano umowę o pracę bez wypowiedzenia z naruszeniem przepisów o rozwiązywaniu umów o pracę w tym trybie, przysługuje roszczenie o przywrócenie do pracy na poprzednich warunkach albo o odszkodowanie. O przywróceniu do pracy lub odszkodowaniu orzeka sąd pracy. Zaś w art. 57 § 2 k.p. wskazano, że jeżeli umowę o pracę rozwiązano z pracownikiem, o którym mowa w art. 39, albo z pracownicą w okresie ciąży lub urlopu macierzyńskiego, wynagrodzenie przysługuje za cały czas pozostawania bez pracy; dotyczy to także przypadku, gdy rozwiązano umowę o pracę z pracownikiem – ojcem wychowującym dziecko w okresie korzystania z urlopu macierzyńskiego albo gdy rozwiązanie umowy o pracę podlega ograniczeniu z mocy przepisu szczególnego.

Przesłanki rozwiązania umowy o pracę bez wypowiedzenia zostały uregulowane w art. 52 k.p. Zgodnie z przepisem art. 52 § 1 pkt 1 k.p. pracodawca może rozwiązać umowę o pracę bez wypowiedzenia z winy pracownika w razie ciężkiego naruszenia przez pracownika podstawowych obowiązków pracowniczych. Stosownie do § 2 tego artykułu 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.

Na wstępie rozważań należy zaakcentować, że bezspornym w sprawie było to, że powód w dniu otrzymania oświadczenia o rozwiązaniu umowy o pracę bez wypowiedzenia w trybie art. 52 § 1 pkt 1 k.p. był objęty ochroną związkową. S. B. od wielu lat pełni funkcję Przewodniczącego Komisji Zakładowej (...) działającej przy (...) spółce akcyjnej w W. i jest osobą wskazaną przez ten związek jako podlegającą ochronie. Niespornym był też fakt, że związek zawodowy, którego przewodniczącym jest S. B. nie wyraził zgody na rozwiązanie z nim umowy o pracę, a mimo tego pracodawca zdecydował się ją rozwiązać. Naruszył w ten sposób art. 32 ust. 1 pkt 1 ustawy z dnia 23 maja 1991 r. o związkach zawodowych (tekst jednolity – Dz. U. z 2015 r., poz. 1881), który stanowi, że pracodawca bez zgody zarządu zakładowej organizacji związkowej nie może wypowiedzieć ani rozwiązać stosunku pracy z imiennie wskazanym uchwałą zarządu jego członkiem lub z innym pracownikiem będącym członkiem danej zakładowej organizacji związkowej, upoważnionym do reprezentowania tej organizacji wobec pracodawcy albo organu lub osoby dokonującej za pracodawcę czynności w sprawach z zakresu prawa pracy.

Powyższe już tylko okoliczności czyniły powództwo powoda zasadnym. Trudno przy tym było doszukać się cech sprzeczności z zasadami współżycia społecznego czy społeczno-gospodarczym przeznaczeniem prawa powództwa powoda o przywrócenie go do pracy w pozwanej spółce. Powód nie dopuścił się bowiem w ocenie Sądu ciężkiego naruszenia swoich obowiązków pracowniczych względem pracodawcy.

