

Sygn. akt VP 198/17

WYROK W IMIENIU RZECZYPOSPOLITEJ POLSKIEJ

9 lutego 2021 roku

Sąd Rejonowy / Okręgowy w Rybniku V Wydział

Sąd Pracy i Ubezpieczeń Społecznych

w składzie:

Przewodniczący: Sędzia Sonia Lasota-Zawisza

Sędziowie

Ławnicy: Gabriela Jasiak, Andrzej Franek

Protokolant: Tomasz Kałuża – Herok

przy udziale ./.

po rozpoznaniu 26 stycznia 2021 roku w Rybniku

na rozprawie

sprawy z powództwa G. S.

przeciwko (...) S.A. w K.

o przywrócenie do pracy (w związku z wypowiedzeniem umowy o pracę) oraz o przywrócenie do pracy (w związku z rozwiązaniem umowy o pracę w trybie natychmiastowym)

1. przywraca powoda G. S. do pracy na dotychczasowym stanowisku pracy i płacy w pozwanej (...) S.A. w K.;
2. zasądza od pozwanej na rzecz powoda wynagrodzenie za cały okres pozostawania bez pracy tj. od 8 czerwca 2017 roku do 9 lutego 2021 roku w wysokości po 5.974,27zł (pięć tysięcy dziewięćset siedemdziesiąt cztery złote dwadzieścia siedem groszy) miesięcznie, pod warunkiem podjęcia pracy,
3. zasądza od pozwanej na rzecz powoda kwotę 180 zł (sto osiemdziesiąt złotych) tytułem zwrotu kosztów zastępstwa procesowego,
4. nakazuje pobranie od pozwanej na rzecz Skarbu Państwa (Sądu Rejonowego w Rybniku) kwoty 3.585 zł (trzy tysiące pięćset osiemdziesiąt pięć złotych) tytułem nieuiszczonych kosztów sądowych.

Sędzia Sonia Lasota-Zawisza

Gabriela Jasiak Andrzej Franek

Sygn. akt V P 198/17

UZASADNIENIE

26 maja 2017 roku powód G. S. wniósł przeciwko pozwanej (...) S.A. w K. Oddział KWK (...) w R. (poprzednio (...) sp. z o.o.) pozew o uznanie za bezskuteczne oświadczenia pracodawcy z dnia 10 maja 2017 roku o rozwiązaniu

umowy o pracę za wypowiedzeniem. Nadto, wniósł o zwrot kosztów procesu. W uzasadnieniu wskazał, że podana przyczyna wypowiedzenia umowy – utrata zaufania do pracownika wywołana nieprawidłowościami odnotowanymi w (...) polegającymi na umożliwieniu kontrahentom wywozu z kopalni węgla klasy wyższej niż wynikało to z zamówień, przez co pracodawca poniósł straty finansowe, jest zbyt ogólna. Powód zaznaczył, że nieprawidłowości stwierdzone w zakładzie stały się przyczyną złożonego mu wypowiedzenia, pomimo braku podstaw do przyjęcia, że uczestniczył w procedurze przynoszącym straty. Powód podkreślił, że przeprowadzona kontrola podczas której wykryto nieprawidłowości nie miała miejsca w czasie jego pracy lecz odbyła się podczas innej zmiany. Dodatkowo, powód wskazał, że pozwana przed złożeniem mu wypowiedzenia nie uzyskała wymaganej przepisami prawa zgody Związku Zawodowego, którego jest członkiem. Wobec tego w ocenie powoda wypowiedzenie było niedopuszczalne i bezprawne.

vide: k.2-4 akt V P 166/17

W odpowiedzi na pozew z 26 maja 2017 roku pozwana wniosła o oddalenie powództwa. Nadto, wniosła o zawieszenie postępowania do czasu prawomocnego rozstrzygnięcia sprawy toczącej się przed Sądem Rejonowym w Rybniku o sygn. akt V P 198/17. Pozwana wniosła również o zwrot kosztów procesu. W uzasadnieniu wskazała, że faktycznie wypowiedziała powodowi umowę o pracę z przyczyn wskazanych w piśmie z 10 maja 2017 roku, jednak zakończenie stosunku pracy pomiędzy stronami nastąpiło ostatecznie przed upływem okresu wypowiedzenia w związku ze złożeniem przez pozwaną oświadczenia o rozwiązaniu umowy o pracę bez wypowiedzenia 5 czerwca 2017 roku. Pozwana zaznaczyła, że powód wniósł również pozew w sprawie zwolnienia dyscyplinarnego, a sprawa toczy się pod sygn. V P 198/17. W ocenie pozwanej uznanie za prawidłowe czynności złożenia oświadczenia o zwolnieniu dyscyplinarnym powoduje, że nie ma potrzeby dokonywania oceny o zakresie zgodności z prawem i zasadności uprzedniego wypowiedzenia stosunku pracy, bowiem to wypowiedzenie nie mogłoby wywołać skutku, gdyż niemożliwe jest rozwiązanie stosunku pracy, który już nie istnieje. Niezależnie od powyższego, pozwana wskazała, że podana przyczyna wypowiedzenia była uzasadniona, gdyż postępowanie powoda zajmującego stanowisko nadsztygara wykazało brak dbałości o interes pracodawcy i wiązało się z poniesieniem przez pracodawcę straty finansowej, czego następstwem była uzasadniona utrata zaufania wobec pracownika. Pozwana dodała też, że poinformowała Zakładową Organizację Związkową o zamiarze wypowiedzenia powodowi umowy o pracę.

vide: k.22-25 akt V P 166/17

27 czerwca 2017 roku powód G. S. wniósł przeciwko pozwanej (...) S.A. w K. Oddział KWK (...) w R. pozew o przywrócenie do pracy na dotychczas zajmowanym stanowisku z zachowaniem warunków pracy i płacy oraz o zasądzenie wynagrodzenia za cały okres pozostawania bez pracy. Nadto, wniósł o zwrot kosztów procesu. Powód wskazał, że pozwana pismem z 5 czerwca 2017 roku rozwiązała z nim stosunek pracy bez wypowiedzenia powołując się na zbieżne przyczyny w złożonym mu wypowiedzeniu z 10 maja 2017 roku. Powód zaznaczył, że pozwana zaniechała wysłuchania go przed zwolnieniem, a nadto nie przedstawiła żadnych dowodów, które uzasadniałyby przypuszczenie, iż rzeczywiście dopuścił się ciężkiego naruszenia podstawowych obowiązków pracowniczych. Powód dodał, że pozwany nie uzyskał uprzedniej zgody Związku Zawodowego na dyscyplinarne rozwiązanie z nim umowy o pracę. Powód ponownie podkreślił, że w czasie wykrycia nieprawidłowości był nieobecny w pracy. Mając na uwadze powyższe, zdaniem powoda, dokonane przez pozwaną rozwiązanie umowy bez wypowiedzenia było bezzasadne i bezprawne.

