

UZASADNIENIE

Powód A. D., w pozwie wniesionym przeciwko (...) spółce akcyjnej Zachodniemu Zakładowi Spółki w P., domagał się przywrócenia do pracy i zasądzenia kwoty 48.402,12 zł brutto tytułem wynagrodzenia za czas pozostawania bez pracy. Nadto wniósł o zasądzenie kosztów postępowania. Wskazał, że pozwany w sposób niezgodny z prawem rozwiązał z nim umowę o pracę bez zachowania okresu wypowiedzenia. Powód powołał się przy tym na to, że podlegał szczególnej ochronie wynikającej z art. 32 ust. 1 pkt 1 ustawy o związkach zawodowych. Związek zawodowy imiennie wskazał go, jako osobę upoważnioną do reprezentowania związku wobec pracodawcy albo organu lub osoby dokonującej za pracodawcę czynności w sprawach z zakresu prawa pracy. W treści pozwu powód szeroko odniósł się do poszczególnych przyczyn podanych w treści oświadczenia o rozwiązaniu umowy o pracę.

Pozwana (...) spółka akcyjna Zachodni Zakład Spółki w P. wniosła o oddalenie powództwa w całości i o zasądzenie od powoda na rzecz pozwanego kosztów postępowania według norm przepisanych. Odnosząc się do kwestii szczególnej ochrony związkowej, pozwana podała, iż brak odniesienia się przez organizację związkową do zarzutów stawianych powodowi wyłączył ochronę z art. 32 ust. 1 ustawy o związkach zawodowych. W zakresie przyczyn rozwiązania umowy pozwana podała, iż obowiązki dbałości o dobro i mienie pracodawcy oraz przestrzegania bezpieczeństwa i higieny pracy stanowią podstawowe obowiązki pracownika wynikające z norm powszechnie obowiązujących, a powód naruszył je w sposób ciężki.

Na rozprawie w dniu 4 lipca 2019r. A. D. wniósł o zasądzenie kwoty 130.126,08 zł tytułem wynagrodzenia za czas pozostawania bez pracy.

Sąd ustalił następujący stan faktyczny:

Strony łączył stosunek pracy od dnia 25 września 1995r. W okresie od 1 listopada 2016r. do 31 stycznia 2018r. A. D. zajmował stanowisko zastępcy dyrektora ds. przewozowych, a jednocześnie od dnia 23 sierpnia 2017r. do 22 listopada 2017r. pełnił także obowiązki dyrektora (...) spółki akcyjnej Zachodniego Zakładu Spółki w P. .

Niesporne

Po objęciu stanowiska przez nowego dyrektora A. J., powodowi zaproponowano zawarcie porozumienia zmieniające umowę o pracę w części dotyczącej stanowiska i miejsca pracy, proponując stanowisko inspektora w D. Utrzymania T. z miejscem pracy w S. od dnia 1 lutego 2018r., na co wyraził zgodę.

Niesporne

W okresie od 18 stycznia do 19 lutego 2018r. w Zachodnim Zakładzie Spółki (...) w działach: pracowniczym, zakupów, przewozów oraz w sekcji przewozów i eksploatacji w S. została przeprowadzona kontrola doraźna w zakresie realizacji umowy nr (...) z dnia 20 września 2017r. oraz umów zleceń zawartych od dnia 1 kwietnia 2017r. na świadczenie usług doczyszczania wagonów.

Na podstawie wyników kontroli stwierdzono, iż powód, z tytułu nadzoru, jest odpowiedzialny za następujące nieprawidłowości w zakresie prowadzonej dokumentacji:

- przekazywanie i odbiór wagonów w ramach umowy zlecenia bez podpisu osób przyjmujących i zdających wagony,
- brak podpisów wszystkich osób, które przyjęły do wykonania zlecenie,
- brak wdrożenia procedury w zakresie przekazywania i odbioru wagonów do doczyszczania, co narusza § 1 ust. 3 umowy zlecenia oraz § 10 ust. 3 pkt 2 Regulaminu Pracy.