Przepisem normującym tryb rozwiązania stosunku pracy bez wypowiedzenia przez pracodawcę jest przepis art. 52 k.p., który w § 1 wprowadza zamknięty katalog przyczyn uzasadniających takie rozwiązanie. Jedną z nich, a powołaną przez pozwaną spółkę w odniesieniu do powoda, jest ciężkie naruszenie przez pracownika podstawowych obowiązków pracowniczych. Sąd Najwyższy w licznych orzeczeniach, których tezy popiera Sąd orzekający w sprawie, przyjmuje (m.in. w wyroku z dnia 21 lipca 1999r., I PKN 169/99, OSNAPiUS 2000/20/746), że do spełnienia tego warunku niezbędny jest znaczny stopień winy pracownika, który przejawia się w winie umyślnej lub rażącym niedbalstwie. Orzecznictwo Sądu Najwyższego jest przy tym bardzo rygorystyczne w odniesieniu do znacznego stopnia winy pracownika jako przesłanki rozwiązania z nim umowy bez wypowiedzenia. Przyjmuje się, że do spełnienia warunku naruszenia przez pracownika podstawowych obowiązków pracowniczych niezbędny jest znaczny stopień winy pracownika (wina umyślna lub rażące niedbalstwo). O istnieniu tej winy wnioskuje się na podstawie całokształtu okoliczności związanych z zachowaniem pracownika. Jak trafnie przyjął Sąd Najwyższy w wyroku z dnia 19 sierpnia 1999r., wydanym w sprawie I PKN 188/99 (OSNAPiUS 2000/22/818), w razie rozwiązania umowy z tej przyczyny ocena rodzaju i stopnia winy pracownika powinna być dokonana w stosunku do naruszenia podstawowych obowiązków pracowniczych, jak i z uwzględnieniem zagrożenia lub naruszenia interesów pracodawcy. Analogiczny pogląd wyraził Sąd Najwyższy w wyroku z dnia 23 września 1997 r., wydanym w sprawie I PKN 274/97 (OSNAPiUS 1998, z. 13, poz. 396) oraz w wyroku z dnia 19 marca 1998 r., wydanym w sprawie I PKN 570/97 (OSNAPiUS 1999, z. 5, poz. 163). Stosowanie tego trybu rozwiązania uzasadnia tylko ciężkie naruszenie i to podstawowych obowiązków pracowniczych. Wprawdzie ustawodawca nie sprecyzował w Kodeksie pracy pojęcia zawinionego naruszenia obowiązków pracowniczych, wydaje się jednak, że przy ustaleniu ciężkości ich naruszenia winien być brany pod uwagę stopień winy pracownika, intensywność i jej nasilenie (umyślność lub rażące niedbalstwo), intencje pracownika, pobudki jego działania - to elementy podmiotowe. Sąd Najwyższy przyjął, że czyn pracownika uznaje się za bezprawny, gdy jest sprzeczny z jego obowiązkami wynikającymi ze stosunku pracy, natomiast winę można przypisać pracownikowi wówczas, gdy jego stosunek psychiczny do czynu (stanowiącego działanie lub zaniechanie) jest świadomy, jak również gdy pracownik, mając świadomość szkodliwości skutku swojego postępowania, celowo do niego zmierza lub co najmniej na ów skutek się godzi.

W piśmie rozwiązującym stosunek pracy powoda wskazano, jako przyczynę rozwiązania tego stosunku pracy ciężkie naruszenie podstawowych obowiązków pracowniczych polegające na naruszeniu zakazu działalności konkurencyjnej i świadczeniu pracy na rzecz firmy konkurencyjnej, w wyniku czego pracodawca całkowicie utracił zaufanie do pracownika. Zaznaczono, że powód nieprzerwanie przez prawie sześć lat pracował w konkurencyjnej firmie (...) spółce

z ograniczoną odpowiedzialnością w G., o czym nie poinformował swojego dotychczasowego pracodawcy, co stanowi naruszenie § 3 pkt 1 Regulaminu Pracy.

W ocenie Sądu rozwiązanie umowy o pracę powoda bez wypowiedzenia było niezasadne i nastąpiło z naruszeniem art. 52 §1 pkt 1 k.p.

Materiał dowodowy zgromadzony w sprawie nie pozwala na stwierdzenie, aby powód dopuścił się ciężkiego naruszenia swoich obowiązków pracowniczych, zarzucanych mu w piśmie rozwiązującym umowę o pracę. To na pracodawcy spoczywał przy tym obowiązek wykazania, że przyczyna wskazana w oświadczeniu o rozwiązaniu umowy o pracę jest prawdziwa.