vide: k.2-5v. akt V P 198/17

W odpowiedzi na pozew z 27 czerwca 2017 roku pozwana wniosła o oddalenie powództwa oraz o zwrot kosztów procesu. Nadto, wniosła o zawieszenie postępowania na podstawie art. 177 § 1 pkt 4 w zw. z art. 11 k.p.c. W uzasadnieniu wskazała, że przedmiot postępowania karnego jest ściśle związany z przyczyną rozwiązania z powodem umowy o pracę. Odnosząc się do twierdzeń uzasadnienia pozwu, pozwana zaznaczyła, że postępowanie powoda pełniącego funkcję nadsztygara doprowadziło do niekorzystnego rozporządzenia mieniem pracodawcy, co stanowiło ciężkie naruszenie podstawowych obowiązków pracowniczych, w tym obowiązku dbałości o mienie pracodawcy. Pozwana

wskazała, że za prawidłowość całości czynności związanych ze zwałowaniem węgla, jego załadunkiem na samochody i sprzedażą odpowiadał nadsztygar Zakładu (...) odpowiedzialny za daną zmianę. Pozwana dodała, że to nadsztygar nadzorował prace związane z badaniami jakościowymi węgla wykonywanymi przez Oddział Kontroli Jakości. Pozwana podkreśliła, że dopiero po złożeniu wypowiedzenia, powzięła informację o aktywnym udziale powoda w procederze handlu węglem. Zaznaczyła też, że czynny udział powoda w procederze polegał na nakazywaniu podległym sobie pracownikom wydawania wybranym kierowcom węgla klasy wyższej niż wynikało to z zamówień oraz otrzymywanie w zamian gratyfikacji pieniężnych. Pozwana dodała, iż zwróciła się do Związku Zawodowego, którego powód był członkiem o zgodę na rozwiązanie stosunku pracy bez wypowiedzenia.

vide: k.46-50 akt V P 198/17

Postanowieniem z 21 grudnia 2017 r. zawieszono postępowanie w sprawie V P 166/17 do czasu prawomocnego zakończenia sprawy o sygn. V P 198/17. Postanowieniem z 27 stycznia 2020r. podjęto zawieszono postępowanie. Zarządzeniem z 27 stycznia 2020 roku na podstawie art. 219 k.p.c. mając na względzie przedmiot sprawy oraz zaawansowany etap postępowania dowodowego w sprawie V P 198/17 połączono sprawę o sygn. akt V P 166/17 do wspólnego rozpoznania i rozstrzygnięcia ze sprawą o sygn. akt V P 198/17.

vide: k. 69, 95 i 96 akt V P 166/17

Na rozprawie 25 października 2017 roku Sąd ustalił wartość przedmiotu sporu na kwotę 71 692 zł.

vide: k.84 akt V P 198/17

Na rozprawie 30 lipca 2019 roku oraz 26 stycznia 2021 roku pozwana oświadczyła, iż nie kwestionuje tego, że powód jest zdolny do pracy.

vide: k.270 i k.379

Na rozprawie 21 listopada 2019 roku pozwana oświadczyła, że nie kwestionuje tego, że powód był objęty szczególną ochroną przed zwolnieniem.

vide: k. 284

Na rozprawie 26 stycznia 2021 roku powód sprecyzował, że odnośnie odwołania od wypowiedzenia umowy o pracę również wnosi o przywrócenie do pracy na dotychczasowe stanowisko pracy i płacy. Nadto, powód wskazał, że domaga się zasądzenia wynagrodzenia za okres od rozwiązania umowy do nadal w wysokości miesięcznej zgodnej z wyliczeniem pozwanej w kwocie 5 974,27 zł.

vide: k. 384v.-385

Sąd ustalił co następuje:

W okresie od 7 sierpnia 1987 roku do 7 czerwca 2017 roku powód G. S. był zatrudniony w (...) S.A. w K. (oraz u jej poprzedników prawnych) na podstawie umowy o pracę w pełnym wymiarze czasu pracy. W okresie od 7 sierpnia 1987 roku do 1 października 2006 roku wykonywał obowiązki pracownicze w (...) S.A. Oddział KWK (...), gdzie od 1 kwietnia 2006 roku pełnił funkcję nadsztygara. Następnie, w okresie od 2 października 2006 roku do 7 czerwca 2017 roku powód pracował w Oddziale KWK (...) na stanowisku nadsztygara przeróbki mechanicznej węgla na powierzchni i był odpowiedzialny m.in. za: terminowość załadunków węgla i właściwe parametry jakościowe załadowanego węgla w ścisłej współpracy z działem jakości i działem obsługi klienta; prowadzenie ruchu technologicznego i kolejowego na zmianach; koordynację nad całokształtem zagadnień związanych ze wzbogacaniem i załadunkiem węgla do wagonów i kierowanego do sprzedaży drobnicowej między oddziałami przeróbki mechanicznej; przeprowadzanie codziennych odpraw z dozorem ruchu podległych oddziałów, a także posiadał uprawnienie do wydawania podległym pracownikom

poleceń służbowych dotyczących metod pracy oraz całokształtu zagadnień organizacyjnych związanych z realizacją przewidzianych do wykonania zadań. Bezpośrednim przełożonym powoda był kierownik przeróbki mechanicznej.

Dowód: akta osobowe powoda: zakres obowiązków na stanowisku nadsztygara przeróbki mechanicznej, umowa o pracę zawarta 31.07.1987r., zaświadczenie pracy z 12.06.2017r.,

Średnie miesięczne wynagrodzenie powoda obliczone jak ekwiwalent za urlop wynosiło 5 974,27 zł.

Dowód: akta V P 198/17 zaświadczenie o wynagrodzeniu k. 38

Zwał na kopalni (...) był podzielony na dwa obszary. Na pierwszym składowano klasę handlową 23, groszek 1 i ekogroszek, a na drugim obszarze miał surowy klasy 19. Plac został szczegółowo podzielony - na placu były określone miejsca w których składowano dane kategorie węgla. Na początku zmiany, nadsztygar wraz z przedstawicielami poszczególnych oddziałów ustalał prowadzenie ruchu na danej zmianie, w tym jaki asortyment będzie ładowany. Nadsztygar wydawał polecenia dyspozytorowi oraz sztygarowi zmianowemu z działu załadunku, w razie potrzeby też placowemu. Osoby dozoru przeróbczego decydowały też, którym torem będzie zwałowany materiał. Samochód wjeżdżający na wagę miał już kartkę z zaznaczonym asortymentem, który zakontraktowano i będzie wywożony. Pracownicy ładowarek byli z firmy zewnętrznej i wykonywali polecenia osób dozoru. Nadzór powoda nad podległymi sztygarami obejmował m.in. kontrolę realizacji zleconych zadań, w tym czy są wykonywane zgodnie z zasadami BHP. Sztygarzy nie mieli obowiązku przeprowadzania konsultacji z powodem przed podjęciem każdej decyzji.