Ponadto zarzucono mu:

- brak zapewnienia właściwych warunków realizacji umów w zakresie przygotowania miejsc gromadzenia odpadów powstałych w ramach doczyszczania wagonów, wskutek czego na całej długości torowisk, na których prowadzono proces doczyszczania wagonów zalegają odpady, co narusza § 1 ust. 2 pkt 6 aneksu nr (...) do umowy zlecenia wprowadzonego w dniu 18 października 2017r. z ważnością od 1 kwietnia 2017r.,
- nieprawidłowości w zakresie postępowania przetargowego w zakresie umowy (...) z dnia 20 września 2017r., w tym niewłaściwie przeprowadzony proces przetargowy, niewykluczenie z przetargu firm powiązanych ze sobą rodzinnie, powiązania rodzinne firmy (...) -1 z zatwierdzającym umowę A. D., co narusza kodeks etyki grupy (...), § 4 ust. 3 pkt 4 oraz § 6 ust. 6 Polityki przeciwdziałania nadużyciom wewnętrznym;
- niezasadne kontynuowanie niekorzystnych dla (...) spółki akcyjnej umów zlecenia z pracownikami w czasie, gdy od dnia 1 października 2017r. została zawarta umowa nr (...) z firmą (...) -1;
- nieegzekwowanie od firmy (...) -1 bieżącego usuwania pozostałości po wykonaniu usługi doczyszczania wagonów,
- brak informacji o nienależytym stanie terenu po wykonaniu doczyszczania wagonów, w wyniku czego nie naliczono kar umownych, co narusza § 5 ust. 1 pkt 4 umowy nr (...);
- niedokonywanie selekcjonowania wagonów przed przekazaniem wykonawcy do doczyszczania, niezgodnie z § 8 ust. 7 Instrukcji doczyszczania wagonów.

W dniu 3 lipca 2018r. powód został wezwany do złożenia wyjaśnień. Z racji trwającej jego niezdolności do pracy powoda wyjaśnienia zostały przez niego złożone dopiero w październiku 2018r.

Dowód:

upoważnienie do przeprowadzenia kontroli doraźnej k. 38, wiadomość e-mail z dnia 13.03.2018r. k. 39-40, protokół kontroli doraźnej k. 42-64, 205-349, pismo z dnia 14.06.2018r. k. 65- 67, wezwanie k. 68-68v. , pismo z dnia 05.10.2018r. k. 69, pismo z dnia 05.10.2018r. k. 70, protokół z wysłuchania pracownika k. 70v.-72v., wezwanie do złożenia wyjaśnień k. 73, pisma z dnia 08.10.2018r. k. 73v.-76, decyzja nr (...) w sprawie zasad prowadzenia postępowań wyjaśniających w (...) S.A. Zachodnim Zakładzie Spółki k. 164-174, decyzja o wszczęciu postępowania wyjaśniającego k. 175,

Powód został wskazany przez (...) S.A. Zachodniego Zakładu Spółki w P. jako pracownik szczególnie chroniony i uprawniony do reprezentowania tego związku wobec pracodawcy w okresie od 27 lipca 2018r. do 26 stycznia 2018r.

Dowód:

pismo z dnia 23.07.2018r. k. 86

Pismem z dnia 16 października 2018r. pozwany zwrócił się do (...) S.A. Zachodniego Zakładu Spółki w P. o wyrażenie zgody na rozwiązanie z powodem umowy o pracę bez zachowania okresu wypowiedzenia ze wskazaniem przyczyn, które to rozwiązanie uzasadniały.

W piśmie z 18 października 2018r. związek zawodowy wnioskowanej zgody nie wyraził dodając, iż zarzuty wobec powoda są bezzasadne. Analogiczny wniosek pozwana skierowała w dniu 23 października 2018r. do Zarządu Głównego Związku Zawodowego (...) w S.. Ten organ podtrzymał stanowisko (...) S.A. Zachodniego Zakładu Spółki w P. z siedzibą w S..