Powodowi nie można bowiem skutecznie zarzucać, że podjął pracę w podmiocie (niespornie) konkurencyjnym (od 18 czerwca 2012 r. w spółce (...)) i nie zawiadomił o tym fakcie pracodawcy w myśl przywoływanych w treści oświadczenia o rozwiązaniu umowy zapisów Regulaminu Pracy w sytuacji, w której pracodawca konsekwentnie twierdził, że nie jest on już pracownikiem pozwanej spółki oraz, że wypowiedzenie dokonane w dniu 6 sierpnia 2010 r. jest skuteczne. W takiej sytuacji powód w postępowaniu w sprawie (...) (toczącej się w obu instancjach od 17 września 2010 r. do 19 września 2014 r.) zmuszony był dochodzić przed sądem przywrócenia go do pracy. Po stwierdzeniu przez Sąd w tej sprawie, iż jego stosunek pracy faktycznie nie ustał, gdyż nie doszło do skutecznego wręczenia mu wypowiedzenia, pozwana spółka nadal twierdziła, iż powód nie jest jej pracownikiem i nie dopuszczała go do pracy. W związku z powyższym w postępowaniu w sprawie (...) (toczącej się w obu instancjach od 4 grudnia 2014 r. do 27 stycznia 2017 r.) powód zmuszony był domagać się dopuszczenia go do pracy w pozwanej spółce przed sądem pracy. Dopiero po wygranym przez niego procesie pozwana formalnie dopuściła go do pracy (bez obowiązku wykonywania pracy), by już miesiąc później ponownie rozwiązać z nim umowę o pracę, tym razem bez wypowiedzenia. W takiej skomplikowanej sytuacji faktyczno – prawnej powód nie będący świadomym swojego statusu pracowniczego na skutek działania pozwanej spółki, będąc przez bardzo długi czas przekonany w związku z jej zapewnieniami, że nie jest pracownikiem spółki i domagając się restytucji dawnego stosunku pracy, podejmując pracę w podmiocie konkurencyjnym (wykonując jednakże inny charakter pracy niż u pozwanej spółki), musiał zapewnić sobie źródło dochodu. Nie można zdaniem Sądu czynić mu zarzutu z faktu, iż nowe źródło utrzymania znalazł w znanej mu branży. Zdaniem Sądu pozwana spółka nie mogła oczekiwać od powoda, że przez okres niemal dziesięciu lat procesowania się (przy czym należy podkreślić, że procesy te toczyły się wyłącznie na skutek działań lub zaniechań pozwanej spółki, nierespektującej choćby ustaleń dokonanych w sprawie (...)) będzie pozostawał bez pracy. Jako pracy powoda w pozwanej spółce przez ten okres nie można traktować działalności powoda w Komisji Zakładowej (...) działającej w pozwanej spółce. Działalność ta nie miała żadnego związku ze stosunkiem pracy powoda i nie była jednym z jego obowiązków wynikających z umowy o pracę z pozwaną spółką, a powód mógł działać w tym związku również nie będąc pracownikiem pozwanej spółki. Z całą stanowczością trzeba podkreślić, że całą tę sytuację wykreowała swoimi działaniami pozwana spółka zmierzając, jak wynika z zeznań powoda, do wyeliminowania kolejnego związku zawodowego, który utworzył się na jej terenie. Wręczenie powodowi wypowiedzenia w dniu 6 sierpnia 2010 r. poprzedzało podjęcie przez niego kroków, (w kwietniu 2010 r.) zmierzających do zawiązania nowego związku zawodowego na terenie zakładu pracy, co ostatecznie zostało sfinalizowane pod koniec sierpnia 2010r.

W zaistniałej sytuacji faktycznej nie można zatem mówić o złych intencjach czy negatywnych pobudkach działania powoda. Na uwagę zasługuje również postawa powoda, który niezwłocznie po wydaniu uprawomocnieniu się wyroku dopuszczającego go do pracy, niezwłocznie rozwiązał stosunek pracy z (...) spółką z ograniczoną odpowiedzialnością w G. i oddał się do dyspozycji pozwanej spółki.