Badania jakości węgla nadzorowali inspektorzy oraz kierownik oddziału kontroli jakości. Nadsztygar przeróbki mechanicznej węgla na powierzchni nie nadzorował prób jakościowych węgla, a jedynie pracownicy działu kontroli jakości informowali go w razie stwierdzenia nieprawidłowości. Kontrolerzy jakości pobierali próbki węgla, które podlegały analizie w laboratorium. Wyniki z próbek węgla trafiały do dyspozytora. Wyniki laboratoryjne były podstawą oceny kategorii i wyceny danej partii węgla.

W ramach przeprowadzonej wstępnej kontroli 11 kwietnia 2017 roku, wykryto możliwe nieprawidłowości związane ze składowaniem i załadunkiem węgla. Powód nie pracował na zmianie 11 kwietnia 2017 roku. W dniu przeprowadzenia kontroli, dyspozytor płuczki obsługiwał i nadzorował m.in. system WILPO, który na torze 6 (inaczej 106) był przestarzały, jego wskazania były nieprawidłowe. Dyspozytor 11 kwietnia 2017 roku nie był w stanie ocenić jakości (klasy) materiału transportowanego torem 6 (106) na podstawie urządzeń znajdujących się w dyspozytorni.

Powód przed tą datą przekazywał do działu kontroli jakości zgłaszane mu informacje o niedziałającym poprawnie WILPO. Zdarzało się, że występowały różnice pomiędzy WILPEM nad torem, a WILPEM stacjonarnym na poziomie 2 klas i wtedy powód polecał, by kierować się wynikiem WILPA stacjonarnego. W takiej sytuacji, czasem po kontroli przyzmy na zwale, otrzymywano niepoprawny wynik i wtedy powód polecał tak długo usypywać mieszanek, aż wartość będzie prawidłowa z jednoczesnym wstrzymaniem załadunku. Powód nie wydawał poleceń aby miał klasy 23 znaleźć się na przyźmie z węglem klasy 19 ani też nie polecał przygotowania innej klasy węgla niż wynikało to z zamówienia. Powód na bieżąco kontrolował wpisy w zeszytach odnośnie tworzenia mieszanek, załadunku i informacji z kontroli jakości w trakcie zmian na których pracował i nie wykrył w tym zakresie żadnych nieprawidłowości. Powodowi nie były składane propozycje finansowe w zamian za uczestniczenie w procederze nieprawidłowej sprzedaży węgla ze zwalów kopalni (...). Odnośnie kontroli z 11 kwietnia 2017 roku powód został wysłuchany po złożeniu mu oświadczenia o rozwiązaniu umowy o pracę za wypowiedzeniem.

W związku z wykrytymi nieprawidłowościami, w okresie od 20 kwietnia 2017 roku do 24 kwietnia 2017 roku, a następnie od 10 maja 2017 roku do 26 lipca 2017 roku w KWK (...) przeprowadzono kontrole, nr (...) i nr (...), przez Dyrektora Biura (...) S. D. oraz Dyrektora Biura (...) D. L. przy udziale Głównych Specjalistów Biura (...). Kontrole wykazały, że w KWK (...) na szkodę pozwanej miało odbywać się ładowanie na samochód węgla w klasie lepszej niż wynikało to z zamówień. W toku czynności kontrolnych nie zostali przesłuchani wszyscy nadsztygarzy. Podczas

kontroli ustalono, też że 30 stycznia 2017 roku dokonano podmiany próbek węgla pobranych w trakcie kontroli towarów masowych z tego samego dnia.

Dowód: notatka służbowa z kontroli operacyjnej nr (...) k. 64-65, notatka służbowa z kontroli operacyjnej nr (...)k.66-67, wyciąg z notatki z kontroli operacyjnej k.68-69v.

Z częścią pracowników, która przyznała się do udziału w procederze na szkodę pozwanej w tym z dozoru np. C. M. nie rozwiązano umów i nie zmieniono warunków pracy ani płacy. Wobec jednej z tych osób wniesiono akt oskarżenia.

Powód był rzetelnym i sumiennym pracownikiem, a powierzone mu obowiązki wykonywał prawidłowo. Nie występowały skargi na pracę powoda ani nie stosowano wobec niego kar porządkowych. Współpracownicy i przełożeni (np. J. W.) nie mieli zastrzeżeń do pracy powoda na stanowisku nadsztygara. Powód z nikim nie pozostawał w konflikcie.

Dowód: akta V P 198/17: protokół nr (...) z kontroli towarów masowych opuszczających teren kopalni transportem samochodowym z 11.04.2017r. k.52-57, kwity z ważenia k.58-59, dokumenty wywozowe k.60-61, raporty z badań węgla k.62-63, zeznania świadka L. C. k.95v.-97, zeznania świadka S. D. k.97-99v. i k. 245v.-246v., zeznania świadka D. L. k.113v.-115v. i k.246v.-247v., zeznania świadka M. P. k.115v.-117, zeznania świadka K. R. k.117-118, zeznania świadka E. N. k.125v.-127v., zeznania świadka U. K. k.127v.-128v., zeznania świadka C. M. k.128v.-130, zeszyt prowadzony przez dyspozytorów od 12.12.2016r. do 15.05.2017r. k.135., protokół z ustnych wyjaśnień C. M. w ramach prowadzonej wewnętrznej kontroli k.136-138, protokół z ustnych wyjaśnień G. S. w ramach prowadzonej wewnętrznej kontroli k.139, protokół z ustnych wyjaśnień A. N. w ramach prowadzonej wewnętrznej kontroli k.140-141, protokół z ustnych wyjaśnień U. K. w ramach prowadzonej wewnętrznej kontroli k.142-143, protokół z ustnych wyjaśnień E. N. w ramach prowadzonej wewnętrznej kontroli k.144-145, protokół z ustnych wyjaśnień M. P. w ramach prowadzonej wewnętrznej kontroli k.151-152, zeznania świadka E. A. k.155v.-157, zeznania świadka R. G. k. 157v.-159v., protokoły z ustnych wyjaśnień E. A. w ramach prowadzonej wewnętrznej kontroli k.197-200, zeznania świadka H. Ś. k.206-208v., procedury kontroli jakości obowiązujące u pozwanej w zakresie poboru prób, działania urządzeń WILPO oraz obowiązku przeprowadzenia kontroli k.214-231, protokół z ustnych wyjaśnień J. J. w ramach prowadzonej wewnętrznej kontroli k.241-242, protokół z ustnych wyjaśnień C. W. w ramach prowadzonej wewnętrznej kontroli k.243-244, protokół z ustnych wyjaśnień E. Z. w ramach prowadzonej wewnętrznej kontroli k.259-259v., zeznania świadka A. N. k. 268v.-269v., zeznania świadka E. Z. k.269v.-270, przesłuchanie powoda k. 281v.-284, zeszyt prowadzony przez dyspozytora, z zeznań świadka E. Z. oraz świadka E. N. przeprowadzony w drodze konfrontacji k. 377v.-379, z zeznań świadka C. M. oraz świadka A. N. przeprowadzony w drodze konfrontacji k. 379-383, zeznania świadka J. W. k.383-384v.