Dowód:

pismo z dnia 16.10.2018r. k. 82-83, pismo z dnia 18.10.2018r. k. 84, pismo z dnia 23.10.2018r. k. 202-202v., pismo z dnia 30.10.2018r. k. 203

W dniu 7 listopada 2018r. pracodawca rozwiązał z powodem umowę o pracę bez zachowania okresu wypowiedzenia z powodu ciężkiego naruszenia podstawowych obowiązków pracowniczych. Jako przyczyny wskazano:

- 1) brak należytego nadzoru nad dokumentacją związaną z wykonywaniem umów zlecenia na doczyszczanie wagonów zawartych przez pracodawcę powodujące m. in. brak możliwości zweryfikowania faktycznej ilości godzin przepracowanych przy tym doczyszczaniu, stanowiące naruszenie obowiązku dbałości o dobro i mienie pracodawcy;
- 2) prowadzenie współpracy opartej na umowach zlecenia na doczyszczanie wagonów pomimo zawarcia z zewnętrznymi podmiotami umowy o współpracy w takim samym zakresie przedmiotowym, stanowiące naruszenie obowiązku dbałości o dobro i mienie pracodawcy;
- 3) dopuszczenie do postępowania przetargowego osoby rodzinie powiązanej oraz zawarcie z nią umowy nie zapewniającej pracodawcy należytego standardu wykonywanych prac doczyszczeniowych oraz w zakresie odbioru odpadów powstałych wskutek prac doczyszczających, stanowiące naruszenie obowiązku dbałości o dobro i mienie pracodawcy oraz procedur obowiązujących u pracodawcy;
- 4) brak zapewnienia właściwych warunków w zakresie przygotowania miejsc gromadzenia odpadów powstałych w ramach doczyszczania wagonów, powodujące zaleganie na torowiskach odpadów, w tym odpadów łatwopalnych, stanowiące naruszenie obowiązku dbałości o dobro i mienie pracodawcy oraz przepisów przeciwpożarowych;
- 5) brak egzekwowania od wykonawcy prac w zakresie doczyszczania wagonów bieżącego usuwania odpadów obowiązków umownych, stanowiące naruszenie obowiązku dbałości o dobro i mienie pracodawcy;
- 6) brak dokonywania selekcji wagonów przed przekazaniem do doczyszczania powodujący poddanie procedurze doczyszczania wagonów nie wymagających doczyszczania, stanowiące naruszenie obowiązku dbałości o dobro i mienie pracodawcy;
- 7) brak należytego nadzoru nad czasem pracy osób doczyszczających wagony w oparciu o umowę zlecenia powodujące naruszanie przepisów o czasie pracy i minimalnym dobowym odpoczynku pracowników, stanowiące naruszenie obowiązku dbałości o dobro pracodawcy oraz bezpieczeństwo i higienę pracy;
- 8) prowadzenie procedur zapytania ofertowego na doczyszczanie wagonów wobec podmiotu powiązanego rodzinie, który nie wywiązał się należycie z zobowiązań wynikających z wcześniej zawartej umowy z pracodawcą, stanowiące naruszenie obowiązku dbałości o dobro i mienie pracodawcy oraz procedur obowiązujących u pracodawcy.

Dowód:

oświadczenie o rozwiązaniu umowy z dnia 07.11.2018r.k. C 1 akt osobowych powoda

Miesięczne wynagrodzenie A. D., liczone jak ekwiwalent za urlop, wynosi 16 265,76 zł.

Niesporne

Sąd zważył, co następuje:

Powództwo okazało się uzasadnione.

Podstawą materialno – prawną żądania przywrócenia i wynagrodzenia za czas odszkodowania jest przepis art. art. 56 § 1 i 57 § 1 i 2 kodeksu pracy, w myśl którego 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 odszkodowanie. O przywróceniu do pracy lub odszkodowaniu

orzeka sąd pracy. Pracownikowi, który podjął pracę w wyniku przywrócenia do pracy, przysługuje wynagrodzenie za czas pozostawania bez pracy, nie więcej jednak niż za 3 miesiące i nie mniej niż za 1 miesiąc. 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.

Powód w momencie rozwiązania umowy o pracę był pracownikiem szczególnie chronionym, mającym gwarancję ochrony trwałości stosunku pracy. W sposób słuszny podnosił, iż objęty był ochroną wynikającą z racji wskazania go przez związek zawodowy jako osoby upoważnionej do jego reprezentowania wobec pracodawcy albo organu lub osoby dokonującej za pracodawcę czynności w sprawach z zakresu prawa pracy. Ponadto akcentował bezzasadność zarzutów zawartych w treści rozwiązania umowy o pracę, jednakże Sąd ograniczył postępowanie do kwestii podlegania ochronie związkowej.