Rozwiązanie umowy o pracę z powodem było niezgodne z prawem również dlatego, że było spóźnione i nastąpiło po upływie miesiąca od momentu, w którym przedstawiciele pozwanej dowiedzieli się o pracy powoda w spółce (...). Jak wskazuje w swoich zeznaniach świadek R. S. (2) o pracy powoda w spółce (...) wiedział jeszcze przed 2017 r. członek zarządu pozwanej Z. H.. Potwierdzają to również zeznania samego powoda. Według relacji wyżej wymienionych Z. H. wielokrotnie spotykał się ze S. B. przed 2017 r. podczas rozmów przedstawicieli pozwanej spółki z przedstawicielami związków zawodowych, które u niej działają. Podczas tych rozmów rozmawiano także prywatnie

na tematy pozasłużbowe, m.in. na temat zatrudnienia S. B. w firmie (...). Należy zauważyć, że mający zeznawać na te okoliczności (zgodnie z wnioskiem pozwanej) członek zarządu Z. H. nie stawiał się bez usprawiedliwienia na rozprawie w dniu 13 czerwca 2018 r., dlatego też Sąd pominął dowód z jego zeznań. W konsekwencji należało przyjąć, iż znany pozwanej fakt pracy powoda w spółce (...) został wykorzystany przez nią jedynie jako pretekst przy dokonaniu rozwiązania umowy o pracę powoda bez wypowiedzenia po prawomocnej decyzji Sądu dopuszczającej go do pracy w pozwanej spółce jako konsekwencja trwającego od 2010 r. sporu między stronami.

Sąd nie znalazł także podstaw do oddalenia powództwa na podstawie art. 8 k.p., który stawowi, że nie można czynić ze swego prawa użytku, który byłby sprzeczny ze społeczno-gospodarczym przeznaczeniem tego prawa lub zasadami współzycia społecznego. Takie działanie lub zaniechanie uprawnionego nie jest uważane za wykonywanie prawa i nie korzysta z ochrony. Zgodnie ze stanowiskiem Sądu Najwyższego wyrażonym w wyroku z dnia 8 lutego 2018 r. w sprawie o sygn. akt I PK 350/16, który sąd orzekający w sprawie popiera, klauzule generalne w prawie pracy nie mogą prowadzić do pozbawienia pracownika roszczeń z ważnie zawartych umów prawa pracy, jeżeli pracownikowi nie można postawić zarzutu dopuszczenia się zachowań ewidentnie sprzecznych z prawem lub z zasadami współzycia społecznego. Dlatego też sąd jedynie wyjątkowo może ocenić żądanie przywrócenia do pracy przez pracownika, którego stosunek pracy podlega szczególnej ochronie, jako nadużycie prawa podmiotowego, jednakże takie rozstrzygnięcie muszą usprawiedliwiać zaistniałe po stronie pracownika okoliczności szczególnie moralnie naganne, w których restytucja stosunku pracy nie zyskałaby aprobaty społecznej i sprzeciwiała się poczuciu sprawiedliwości (np. uporczywe albo ciężkie naruszenie obowiązków pracowniczych). Powołane wyżej poglądy zachowują aktualność również w odniesieniu do roszczenia o wynagrodzenie za cały okres pozostawania bez pracy, z którym wystąpił podlegający szczególnej ochronie trwałości stosunku pracy pracownik prawomocnie przywrócony do pracy wyrokiem sądu. (Legalis nr 1765973). Zdaniem Sądu powód nie naruszył żadnych zasad współzycia społecznego, ani też jego działanie nie jest sprzeczne ze społeczno-gospodarczym przeznaczeniem prawa. Podejmując zatrudnienie w konkurencyjnej spółce powód zmierzał do uzyskania środków do życia, których nie gwarantowała mu w żadnej mierze pozwana spółka. Jej oczekiwanie, iż w takiej sytuacji powód przez okres wielu lat będzie u innego pracodawcy wykonywał pracę odbiegającą od tej, do której posiadał kwalifikacje i doświadczenie, było nieuprawnione. Sprzeczności z zasadami współzycia społecznego i ze społeczno – gospodarczym przeznaczeniem prawa nie można doszukać się też w sygnalizowanym przez pozwaną fakcie utworzenia przez powoda związku zawodowego w chęci rzekomego uniknięcia rozwiązania z nim umowy o pracę. Jak wynika bowiem z zeznań powoda, złożonych nie tylko w niniejszej sprawie, ale i w sprawie (...), powód podjął działania zmierzające do założenia związku zawodowego jeszcze zanim pozwana spółka wręczyła mu wypowiedzenie umowy o pracę w dniu 6 sierpnia 2010 r. Dopóki pozwana spółka nie dowiedziała się o planie założenia przez powoda nowego związku zawodowego był on cenionym i nagradzonym pracownikiem i nic nie wskazywało na to, że pracodawca będzie chciał wypowiedzieć jego umowę o pracę. Reasumując należy wskazać, że to nie powód naruszył zasady współzycia społecznego, lecz pozwana spółka, która przez okres kilku lat, pomimo prawomocnego wyroku sądu stwierdzającego, że stosunek pracy pomiędzy stronami trwa nadal, nie dopuszczała powoda do pracy, zmuszając go w ten sposób do inicjowania kolejnych długotrwałych procesów sądowych i poszukiwania innego źródła utrzymania.

