

UZASADNIENIE

Pozwem z dnia 19 października 2023 r. (data wpływu: 23 października 2023 r.) powód – R. C. działając przez profesjonalnego pełnomocnika wniósł pozew przeciwko (...) Spółce z ograniczoną odpowiedzialnością z siedzibą w P., żądając:

- przywrócenia do pracy na dotychczas zajmowanym stanowisku z zachowaniem dotychczasowych warunków pracy i płacy, w związku z nieuzasadnionym oraz wadliwym wypowiedzeniem umowy o pracę na czas nieokreślony w dniu 6 października 2023 roku,

- zasądzenia od pozwanej na rzecz powoda kosztów postępowania w tym kosztów zastępstwa radcy prawnego wraz z odsetkami w wysokości odsetek ustawowych za opóźnienie w spełnieniu świadczenia pieniężnego według norm przepisanych,

- połączenia niniejszej sprawy ze sprawą prowadzoną przez Sąd Rejonowy S. w S. (...) W. pod sygnaturą (...) do wspólnego rozstrzygnięcia.

W uzasadnieniu wskazano, iż oświadczenie pracodawcy z dnia 6 października 2023 r., określające następujące przyczyny rozwiązania stosunku pracy z R. C.:

1. brak sumienności w wykonywaniu pracy – brak wykonania w terminie badania technicznego autobusu (...),
2. niewykorzystywanie czasu pracy na realizację zadań wynikających z zajmowanego stanowiska – prowadzenie prywatnej działalności,
3. odmowa wykonywania powierzonych czynności obsługi codziennych autobusów,
4. nienależyte wykonywanie obowiązków zawartych w poleceniu służbowym z dnia 1 lutego 2022 roku dotyczącego badań technicznych autobusów,
5. podważanie kompetencji Starszego Mistrza,
6. wjazd radiowozem policyjnym na teren Spółki w dniu 4 września 2023 roku bez uzyskania na to zgody,

- oparte jest na nieprawdziwych twierdzeniach pracodawcy, w konsekwencji czego należy je uznać za nieuzasadnione, jak również wadliwe z uwagi na niezrozumiałość dla powoda stawianych mu zarzutów dokonanych zaniechań podczas wykonywania swoich obowiązków pracowniczych.

W uzasadnieniu pozwu w odniesieniu do pierwszej ze wskazanych przyczyn rozwiązania umowy o pracę wskazano, iż uległa ona dezaktualizacji ze względu na znaczny (ponad roczny) upływ czasu od jej nastąpienia i nie może być uznana za wiążącą, bacząc na cel wypowiedzenia umowy o pracę. Podkreślono nadto, że nie sposób zgodzić się z tym, że R. C. nie wykorzystywał czasu pracy na realizację powierzonych mu zadań, z uwagi na wykonywanie prywatnej działalności gospodarczej, bowiem nie ma ku temu żadnych racjonalnych przesłanek. W odniesieniu zaś do przyczyn wskazanych w punktach 3., 4. i 5. powód wskazał, że nie są one dla niego zrozumiałe, a nadto, że w jego ocenie, w okresie zatrudnienia wykonywał on swoje obowiązki należycie. W odniesieniu do szóstej przyczyny powód zaznaczył, że w dniu 4 września 2023 r. wprawdzie przyjechał do zakładu pracy innym pojazdem niż zazwyczaj, niemniej jednak pozostawił on go w miejscu, w którym dotychczas parkował, a pracodawca nie sygnalizował, aby takie postępowanie było nieprawidłowe, tudzież zakazane, co pozwalało powodowi przyjąć, iż taka praktyka była w pełni przezeń akceptowana.

W odniesieniu do wniosku o połączenie i łączne rozpoznanie spraw o sygnaturach (...) i (...) (...) wskazano, że obie są związane funkcjonalnie, podmiotowo

i przedmiotowo, przy czym pierwsza ze wskazanych spraw dotyczy definitywnego rozwiązania stosunku pracy z powodem, zaś druga – zasadności i celowości wypowiedzenia zmieniającego warunki pracy i płacy, dokonanego w

dniu 24 lipca 2023 r., które – zdaniem powoda – jest nieuzasadnione, a którego konsekwencje implikowały dokonanie przez pozwaną spółkę definitywnego wypowiedzenia umowy o pracę w dniu 6 października 2023 r.