W pierwszej kolejności Sąd dokonał oceny w zakresie przestrzegania przepisów gwarantujących ochronę szczególną, a więc ustawy z dnia 23 maja 1991 r. o związkach zawodowych (Dz.U.2019.263 j.t.).

Mechanizm ochrony trwałości stosunku pracy działaczy związkowych zawarty został w art. 32 ust. 1-8 ustawy o związkach zawodowych. I tak, zgodnie z jego brzmieniem pracodawca bez zgody zarządu zakładowej organizacji związkowej nie może:

1) wypowiedzieć ani rozwiązać stosunku prawnego ze wskazanym uchwałą zarządu jego członkiem lub z inną osobą wykonującą pracę zarobkową będącą członkiem danej zakładowej organizacji związkowej, upoważnioną do reprezentowania tej organizacji wobec pracodawcy albo organu lub osoby dokonującej za pracodawcę czynności w sprawach z zakresu prawa pracy,

2) zmienić jednostronnie warunków pracy lub wynagrodzenia na niekorzyść osoby wykonującej pracę zarobkową, o której mowa w pkt 1

- z wyjątkiem przypadku ogłoszenia upadłości lub likwidacji pracodawcy, a także jeżeli dopuszczają to przepisy odrębne.

Ochrona, o której mowa w ust. 1, przysługuje przez okres określony uchwałą zarządu, a po jego upływie - dodatkowo przez czas odpowiadający połowie okresu określonego uchwałą, nie dłużej jednak niż rok po jego upływie.

Zarząd zakładowej organizacji związkowej, reprezentatywnej w rozumieniu art. 25³ ust. 1 lub 2, wskazuje pracodawcy osoby podlegające ochronie przewidzianej w ust. 1, w liczbie nie większej niż liczba osób stanowiących kadrę kierowniczą u pracodawcy albo w liczbie ustalonej zgodnie z ust. 4. Zarząd zakładowej organizacji związkowej, reprezentatywnej w rozumieniu art. 25³ ust. 1 lub 2, zrzeszającej do 20 członków zatrudnionych przez pracodawcę ma prawo wskazać pracodawcy 2 osoby wykonujące pracę zarobkową podlegające ochronie przewidzianej w ust. 1, a jeżeli organizacja zrzesza więcej niż 20 członków zatrudnionych przez pracodawcę ma prawo wskazać, jako podlegające tej ochronie, 2 osoby wykonujące pracę zarobkową oraz dodatkowo:

1) po jednej osobie wykonującej pracę zarobkową na każde rozpoczęte 10 członków tej organizacji zatrudnionych przez pracodawcę, w przedziale od 21 do 50 tych członków;

2) po jednej osobie wykonującej pracę zarobkową na każde rozpoczęte 20 członków tej organizacji zatrudnionych przez pracodawcę, w przedziale od 51 do 150 tych członków;

3) po jednej osobie wykonującej pracę zarobkową na każde rozpoczęte 30 członków tej organizacji zatrudnionych przez pracodawcę, w przedziale od 151 do 300 tych członków;

4) po jednej osobie wykonującej pracę zarobkową na każde rozpoczęte 40 członków tej organizacji zatrudnionych przez pracodawcę, w przedziale od 301 do 500 tych członków;

5) po jednej osobie wykonującej pracę zarobkową na każde rozpoczęte 50 członków tej organizacji zatrudnionych przez pracodawcę, w przedziale powyżej 500 tych członków.

Osobami stanowiącymi kadrę kierowniczą, o których mowa w ust. 3, są kierujący jednoosobowo zakładem pracy i ich zastępcy albo osoby wchodzące w skład kolegiального organu zarządzającego zakładem pracy, a także inne osoby wyznaczone do dokonywania za pracodawcę czynności w sprawach z zakresu prawa pracy. Ochrona przewidziana w ust. 1, w zakładowej organizacji związkowej innej niż wymieniona w ust. 3 i 4, przysługuje jednej osobie wykonującej pracę zarobkową wskazanej uchwałą zarządu tej organizacji. Ochrona przewidziana w ust. 1 przysługuje, przez okres 6 miesięcy od dnia utworzenia komitetu założycielskiego zakładowej organizacji związkowej, nie więcej niż trzem osobom wykonującym pracę zarobkową wskazanym uchwałą komitetu założycielskiego. W przypadku gdy właściwy organ nie dokona wskazania, o którym mowa w ust. 3, 4, 6 albo 7, ochrona przewidziana w ust. 1 przysługuje - w okresie do dokonania wskazania - odpowiednio przewodniczącemu zakładowej organizacji związkowej bądź przewodniczącemu komitetu założycielskiego.