Przeprowadzone postępowanie dowodowe, zwłaszcza zeznania powoda oraz świadka R. S. (2) nakazują uznać, że powód S. B. nie dopuścił się ciężkiego naruszenia podstawowych obowiązków pracowniczych poprzez naruszenie zakazu konkurencji i świadczenie pracy na rzecz firmy konkurencyjnej. Prawdą jest, że powód przez okres około pięciu lat pracował w firmie (...) spółce z ograniczoną odpowiedzialnością w G., która podobnie jak pozwana spółka zajmuje się sprzedażą pożyczek krótkoterminowych dla klientów indywidualnych, jednakże wykonywał on inny charakter pracy niż w pozwanej spółce (był dyrektorem regionu zachodniego do spraw sprzedaży, podczas gdy w pozwanej spółce pracował na stanowisku kierownika regionalnego do spraw kontroli zewnętrznej). To uporczywe działanie pozwanej spółki zmusiło powoda do podjęcia pracy najpierw w innym mieście, niż miasto z którego pochodził, a następnie do zatrudnienia się w spółce (...).

Tymczasem, środek przewidziany w art. 52 k.p. to nadzwyczajny sposób rozwiązania stosunku pracy i powinien być stosowany przez pracodawcę jedynie wyjątkowo i z dużą ostrożnością, co znalazło odzwierciedlenie w wielu

orzeczeniach Sądu Najwyższego (por. m.in. wyrok Sądu Najwyższego z dnia 21.09.2005r., II K 305/04. M.P.Pr. – wkł. 2005/12/16).

Stan faktyczny w sprawie Sąd ustalił na podstawie zgromadzonych w aktach sprawy niniejszej i w aktach spraw (...) i (...) dokumentach (niekwestionowanych przez strony), także tych zgromadzonych w aktach osobowych powoda. Ponadto, na zeznaniach przesłuchanych świadków R. S. (2) i B. B.. Sąd dał wiarę ich zeznaniom, ponieważ były one zrozumiałe, logiczne, spójne i korespondujące ze zgromadzonym w sprawie materiałem dowodowym, w konsekwencji pozwalające na poczynienie na ich podstawie ustaleń faktycznych dotyczących przyczyn rozwiązania powodowi umowy o pracę.

Sąd nadto uwzględnił zeznania powoda w całości, ponieważ były logiczne i spójne, a także korespondowały z pozostałym materiałem zgromadzonym w sprawie. Jego wiedza odnośnie faktów ocenianych w sprawie z oczywistych względów była najszersza, gdyż był on uczestnikiem poszczególnych wydarzeń, które opisał niezwykle szczegółowo, chronologicznie i z podaniem konkretnych dat tych wydarzeń.

Sąd pominął dowód z zeznań członka zarządu pozwanej spółki Z. H.z uwagi na jego nieusprawiedliwione niestawiennictwa na rozprawie w dniu 13 czerwca 2018 r.