W związku ze złożeniem zawiadomienia przez pozwaną o podejrzeniu popełnienia przestępstwa przez jej pracowników, Prokuratura Rejonowa w Rybniku prowadziła postępowanie przygotowawcze pod sygn. PR 2 Ds. 659.2017. Ze sprawy wyłączony został materiał dotyczący czterech podejrzanych (sygn. PR 2 Ds. 1096.2019), a następnie wobec tych osób skierowano akt oskarżenia. Prawomocnym postanowieniem z 16 marca 2020 roku, (sygn. akt PR 2 Ds. 11.2020, wcześniej PR 2 Ds.659.2017) Prokurator Prokuratury Rejonowej w Rybniku na podstawie art. 17 § 1 pkt 1 k.p.k. umorzył dochodzenia w sprawie wyłudzenia mienia w latach 2014,2015,2016, 2017 w R. na szkodę (...) sp. z o.o. poprzez załadunek węgla wyższych klas niż wynikało to ze złożonych w spółce zamówień zakupu węgla tj. o czyny z art. 286 § 1 k.k.

Powodowi nie przedstawiono zarzutów ani nie wniesiono przeciwko niemu aktu oskarżenia.

Dowód: zawiadomienie o wszczęciu dochodzenia z 23.08.2017r. k.51, pismo z Prokuratury Rejonowej w Rybniku z z 28 czerwca 2019r. (k. 266) i 27.08.2020r. k. 309, postanowienie o umorzeniu dochodzenia z 28.06.2019r., akt oskarżenia z 3.09.2019r. (k. 266)

W trakcie składania przez pozwaną oświadczeń o rozwiązaniu umowy o pracę, powód będący wiceprzewodniczącym związku zawodowego podlegał szczególnej ochronie przed zwolnieniem.

Pismem z 8 maja 2017 roku Zarząd (...) oraz pismem z 9 czerwca 2017 roku Związek Zawodowy (...) KWK (...) w R. odpowiadając na pismo pozwanej z 4 maja 2017 roku poinformowali, że nie wyrażają zgody na rozwiązanie z powodem umowy o pracę za wypowiedzeniem.

Dowód: akta osobowe powoda: pismo pozwanej z 4.05.2017r., pismo (...) z 8.05.2017r., pismo ZZ (...) KWK (...) w R. 9.05.2017r.,

Pismem z 10 maja 2017 roku pozwana rozwiązała z powodem umowę o pracę z zachowaniem 3-miesięcznego okresu wypowiedzenia, który miał upłynąć 31 sierpnia 2017 roku. Jako przyczynę wypowiedzenia pozwana podała liczne nieprawidłowości w (...) polegające na umożliwieniu kontrahentom wywozu z kopalni węgla klasy wyższej niż wynikało to z zamówień, przez co pracodawca poniósł starty finansowe, co stało się powodem utraty zaufania od pracownika.

Dowód: akta osobowe powoda: pismo z 10.05.2017r. o rozwiązaniu umowy o pracę

Pismami z 5 czerwca 2017 roku Zarząd (...) oraz Związek Zawodowy (...) KWK (...) w R. odpowiadając na pismo pozwanej z 31 maja 2017 roku poinformowali, że nie wyrażają zgody na rozwiązanie umowy o pracę z powodem bez wypowiedzenia z jego winy. W pismach wskazano na brak dowodów świadczących, że stawiane powodowi zarzuty są prawdziwe oraz dodano, że zarzuty zostały podane zbyt ogólnikowo.

Dowód: akta osobowe powoda: pismo pozwanej z 31.05.2017r., pismo Zarządu (...) z 5.06.2017r., pismo ZZ (...) KWK (...) w R. z 5.06.2017r.

Pismem z 5 czerwca 2017 roku (doręczonym 7 czerwca 2017 roku) pozwana rozwiązała z powodem umowę o pracę bez wypowiedzenia wskazując na ciężkie naruszenia podstawowych obowiązków pracowniczych polegających na:

- niedopełnieniu powierzonych obowiązków, co umożliwiło kontrahentom wywóz z kopalni węgla klasy wyższej niż wynikał to z zamówień, co zostało ujawnione podczas czynności kontrolnych związanych ze zdarzeniem z 11 kwietnia 2017 roku, kiedy podczas kontroli towarów masowych opuszczających KWK (...) wykryto ów proceder i w konsekwencji powstanie szkody po stronie pracodawcy. Pozwana wskazała, że podjęła wówczas decyzję o rozwiązaniu z powodem umowy o pracę za zachowaniem terminu wypowiedzenia z uwagi na bierny udział w tym procederze i utratę zaufania pracodawcy, jednakże później ujawniono, iż powód brał czynny udział w tym procederze poprzez nakazywanie podległym sobie pracownikom wydawania wybranym kierowcom węgla wyższej klasy niż wynikało to z zamówień,

- na podejrzeniu popełnienia przestępstwa w czasie trwania stosunku pracy polegającego do doprowadzeniu do niekorzystnego rozporządzenia mieniem przez (...) celem osiągnięcia korzyści majątkowej za pomocą wprowadzenia w błąd tj. o czyn opisany w art. 286 § 1 k.k. w taki sposób, że zlecał podległym pracownikom przygotowanie węgla o wyższych klasach niż wynikało to ze złożonych zamówień, a następnie przekazywanie takich zamówień kierowcom wybranych samochodów dostawczych, za co otrzymywał od kierowców gratyfikację pieniężną, co w efekcie doprowadziło do powstania szkody w majątku pracodawcy.

Oba czyny zostały ujawnione 19 maja 2017 roku podczas czynności kontrolnych związanych ze zdarzeniem z 11 kwietnia 2017 roku.

Dowód: akta osobowe powoda: pismo z 5.06.2017r. o rozwiązaniu umowy bez wypowiedzenia,

O zmianie sposobu rozwiązania z powodem umowy o pracę pozwana zdecydowała po drugim etapie kontroli mając na uwadze wyjaśnienia niektórych pracowników m.in. E. N., E. N., D. L., C. M., E. A., którzy twierdzili, że powód otrzymywał gratyfikacje finansowe za udział w mającym mieć miejsce nielegalnym procederze nie podając przy tym

żadnych szczegółów o osobach czy miejscach i wskazując, że takie informacje otrzymywali od innych, nieokreślonych konkretnie osób.

Dowód: zeznania świadka E. N. k.125v.-127v., zeznania świadka C. M. k.128v.-130, zeznania świadka E. A. k.155v.-157, zeznania świadka S. D. k.245v.-246v., zeznania świadka D. L. k.246.-247v., z zeznań świadka E. Z. oraz świadka E. N. przeprowadzony w drodze konfrontacji k. 377v.-379, z zeznań świadka C. M. oraz świadka A. N. przeprowadzony w drodze konfrontacji k. 379-383,

W okresie od 7 czerwca 2017 roku do 12 października 2017 roku powód był osobą bezrobotną, bez prawa do zasiłku. W okresie od 13 października 2017 roku do 29 maja 2019 roku powód pracował w PW (...) sp. z o.o. na stanowisku kierownika ds. technicznych. Następnie, w okresie od 30 maja 2019 roku do 31 lipca 2019 roku powód był osobą bezrobotną, bez prawa do zasiłku. Od 1 sierpnia 2019 roku powód jest zatrudniony na podstawie umowy na czas określony w PW (...) na stanowisku nadsztygara oddziału (...) Ruch B.. Po zwolnieniu z pracy u pozwanej, powód nie przebywał na zwolnieniu lekarskim, nie pobierał zasiłku chorobowego ani świadczenia rehabilitacyjnego.