Ochrona wynikająca z ustawy przysługuje w świetle art. 32 ust. 1 pkt 1 ustawy pracownikom "imiennie wskazanym uchwałą zarządu". Może to być członek zarządu tej organizacji lub członek niepełniący żadnej funkcji. Istotne jest to, by był upoważniony do reprezentowania tej organizacji wobec pracodawcy albo organu lub osoby dokonującej za pracodawcę czynności w sprawach z zakresu prawa pracy. Ochrona ta przysługuje pracownikowi przez okres określony uchwałą zarządu. Po upływie tego okresu ochrona przysługuje przez czas odpowiadający połowie okresu określonego uchwałą, który jednak nie może trwać dłużej niż 1 rok. Ochrona przewidziana art. 32 ust. 1 ustawy o związkach zawodowych ma ściśle określony zakres podmiotowy. Obejmuje ona członków zarządu zakładowej organizacji związkowej oraz pracowników będących członkami tej organizacji, upoważnionymi do jej reprezentowania wobec pracodawcy lub określonego reprezentanta pracodawcy dokonującego za pracodawcę czynności ze stosunku pracy. Nie oznacza to jednak, że pracownicy spełniający jeden z powyższych warunków są automatycznie objęci taką ochroną. Aby tak się stało, zarząd zakładowej organizacji związkowej musi dopełnić pewnej formalności, a mianowicie powinien wskazać pracodawcy imiennie konkretnego pracownika (konkretnych pracowników), którzy są objęci ochroną (art. 32 ust. 3 i 6 ustawy o związkach zawodowych). Takie wskazanie jest warunkiem koniecznym objęcia szczególną ochroną. W informacji przekazanej pracodawcy zarząd zakładowej organizacji związkowej poza wskazaniem konkretnego pracownika (konkretnych pracowników) powinien określić konkretny termin, na jaki udziela tej ochrony. Stosownie do art. 32 ust. 2 ustawy o związkach zawodowych wskazany w informacji związkowej pracownik będzie podlegał szczególnej ochronie przez podany w niej okres i, ponadto - z mocy prawa - dodatkowo przez czas odpowiadający połowie okresu wskazanego przez zarząd związku, nie dłużej jednak niż przez rok. Powyższe formalności zostały przez związek zawodowy spełnione, co nie było kwestionowane przez pozwaną.

Przepis art. 32 ustawy o związkach zawodowych wprowadza szczególny rodzaj ochrony trwałości stosunku pracy działaczy związkowych, którego przyczyną byłaby przynależność związkowa. Sąd aprobuje pogląd, iż prowadzenie działalności związkowej nie może być pretekstem do nieuzasadnionego uprzywilejowania pracownika w zakresie niedotyczącym sprawowania przez niego funkcji związkowej. Jeżeli zatem czynności te nie są związane ze sprawowaną funkcją, to zachowanie w tym zakresie nie podlega ochronie z tytułu sprawowania funkcji. Inne rozumienie zasady ochrony trwałości stosunku pracy związkowców byłoby dyskryminujące dla pozostałych pracowników, którzy nie są członkami związku albo nie sprawują w nim żadnych funkcji. Nie można zatem inaczej traktować działacza, który swoim zachowaniem narusza zasady współżycia społecznego (art. 8 k.p.), jednakże w niniejszej sprawie żadne tego typu okoliczności nie zostały podniesione. Sąd Najwyższy w wielu swoich orzeczeniach stwierdził, że związek zawodowy ma prawo chronić pracownika przed zwolnieniem, nie wolno mu jednak, stosując tę ochronę, nadużywać wolności związkowej (tak np. wyrok SN z dnia 30 stycznia 2008 r., I PK 198/07).