Zgodnie z art. 56 § 1 k.p. pracownikowi, z którym rozwiązano umowę o pracę bez wypowiedzenia z naruszeniem przepisów o rozwiązywaniu umów o pracę w tym trybie przysługuje roszczenie o przywrócenie do pracy na poprzednich warunkach albo o odszkodowanie. O przywróceniu do pracy lub odszkodowaniu orzeka sąd pracy.

Powód przez cały czas trwania procesu podtrzymywał żądanie przywrócenia do pracy na poprzednich warunkach pracy i płacy. Pozwana spółka podnosiła w sprawie zarzut braku możliwości przywrócenia powoda do pracy z uwagi na jego działalność konkurencyjną.

Zgodnie z art. 56 § 1 k.p. w zw. z art. 45 § 2 i 3 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 § 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.

Uwzględnienie powództwa prowadzić musiało zatem do orzeczenia przywrócenia powoda do pracy. Powód bezspornie objęty był bowiem w momencie dokonania rozwiązania umowy ochroną związkową co wskazano już na wstępie rozważań.

W orzecznictwie Sądu Najwyższego prezentowany jest pogląd, że przepis art. 45 § 3 k.p. jest szczególną regulacją o prawie bezwzględny przywróceniu do pracy. To co stanowi więc o korzystaniu z prawa, nie może być jednocześnie stawiane za nadużycie. Nie można pominąć, że jest to regulacja konkretna i szczególna, co nie jest bez znaczenia w konfrontacji z klauzulą generalną z art. 8 k.p., która może mieć zastosowanie nie bezpośrednio, lecz tylko poprzez art. 477¹ k.p.c.

Zdaniem Sądu żądanie przywrócenia powoda do pracy na poprzednich warunkach nie jest sprzeczne z zasadami współzycia społecznego, a także ze społeczno-gospodarczym przeznaczeniem tego prawa. Strona pozwana nie podniosła też zarzutu z art. 477¹ k.p. Nie można bowiem uznać za sprzeczne z zasadami współzycia społecznego czy ze społeczno - gospodarczym przeznaczeniem prawa żądania przywrócenia do pracy wyartykułowanego przez pracownika, który będąc w okresie ochrony związkowej, chce nadal pracować dla pozwanej spółki (wykonując pracę, która sprawiała mu satysfakcję i w której posiadał doświadczenie) i nie dopuścił się ciężkiego naruszenia obowiązków pracowniczych.

Mając na uwadze wszystkie powyższe rozważania, Sąd w pkt I wyroku orzekł o przywróceniu powoda S. B. do pracy w pozwanej (...) spółce akcyjnej w W..

W niniejszym procesie powód domagał się również zasądzenia kwoty 104.321,08 zł tytułem wynagrodzenia za czas pozostawania bez pracy w okresie od 28 lutego 2017 r. do 12 stycznia 2018 r.

Zgodnie z art. 57 § 2 k.p. jeżeli umowę o pracę rozwiązano z pracownikiem, który podlega ochronie na podstawie przepisów szczególnych (w przypadku powoda takim przepisem jest art. 32 ust. pkt 1 ustawy o związkach zawodowych) wynagrodzenie przysługuje za cały czas pozostawania bez pracy. Jak wskazuje Sąd Najwyższy w wyroku z dnia 12 lipca 2011 r. w sprawie o sygn. akt II PK 18/11 wynagrodzenie za czas pozostawania bez pracy to odszkodowanie za szkodę, jaką poniósł pracownik w wyniku utraty wynagrodzenia za pracę wskutek niezgodnego z prawem rozwiązania przez pracodawcę stosunku pracy. Wynagrodzenie za czas pozostawania bez pracy powinno więc odpowiadać wynagrodzeniu za pracę, jakie otrzymywałby pracownik, gdyby w tym czasie pracował. Należy więc uwzględnić wszystkie prawnie dopuszczalne i konieczne zmiany (podwyższenia, ale i obniżenia) w wysokości tego wynagrodzenia, które nastąpiłyby (musiałyby nastąpić), gdyby pracownik kontynuował zatrudnienie (LEX nr 1044007).