Dowód: przebieg zatrudnienia i okresy bez pracy powoda po ustaniu zatrudnienia u pozwanej k.277, zestawienie zarobków powoda k. 278, orzeczenie lekarskie nr (...) z 18.07.2019r. k.279-280, zaświadczenie z PUP z 15.11.2019r. k.316, zaświadczenie o zatrudnieniu powoda w PW (...) z 14.09.200r. k. 317, umowa o pracę zawarta 13.10.2017r. pomiędzy powodem a PW (...) k.318, świadectwo pracy z 29.05.2019r. k.319-319v., oświadczenie o rozwiązaniu umowy o pracę z 29.05.2019r. k.320, umowa o pracę zawarta 31.07.2019r. pomiędzy powodem a PW (...) k.321, umowa o pracę zawarta 25.10.2019r. zawarta pomiędzy powodem a PW (...) wraz z aneksem k.322-323, wydruki z PW (...) o wysokości osiągniętych przez powoda dochodów od 10.10.2017r. do 1.05.2019r. k. 324-343

Powód jest zdolny do pracy u pozwanej na stanowisku nadsztygara.

(okoliczność niesporna)

Powyższy stan faktyczny Sąd ustalił w oparciu o zgromadzony w sprawie materiał dowodowy w postaci w/w dokumentów, które Sąd uznał za wiarygodne, wzajemnie ze sobą korelujące i rzeczowe, a także w oparciu o dowód z zeznań świadków i z przesłuchania powoda, które wraz z dowodami z dokumentów wzajemnie się uzupełniały tworząc wyrazisty obraz całości sprawy. Przy czym Sąd nie dał wiary świadkom E. N., D. L., C. M., E. A. w zakresie w jakim twierdzili, że powód przyjął korzyści finansowe w zamian za udział w mającym mieć miejsce nielegalnym procederze u pozwanej oraz zlecał przygotowywanie lepszego miąłu. Zeznania świadków w tym zakresie były zbyt ogólnikowe, niespójne i nie zawierały konkretnych informacji o miejscu, osobach, co łącznie stanowiło podstawę do przyjęcia przez Sąd braku wiarygodności zeznań. Świadczenie opierali swe zeznania na relacjach innych osób oraz swoich domysłach. D. L. nie był bezpośrednim świadkiem, a swoją wiedzę opierał na treści zeznań pracowników wysłuchiwanym w trakcie wewnętrznego postępowania wyjaśniającego. C. M. sam przyznał, że przyjmował korzyści majątkowe, a zwałowanie lepszego miąłu sprowadzało się do usypania świeżego – suchego miąłu, który tym samym był lepszy niż leżący na przyrmach. Nie był świadkiem przyjmowania korzyści przez powoda, a słyszał o tym od placowego A. N.. Z kolei świadek N. zeznał, że również nie był świadkiem przyjmowania korzyści przez powoda, a słyszał o tym od innych pracowników, których danych nie był w stanie podać. Świadek N. nie potwierdził też zeznań świadka M., że była sytuacja, że zanosił pieniądze powodowi. Natomiast świadek E. N. zeznał, że nie widziała ani nie słyszała, żeby powód przyjmował korzyści majątkowe. Świadek E. A. nie potrafiła jednoznacznie wskazać czy powód przyjmował korzyści. Zeznała, że: „być może słyszała jakieś informacje odnośnie przekazywania korzyści majątkowej powodowi, nie wyklucza takiej sytuacji. Słyszała różne informacje, na różnych zmianach.” Nie pamiętała czy informacja dotyczyła wyraźnie nazwiska powoda: „nie pamiętam, być może tak było”. Dalej opowiedziała o zdarzeniu, gdy powiedziano, że chyba za mało dano nadsztygarowi, ale nie padło wtedy żadne nazwisko. Wprawdzie była to zmiana powoda, ale świadek nie pamiętał czy była to zmiana I, na której jest kilku nadsztygarów czy kolejna. Zeznania ww. świadków oraz świadka S. D. w zakresie twierdzeń, że podane powodowi przyczyny zwolnień były prawdziwe stanowiły ich subiektywną ocenę, a nie relację o faktach. Powyższe było sprzeczne z pozostałym zebrany w sprawie materiałem dowodowym, a ocena w tym zakresie należy ostatecznie do Sądu.

Na rozprawie 25 października 2017 roku Sąd oddalił wniosek o zawieszenie postępowania na podstawie art. 177 § 1 pkt 4 k.p.c. w zw. z art. 11 k.p.c. z uwagi na to, że na tamten czas było prowadzone postępowanie przygotowawcze, a nie postępowanie karne sądowe i Sąd nie znalazł podstaw do zawieszenia postępowania.

Sąd zważył co następuje:

Powództwo zasługuje na uwzględnienie.

Zgodnie z treścią art. 32 § 1 kp każda ze stron może rozwiązać umowę o pracę za wypowiedzeniem, zaś w myśl 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.

Na wstępie należy zauważyć, iż pracodawca dochował częściowo wymogów formalnych, bowiem dokonał tych czynności w ustawowym terminie na piśmie, wskazał przyczynę oraz pouczył o prawie i sposobie odwołania się pracownika do sądu, jednakże nie uzyskał zgody organizacji związkowej co było bezsporne między stronami.

Pozwana rozwiązując z powodem umowę bez wypowiedzenia wskazała na ciężkie naruszenie podstawowych obowiązków pracowniczych polegające na nakazywaniu podległym sobie pracownikom wydawania wybranym kierowcom węgla wyższej klasy niż wynikało to z zamówień oraz na podejrzeniu popełnienia przestępstwa w czasie trwania stosunku pracy polegającego do doprowadzeniu do niekorzystnego rozporządzenia mieniem przez (...) celem osiągnięcia korzyści majątkowej za pomocą wprowadzenia w błąd tj. o czyn opisany w art. 286 § 1 k.k. w taki sposób, że zlecał podległym pracownikom przygotowanie węgla o wyższych klasach niż wynikało to ze złożonych zamówień, a następnie przekazywanie takich zamówień kierowcom wybranych samochodów dostawczych, za co otrzymywał od kierowców gratyfikację pieniężną, co w efekcie doprowadziło do powstania szkody w majątku pracodawcy.

Sąd badając zasadność rozwiązania umowy w tym trybie ograniczył się do badania prawdziwości i precyzyjności tych przyczyn, mając na uwadze okoliczności faktyczne danej sprawy oraz słuszny interes pracodawcy jak i pracownika, w powiązaniu z celem i istotą stosunku pracy.