Ochrona ta może zostać wyłączona z uwagi na:

- a) rażąco naruszenie obowiązków pracowniczych,
- b) utworzenie związku zawodowego jedynie w celu ochrony przed wypowiedzeniem,
- c) szczególnie naganne zachowanie działacza związkowego i rażąco naruszenie zasad współżycia społecznego,
- d) prowadzenie akcji strajkowej lub protestacyjnej z naruszeniem prawa (Janusz Żołyński, Komentarz do ustawy o związkach zawodowych LEX 2014).

Strona pozwana nie wskazywała, iż w odniesieniu do powoda zaistniała którakolwiek z ww. sytuacji. Podnosiła jedynie, iż ochrona związkowa winna być wyłączona wobec powoda, albowiem związek nie odniósł się do przyczyn rozwiązania umowy.

Stanowisko pozwanej jest całkowicie chybione. Regulacja zawarta w art. 32 ustawy o związkach zawodowych nie wymaga od organizacji związkowej tego, by odnosiła się merytorycznie do przyczyn przyszłego oświadczenia o rozwiązaniu czy wypowiedzeniu umowy o pracę osoby objętej ochroną związkową. Rola organizacji sprowadza się do wyartykułowania wobec wnioskującego pracodawcy czy wyraża zgodę na złożenie oświadczenia, czy też jej nie wyraża.

Inną kwestią pozostaje rzetelność postępowania organizacji, to czy próbowała skonfrontować argumenty pracodawcy i pracownika, a jeśli tak, to z jakim zaangażowaniem to uczyniła. Ewidentny brak tego zaangażowania i obiektywizmu przy braku zgody może w konkretnych okolicznościach zostać uznany za nadużycie prawa (por. wyrok SN z 15 maja 2019 r., sygn. II PK 83/18), na co też powoływała się strona pozwana. Dotyczy to jednak wyłącznie sytuacji rażąco naganego postępowania pracownika korzystającego z ochrony, np. rozpoczęcia świadczenia pracy przez pracownika kierowcę będącego pod wpływem alkoholu, spożywanie alkoholu na terenie pracy, długotrwały brak świadczenia pracy bez usprawiedliwienia, czy skazanie pracownika lekarza za przestępstwo umyślne przeciwko zdrowiu pacjenta (orzeczenia SN z: 7 stycznia 2010 r., sygn. II PK 159/09, 19 marca 2012 r., sygn. II PK 295/11, 19 września 2018 r., sygn. II PK 242/17). W sytuacji zachowań nagannych, ale o mniejszym ciężarze, należy dać prymat zasadzie ochrony związkowej wyrażonej w art. 32 ustawy o związkach zawodowych (por. postanowienie SN z 14 lipca 2004 r., sygn. I PK 102/04).

Należy powtórzyć za Sądem Najwyższym, że „przepis art. 32 ust. 1 ustawy z 1991 r. o związkach zawodowych nie zawiera żadnych wyłączeń spod przewidzianej w nim ochrony, gdyż nie można wykluczyć, że wypowiedzenie lub rozwiązanie stosunku pracy przez pracodawcę może stać się jedynie pretekstem do pozbycia się pracownika prowadzącego działalność związkową. Z tego też względu w każdym przypadku zamiaru wypowiedzenia (rozwiązania) umowy o pracę pracownikowi określonymu w art. 32 ust. 1 pkt 1 ustawy o związkach zawodowych pracodawca związany jest stanowiskiem zarządu zakładowej organizacji związkowej w tym zakresie” (wyrok SN z dnia 14 maja 2014 r. II PK 202/13).

Pracodawca może rozwiązać umowę o pracę bez wypowiedzenia z winy pracownika w razie ciężkiego naruszenia przez pracownika podstawowych obowiązków pracowniczych (art. 52. § 1 pkt 1 k.p.). Rozwiązanie umowy o pracę w trybie art. 52 k.p. jest uważane za nadzwyczajny sposób rozwiązania stosunku pracy, który musi być uzasadniony szczególnie okolicznościami, które w zakresie winy pracownika polegają na jego złej woli lub rażącym niedbalstwie. W orzecznictwie Sądu Najwyższego w tym zakresie przyjmuje się (np. wyrok z dnia 21 lipca 1999 r., I PKN 169/99,), że do spełnienia tego warunku niezbędny jest znaczny stopień winy pracownika (wina umyślna lub rażąco niedbalstwo).