Uwzględnienie powództwa w przedmiocie przywrócenia do pracy przesądziło o zasadności roszczenia o zapłatę wynagrodzenia za czas pozostawania bez pracy (zgodnie z żądaniem powoda za okres do dnia 12 stycznia 2018 r. pomimo dalszego pozostawania przez niego bez pracy po tej dacie z zamiarem wytoczenia odrębnego powództwa za kolejny okres).

Należy zauważyć, że bezsporną pozostawała wysokość miesięcznego wynagrodzenia należna powodowi po przywróceniu do pracy, która kształtuje się na poziomie 9.682,21 zł. Sąd pragnie również zaznaczyć, że warunkiem uzyskania prawa do wspomnianego wynagrodzenia jest nie tylko orzeczenie sądu o przywróceniu pracownika do pracy, ale również fakt podjęcia tej pracy przez pracownika po uprawomocnieniu się wyroku.

Mając na uwadze powyższe rozważania, Sąd w pkt II wyroku zasądził na rzecz powoda od pozwanej spółki kwotę 101.470,30 zł tytułem wynagrodzenia za czas pozostawania bez pracy pod warunkiem zgłoszenia gotowości do pracy w terminie 7 dni od daty uprawomocnienia się wyroku.

W pkt III Sąd oddalił powództwo w pozostałym zakresie, co do kwoty 2.850,78 zł (o skapitalizowane odsetki od zasądzonego wynagrodzenia), z uwagi na to, że odsetki od zaległego wynagrodzenia za pracę należne będą bowiem dopiero po stawieniu się pracownika do pracy, a zatem roszczenie o ich wypłatę na tym etapie jest przedwczesne.

O kosztach procesu w pkt IV wyroku Sąd orzekł w oparciu o zasadę odpowiedzialności za wynik procesu przewidzianą w art. 98 § 1 i 3 k.p.c. i 100 k.p.c. Ponieważ powód uległ pozwanej spółce jedynie w nieznaczej części, zasądzono na jego rzecz koszty procesu w całości. Na koszty te składało się wynagrodzenie zawodowego pełnomocnika - radcy prawnego, którego minimalna stawka w zakresie żądania przywrócenia do pracy na podstawie § 9 ust. 1 pkt 1 obowiązującego w dniu wniesienia powództwa Rozporządzenia Ministra Sprawiedliwości z dnia 22 października 2015 r. w sprawie opłat za czynności radców prawnych (tekst jednolity - Dz. U. z 2018 r., poz. 265) wynosiła 180 zł, zaś w zakresie żądania wynagrodzenia za czas pozostawania bez pracy na podstawie § 2 pkt 6 w zw. z § 9 ust. 1 pkt 2 przywołanego już rozporządzenia w sprawie opłat za czynności radców prawnych wynosiła 4.050 zł, zatem tytułem zwrotu kosztów procesu powodowi należy się kwota 4.230 zł.

Zgodnie z treścią art. 113 ust. 1 ustawy z dnia 28 lipca 2005 r. o kosztach sądowych w sprawach cywilnych (tekst jednolity - Dz. U. z 2018 r., poz. 300) kosztami sądowymi, których strona nie miała obowiązku uiścić lub których nie miał obowiązku uiścić kurator albo prokurator, sąd w orzeczeniu kończącym sprawę w instancji obciąży przeciwnika, jeżeli istnieją do tego podstawy, przy odpowiednim zastosowaniu zasad obowiązujących przy zwrocie kosztów procesu. Z uwagi na fakt, że strona pozwana przegrała niniejszy proces w całości Sąd nakazał pobrać od niej na rzecz Skarbu Państwa – Sądu Rejonowego Szczecin – Centrum w S. kwotę 10.594 zł stanowiącą 5% sumy wartości przedmiotu sporu i kwoty zasądzonej na rzecz powoda w pkt II wyroku (art. 13 ww. ustawy), o czym orzeczono w pkt V wyroku.

Z:

1. (...)

2. (...)

3. (...)

4. (...)

(...)