Przesłanka rozwiązania z pracownikiem stosunku pracy bez wypowiedzenia jest nadzwyczajnym sposobem rozwiązania umowy o pracę. Obowiązek wskazania przyczyny wypowiedzenia umowy o pracę (jak i rozwiązania umowy w trybie natychmiastowym) na czas nieokreślony wynikający z art. 30 § 4 kp ma nie tylko formalny charakter, ale związany jest z oceną zasadności dokonanego wypowiedzenia. Z tego powodu przyczyna powinna być skonkretyzowana, co nie oznacza jedynie obowiązku wyczerpującego powołania wszystkich okoliczności, które stały się podstawą podjęcia przez pracodawcę decyzji o rozwiązaniu stosunku pracy. Konkretność przyczyny wypowiedzenia polega nie tyle na jej opisaniu w sposób szczegółowy, co na precyzyjnym wskazaniu tych okoliczności, które są przyczyną wypowiedzenia, ponieważ w przypadku ewentualnej kontroli sądowej ta właśnie skonkretyzowana przyczyna będzie podstawą oceny, czy wypowiedzenie było uzasadnione. Skonkretyzowana przyczyna wypowiedzenia umowy o pracę powinna być znana pracownikowi najpóźniej z chwilą otrzymania pisma wypowiadającego umowę. Naruszenie art. 30 § 4 k.p. ma miejsce wówczas, gdy pracodawca w ogóle nie wskazuje przyczyny wypowiedzenia lub gdy jest ona niedostatecznie konkretna, a przez to niezrozumiała dla pracownika i nieweryfikowalna (wyrok Sądu Najwyższego z dnia 20.01.2015r. I PK 140/14). Ugruntowane orzecznictwo Sądu Najwyższego wskazuje też, że ocena zasadności wypowiedzenia umowy o pracę powinna być dokonywana przez Sąd w granicach przyczyn podanych pracownikowi przez pracodawcę (wyrok Sądu Najwyższego z dnia 10 listopada 1998 r., I PKN 434/98).

W ocenie Sądu w rozpoznawanej sprawie pozwany pracodawca nie dopełnił w całości obowiązku wskazania pracownikowi (powodowi) konkretnej, zrozumiałej przyczyny wypowiedzenia jak i rozwiązania umowy w trybie natychmiastowym. Sformułowania użyte przez pozwaną nie wypełniają w należyty sposób obowiązku podania zrozumiałej i jednoznacznej przyczyny. Nie sposób de facto ustalić jakie oczekiwania pracodawcy nie zostały przez powoda spełnione, jakich konkretnie powód nie dopełnił obowiązków ani co dokładnie było ocenione negatywnie. Strona pozwana powinna wykazać, dlaczego to właśnie powód była odpowiedzialny za powstanie niepożądanych

zdarzeń w danym dniu. Reasumując, przyczyny powołane powodowi w oświadczeniu pracodawcy o rozwiązaniu umowy należy uznać częściowo za niekonkretne, a przez to niejasne i ograniczające powodowi obronę w procesie, a w konsekwencji uniemożliwiające sądową kontrolę. Podkreślenia wymaga, że wymóg wskazania przyczyny konkretnej i rzeczywistej przez pracodawcę nie może prowadzić do sytuacji, w której pracownik będzie zmuszony domyślać się w oparciu o okoliczności towarzyszące ustaniu stosunku pracy, czy też istniejące w ostatnim okresie zatrudnienia, czy to właśnie one lub które z nich stały się przyczyną zwolnienia go z pracy lub czy przyczyn tych winien szukać gdzie indziej.

Następnie, Sąd wskazuje, że czyn pracownika uznaje się za bezprawny, gdy jest sprzeczny z jego obowiązkami wynikającymi ze stosunku pracy. Sama bezprawność zachowania pracownika nie wystarcza do przypisania naruszeniu obowiązku pracowniczego ciężkiego charakteru. Do spełnienia tego warunku niezbędny jest znaczny stopień winy pracownika – wina umyślna lub rażące niedbalstwo (wyrok Sądu Najwyższego z 21 lipca 1991 r. I PKN 169/99 oraz z 21 czerwca 2005 r. II PK 305/04). O istnieniu tak zinterpretowanej winy wnioskuje się na podstawie całokształtu okoliczności związanych z zachowaniem pracownika. Ciężar dowodowy w niniejszej sprawie w zakresie wykazania prawdziwości i konkretności przyczyny zwolnienia spoczywał na pozwanym. To pozwany winien wykazać w sposób niebudzący najmniejszych wątpliwości, że powód dopuścił się czynów wskazanych w piśmie z 5 czerwca 2017 roku oraz że stanowiły one ciężkie naruszenie obowiązków pracowniczych.

Jak wykazało przeprowadzone postępowanie dowodowe, w tym zwłaszcza zeznania świadków, powód (w trakcie zatrudnienia u pozwanej) nie był zaangażowany w proceder, który mógł przynieść pozwanej straty finansowe. Powodowi nie były składane propozycje finansowe w zamian za ewentualne uczestniczenie w procederze. Zeznania świadków D. L., C. M. oraz E. A. mające potwierdzać taką okoliczność Sąd uznał za niewiarygodne, co uzasadniono szczegółowo powyżej. Wobec tego nie sposób uznać, by tak poważny zarzut stawiany powodowi mógł być oparty jedynie na pogłoskach, plotkach i domysłach. Świadek E. N. zeznała, że powód polecał jej dosypywanie innego miąłu do już usypanego. W istocie, powód faktycznie wydawał takie polecenia, jak sam przyznał podczas przesłuchania. Jednakże czynność ta była związana z tym, by uzyskać miął lepszej jakości ale w tej samej klasie, tak by był zgodny z zamówieniem. Wydawane w tym zakresie polecenia powoda związane były z zachowaniem prawidłowych parametrów mieszanki, a zatem nie mogą być one oceniane negatywnie. Pozwana wywodzi odpowiedzialność powoda za stwierdzone 11 kwietnia 2017 roku nieprawidłowości głównie z faktu pełnienia przez powoda funkcji nadsztygara Zakładu (...), który jest każdorazowo odpowiedzialny za daną zmianę. Ponownie należy podkreślić, iż w dniu 11 kwietnia 2017r. w czasie kontroli powód nie pracował na zmianie. Co więcej, rzeczywiście funkcja nadsztygara stanowi funkcję kierowniczą, jednak nie sposób zgodzić się ze stwierdzeniem pozwanej, iż w związku z tym nadsztygar co do zasady kieruje i nadzoruje prace podległych mu osób, to niemożliwy byłby wywóz węgla innego niż wynikający z zamówienia bez jego zgody i wiedzy. Wbrew twierdzeniom pozwanej, nadsztygar nie nadzorował pracowników Oddziału (...). Zgodnie z ustalonym u pozwanej zakresem obowiązków na poszczególnych stanowiskach, nadsztygar zobowiązany był do współpracy z Działem (...), jednak o nadzorze można mówić co najwyżej w odniesieniu do kwestii związanych z bhp. Nadsztygar nie nadzorował natomiast prób jakościowych węgla, a jedynie pracownicy Oddziału (...) informowali nadsztygara o ewentualnie stwierdzonych nieprawidłowościach. Badania jakości węgla w rzeczywistości nadzorował Kierownik Oddziału (...) oraz inspektorzy Oddziału (...).