Zarzuconych powodowi działań nie sposób uznać za ciężkie naruszenie podstawowych obowiązków pracowniczych. Nawet gdyby uznać je za wykazane, to mają one niższą wagę, odpowiednią dla zastosowania zwykłego sposobu zakończenia stosunku pracy w trybie wypowiedzenia.

Tym samym zbędnym było prowadzenie postępowania dowodowego w zakresie wykraczającym poza dowody z dokumentów. Składną dowody te w sposób szczegółowy obrazują przyczyny rozwiązania z powodem umowy o pracę, jak i przebieg zdarzeń, które doprowadziły do jej rozwiązania.

W konsekwencji, iż pozwana naruszyła zakaz rozwiązywania umów o pracę przewidziany w ustawie o związkach zawodowych roszczenie powoda okazało się uzasadnione. Niewątpliwie bowiem pozwana nie uzyskała zgody na rozwiązanie z powodem umowy o pracę.

Wydając rozstrzygnięcie w sprawie sąd oparł się na dowodach z dokumentów (szczegółowo wymienionych w stanie faktycznym). Dowody te uznane zostały za w pełni wartościowy dowód w sprawie. Ich autentyczność nie budziła wątpliwości sądu, stąd brak było przyczyn do odmówienia im waloru dowodowego, w szczególności, iż żadna ze stron nie kwestionowała ich prawdziwości. W pozostałym zakresie wnioski dowodowe stron zostały oddalone, jako odnoszące się stricte do przyczyn rozwiązania umowy o pracę.

W konsekwencji Sąd uwzględnił roszczenie powoda o przywrócenie do pracy na dotychczasowym stanowisku pracy, nie znajdując w tym wypadku szczególnych i wyjątkowych okoliczności, które czyniłyby przywrócenie do pracy niemożliwym lub niecelowym w trybie art. 45 § 2 k.p. w zw. z art. 56 § 2 kodeksu pracy. Na takie okoliczności w toku postępowania nie wskazywała też pozwana.

Zgodnie z żądaniem powoda i na podstawie art. 57 § 2 k.p. – na jego rzecz zasądzono kwotę odpowiadającą wynagrodzeniu za pracę za cały okres pozostawania bez pracy. Kwota zasądzona odpowiada wynagrodzeniu liczonego według zasad jak ekwiwalent za urlop kwocie za okres od 8 listopada 2018r. do 4 lipca 2019r. (zamknięcie rozprawy) i wynosi 129.701,60 zł. Kwota ta została zasądzona na rzecz powoda pod warunkiem podjęcia przez niego pracy w terminie 7 dni od daty uprawomocnienia się wyroku. Obliczona została w następujący sposób: wynagrodzenie za okres od 8 do 30 listopada 2018r. wyniosło 13 012,48 zł, za okres od grudnia 2018r. do czerwca 2019r. wynosi 113 860, 32 zł (7 x 16 265,76 zł), zaś za okres od 1 do 4 lipca 2019r. 2828,80 zł, łącznie dało to kwotę 129 701,60 zł. W pozostałym zakresie roszczenie o wynagrodzenie oddalono.

Rozstrzygnięcie o tych kosztach oparto na treści art. 98 § 1 i § 2 k.p.c., w myśl którego strona przegrywająca sprawę obowiązana jest zwrócić przeciwnikowi na jego żądanie koszty niezbędne do celowego dochodzenia praw i celowej obrony. Powoda uznano za stronę wygrywającą w całości, jako że uległ jedynie w nieznacznym zakresie. W niniejszej sprawie powód reprezentowany był przez profesjonalnego pełnomocnika – radcę prawnego, którego minimalne wynagrodzenie, w związku z przedmiotem sprawy, wynosi 180 zł (co do roszczenia o przywrócenie do pracy) i 2700 zł (co do roszczenia o przywrócenie do pracy określone początkowo na kwotę 48.402,12 zł (§ 2 pkt 5 w zw. z § 9 ust. 1 pkt 2 w zw. z 19 rozporządzenia Ministra Sprawiedliwości z dnia 22 października 2015 r. w sprawie opłat za czynności radców prawnych. (Dz.U.2018.265 j.t.)). Doliczono również opłatę od pozwu w wysokości 2885 zł.

ZARZĄDZENIE

1. (...)

2. (...)

(...)