Jednocześnie Sąd wskazuje, że rozwiązanie umowy musi mieć związek z działaniem lub zaniechaniem pracownika, nie zaś być efektem specyficznie pojętej odpowiedzialności zbiorowej. Powód nie miał możliwości stałej, osobistej kontroli każdego z pracowników, zwłaszcza nie był w stanie kontrolować każdego załadunku towaru osobiście. Za poszczególne konkretne czynności odpowiadali pracownicy. Nadto, sztygarzy nie musieli konsultować każdej decyzji z nadsztygarami, a więc posiadali w pewnym zakresie samodzielność. Nie sposób zarzucić powodowi, że ponosi odpowiedzialność za ewentualne przestępcze działanie innych pracowników.

Reasumując, ciężar dowodu w zakresie prawdziwości i konkretności wskazanej przyczyny spoczywał na stronie pozwanej, czego w ocenie Sądu strona nie udźwignęła.

W świetle powyższego przyczyny wskazane w oświadczeniu o rozwiązaniu umowy okazały się zdaniem Sądu nieprawdziwe.

W dalszej kolejności Sąd wskazuje, że nawet przyjmując, iż przyczyna była prawdziwa, powództwo również podlegałoby uwzględnieniu. Z art. 32 ust. 1 pkt 1 ustawy z dnia 23 maja 1991 roku o związkach zawodowych (Dz. U. z 2015r. poz. 1881 ze zm.) wynika bowiem, że pracodawca bez zgody zarządu zakładowej organizacji związkowej nie może 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.

Dokonane przez pozwaną rozwiązanie stosunku pracy nastąpiło z naruszeniem art. 32 ust. 1 pkt 1 ustawy o związkach zawodowych. Powód na mocy uchwały z 10 kwietnia 2017 roku objęty został ochroną przewidzianą w ww. przepisie w okresie od 10 kwietnia do 30 czerwca 2017 roku., zaś zgodnie z ugruntowanym orzecznictwem Sądu Najwyższego ochrona przewidziana w art. 32 ustawy z dnia 23.05.1991r. o związkach zawodowych obejmuje nawet zawinione zachowanie pracownika określone w art. 52 § 1 k.p. (wyrok Sądu Najwyższego z dnia 16.06.1999r. sygn. I PKN 124/99). Pracodawca, aby zwolnić dyscyplinarnie pracownika będącego chronionym członkiem związku zawodowego, musi uzyskać zgodę tego związku (wyrok Sądu Najwyższego z dnia 17.05.2012r. I PK 176/11).

W rozpoznawanej sprawie problem sprowadzał się do tego czy pomimo braku zgody związku zawodowego na rozwiązanie stosunku pracy, co stanowiło okoliczność bezsporną, było ono dopuszczalne ze względu na przewidzianą w art. 8 kp klauzulę nadużycia prawa przez czynienie z niego użytku w sposób oczywiście sprzeczny z zasadami współżycia społecznego lub ze społeczno – gospodarczym jego przeznaczeniem. Zarzut taki podniosła pozwana. Stosowanie tego szczególnego przepisu – jako wyjątku od nadrzędnej reguły pewności zagwarantowania ustawowo wzmoczonej ochrony trwałości stosunku pracy funkcjonujących działaczy związkowych – wymaga by niezgodność przewidzianej tym przepisem ochrony z zasadami współżycia społecznego i społeczno – gospodarczym przeznaczeniem prawa była ewidentna i nie nasuwała żadnych wątpliwości (uchwała SN z dnia 30 marca 1994 r. I PZP 40/93). Ma to miejsce między innymi wówczas, gdy zachowanie pracownika, w wyniku którego rozwiązano z nim umowę o pracę było wyjątkowo naganne. W ugruntowanym orzecznictwie Sądu Najwyższego zachowania stanowiące rażące naruszenie obowiązków pracowniczych to np. spożywanie alkoholu na terenie zakładu pracy, przystąpienie do pracy w stanie nietrzeźwości, przywłaszczenie mienia na szkodę pracodawcy, ujawnienie istotnych tajemnic handlowych pracodawcy, pobicie współpracownika, ale nawet wtedy karygodne zachowanie się pracownika kwalifikujące do rozwiązania z nim umowy o pracę bez wypowiedzenia musiałyby się charakteryzować dodatkowo takimi szczególnymi cechami na płaszczyźnie podmiotowej i przedmiotowej, że przywrócenie do pracy pozostawałoby w sprzeczności z celem realizacji takiego roszczenia. Sąd Najwyższy stanął nawet na stanowisku w orzeczeniu z dnia 15 marca 2006r. (II PK 127/05, LEX 277809), że powództwo pracownika szczególnie chronionego oparte na braku zgody związku zawodowego na rozwiązanie stosunku pracy powinno być uwzględnione, mimo ciężkiego naruszenia przez niego obowiązków pracowniczych. Oceniając zachowanie powoda przez pryzmat art. 8 k.p. należy mieć na uwadze jego dotychczasową postawę i przebieg zatrudnienia. W przedmiotowej sprawie postępowanie dowodowe nie wykazało, aby przyczyna wskazana w piśmie o rozwiązaniu umowy w trybie natychmiastowym (a nawet za wypowiedzeniem) była prawdziwa i precyzyjna. Co więcej podejrzenie popełnienia przestępstwa przez powoda, czynnego udziału w procederze nie zostało przede wszystkim potwierdzone w postępowaniu karnym. Powodowi nie przedstawiono zarzutów, nie wniesiono wobec niego aktu oskarżenia, a postępowanie przygotowawcze w sprawie zostało prawomocnie umorzone. Nadto, w ocenie Sądu ewentualne bierny udział powoda zarzucany w wypowiedzeniu czyli brak nadzoru (co zdaniem Sądu nie zostało wykazane) nie może być podstawą zastosowania art. 8 kp i pozbawienia ochrony, gdyż przyczyna wypowiedzenia nawet w przypadku zaistnienia nie stanowiłaby zachowania wyjątkowo nagannego będącego rażącym naruszeniem obowiązków pracowniczych. W niniejszej sprawie doszło zatem dwukrotnie do naruszenia szczególnej ochrony przewidzianej w art. 32 ust. 1 ustawy o związkach zawodowych.

Jednocześnie w ocenie Sądu nieracjonalne jest postępowanie pracodawcy, który nie traci zaufania wobec pracowników przyznających się do działania na jego szkodę, a wskazuje na utratę zaufania wobec osób co do których brak jest dowodów (co potwierdziło dodatkowo postępowanie przygotowawcze prowadzone przez Prokuraturę Rejonową w Rybniku) nawet na bierny udział w procederze.

W świetle powyższego, rozwiązanie umowy było niezgodne z prawem i zasadne było przywrócenie pracownika do pracy – zgodnie z art. 56 kp w zw. z art. 45 § 3 kp. Podkreślić należy, iż w myśl przepisu 45 § 3 kp, w przypadku niezgodnego z prawem rozwiązania umowy o pracę z pracownikiem korzystającym ze szczególnej ochrony, §2 przewidujący możliwość zasądzenia odszkodowania jeżeli uwzględnienie żądania byłoby niecelowe lub niemożliwe nie ma zastosowania, a Sąd obligatoryjnie przywraca pracownika do pracy. Jedynym odstępstwem jest upadłość lub likwidacja pracodawcy co nie miało miejsca w niniejszej sprawie.

W tym miejscu Sąd wskazuje, że zgodnie z te stanowiskiem doktryny, w przypadku wypowiedzenia dokonanego przez pracodawcę, art. 60 k.p. stosuje się wyłącznie wówczas, gdy pracownik nie odwołał się od wypowiedzenia umowy o pracę. Wystąpienie przez pracownika z roszczeniem o uznanie wypowiedzenia za bezskuteczne dowodzi, iż pracownik zarzucając pracodawcy naruszenie przepisów o wypowiedzaniu umowy o pracę – chce kontynuować zatrudnienie.

Rozpoznając niniejszą sprawę Sąd miał również na uwadze, że z zeznań licznych powołanych w sprawie świadków (np. L. C., A. N., E. Z., świadka J. W.) wynikało, że powód będący wieloletnim pracownikiem był sumienny i lojalny, a do jego pracy nie było zarzutów. Nadto, powód nie pozostaje w konflikcie z pracownikami pozwanej.

Z roszczeniem o przywrócenie do pracy pozostaje skorelowane uprawnienie do wynagrodzenia za czas pozostawania bez pracy przez pracownika, z którym w związku z naruszeniem przepisów rozwiązano umowę o pracę bez wypowiedzenia. Artykuł 57 § 2 kp statuuje, iż wynagrodzenie przysługuje za cały czas pozostawania bez pracy gdy rozwiązanie umowy o pracę podlega ograniczeniu z mocy przepisu szczególnego. Zgodnie z wyrokiem Sądu Najwyższego z dnia 10 sierpnia 2010r. sygn. I PK 17/10 jeżeli Sąd orzeka równocześnie o przywróceniu do pracy i wynagrodzeniu za okres pozostawania bez pracy to zasądzenie tego wynagrodzenia może nastąpić tylko pod warunkiem podjęcia pracy, a w przypadku pracowników szczególnie chronionych w wysokości wynagrodzenia za pracę jakie pracownik otrzymałby w okresie od rozwiązania umowy o pracę do dnia wyroku.

Uprawnienie do wynagrodzenia z komentowanego przepisu spełnia funkcję kompensacyjną. Realizuje także cele represyjne. Stanowi ono bowiem sui generis sankcję o charakterze finansowym wobec pracodawcy za fakt wadliwego rozwiązania umowy o pracę bez wypowiedzenia. W płaszczyźnie funkcjonalnej ma ono przymiot akcesoryjności wobec roszczenia restytucyjnego. Jednocześnie Sąd rozpoznający niniejszą sprawę podkreśla, że wynagrodzenie za pracę uzyskane przez pracownika u innego pracodawcy nie ma wpływu na wysokość wynagrodzenia gwarancyjnego przysługującego na podstawie art. 57 § 2 kp za czas pozostawania bez pracy. Chodzi o pozostawanie bez pracy tylko u tego pracodawcy, który rozwiązał umowę. Z kolei wysokość wynagrodzenie przysługującego na podstawie art. 57 k.p. oblicza się według reguł obowiązujących przy ustalaniu ekwiwalentu pieniężnego za urlop.

Tym samym tutejszy Sąd podziela stanowisko Sądu Najwyższego, który stwierdził, że wynagrodzenie za czas pozostawania bez pracy posiada właściwości odszkodowawcze i pełni rolę kompensacyjną względem utraty wynagrodzenia w rezultacie niemożności wykonywania pracy wskutek wadliwego lub bezprawnego rozwiązania stosunku pracy. Jest to zatem wynagrodzenie zasądzone za czas niewykonywania pracy, w którym pracownik mógłby ją świadczyć, tyle że doznał przeszkód wskutek bezprawnych działań pracodawcy. Z konstrukcyjnego punktu widzenia wynagrodzenie z art. 57 § 1 i § 2 k.p. należy się za niedopuszczenie pracownika do pracy. Przysługuje bez względu na winę pracodawcy i wystąpienie szkody po stronie zatrudnionego, jedynym warunkiem jego przyznania jest podjęcie przez pracownika pracy, do której został przywrócony (wyrok Sądu Najwyższego z dnia 15.01.2019r. II PK 254/17).

W przedmiotowej sprawie stosunek pracy nawiązany przez powoda podlegał szczególnej ochronie trwałości. Powód po rozwiązaniu z nim stosunku pracy z pozwaną nie pobierał zasiłku chorobowego ani świadczenia rehabilitacyjnego, a to że pozostawał w stosunku pracy z innym pracodawcą oraz otrzymywał przychody nie ma znaczenia dla przyznania mu wynagrodzenia za czas pozostawania bez pracy. Z kolei wysokość miesięcznego wynagrodzenia jak i zdolność powoda do pracy nie była kwestionowana przez strony. Tym samym powodowi przysługuje wynagrodzenia za okres od dnia następującego po dniu rozwiązaniu umowy bez wypowiedzenia tj. od 8 czerwca 2017 roku do dnia wydania przez Sąd orzeczenia tj. do 9 lutego 2021 roku.

Mając na uwadze powyższe ustalenia faktyczne i rozważania prawne, Sąd na podstawie przywołanych przepisów w pkt 1 przywrócił powoda G. S. do pracy na dotychczasowym stanowisku pracy i płacy w pozwanej (...) S.A. w K. oraz w pkt 2 wyroku zasądził od pozwanej na rzecz powoda wynagrodzenia za cały okres pozostawania bez pracy tj. od 8 czerwca 2017 roku do 9 lutego 2021 roku w wysokości po 5 974,27 zł miesięcznie pod warunkiem podjęcia pracy.

O kosztach Sąd orzekł w pkt 3 i 4 wyroku na podstawie art. 98 § 1 k.p.c. i § 9 ust. 1 pkt Rozporządzenia Ministra Sprawiedliwości w sprawie opłat za czynności adwokackie w brzmieniu obowiązującym w dacie wszczęcia postępowania oraz art. 113 ustawy z dnia 28 lipca 2015 roku o kosztach sądowych w sprawach cywilnych. Pozwana przegrała spór z powodem wobec czego winna jest zwrócić na jego rzecz koszty zastępstwa procesowego w kwocie 180 zł oraz uiścić na rzecz Skarbu Państwa (Sądu Rejonowego w Rybniku) kwotę 3 585 zł tytułem nieuiszczonych kosztów sądowych (opłata sądowa tj. 5% z kwoty 71692).