W odpowiedzi na pozew złożonej w dniu 23 stycznia 2024 r., pozwana reprezentowana przez profesjonalnego pełnomocnika wniosła o oddalenie powództwa w całości, zasądzenie od powoda na rzecz pozwanej kosztów postępowania, przychylając się do wniosku pełnomocnika powoda w przedmiocie połączenia rozpoznania i rozstrzygnięcia niniejszej sprawy ze sprawą prowadzoną przez Sąd Rejonowy S. w S. (...) W. pod sygnaturą (...).

W uzasadnieniu wskazano, że pozwaną z powodem łączył stosunek pracy, którego rozwiązanie jest przezeń kwestionowane, zaś przyczyny wypowiedzenia umowy o pracę R. C. są jasne, skonkretyzowane, prawdziwe i znajdujące oparcie w przedstawionym przez pozwaną materiale dowodowym. W odniesieniu do pierwszej z wyszczególnionych, pozwana spółka podała, że zarzut braku sumienności wywodzi z faktu niewykonania przez powoda badania technicznego jednego z pojazdów spółki w ściśle określonym terminie (do czego R. C. się przyznał w pisemnym oświadczeniu z dnia 1 lutego 2022 r.), którego konsekwencje doprowadziły do nałożenia na spółkę kary finansowej o charakterze administracyjnym, narażając ją jednocześnie na możliwość utraty uprawnień niezbędnych do prowadzenia działalności gospodarczej w zakresie transportu miejskiego, a fakt, że od ujawnienia przedmiotowego zaniedbania minął ponad rok, nie zmienia tego, że stanowi ono potwierdzenie szeregu innych naruszeń ze strony powoda. Idąc dalej, pozwana powiązała zarzut niewykorzystywania czasu pracy na realizację zadań wynikających z zajmowanego stanowiska z prowadzeniem prywatnej działalności gospodarczej przejawiającej się w przyjmowaniu w miejscu i godzinach pracy przesyłek kurierskich zawierających części samochodowe. Taki stan rzeczy wywołał u pozwanej utratę zaufania do powoda i pozwolił wnioskować, że pozwany oszukiwał pracodawcę, wzbogacając się jego kosztem w czasie swojej pracy, kiedy to miał przyjmować prywatnych klientów i używać zamówione elementy konstrukcyjne w siedzibie zakładu pracy. W zakresie zarzutu odmowy wykonywania przez powoda powierzonych czynności obsługi codziennych autobusów, wskazano, że bierność powoda co do wykonywania obowiązków pracowniczych ujawniła się po wypowiedzeniu mu warunków pracy i płacy, polegającej na odmowie ich wykonania, natomiast zarzut nienależytego wykonywania obowiązków zawartych w poleceniu służbowym z dnia 1 lutego 2022 r. dotyczącego badań technicznych autobusów, uargumentowano stwierdzeniem jego niewykonania, czego konsekwencją było pomniejszenie R. C. premii regulaminowej za miesiąc czerwiec 2023 r. o 50%. Pozwana spółka podniosła, że powód w związku ze zmianą warunków pracy poprosił o przeszkolenie w zakresie przepisów BHP i po podjęciu pozytywnej decyzji przez pracodawcę w tym przedmiocie, R. C. zakwestionował bezpodstawnie kompetencje Starszego Mistrza do przeprowadzenia szkolenia stanowiskowego. W ocenie pozwanej, takie postępowanie ze strony pracownika nosi znamiona poszukiwania pozornej podstawy do niewykonywania zadań pracowniczych. W odniesieniu do ostatniej ze wskazanych przyczyn, pozwana podała, że R. C. miał pisemną zgodę pracodawcy na parkowanie prywatnego pojazdu o numerze rejestracyjnym (...) na parkingu przed budynkiem, wydanej wskutek jego ustnej prośby, a wjazd radiowozem policyjnym na teren przedsiębiorstwa w dniu 4 września 2023 roku był nieuprawniony, bowiem nie wyrażono uprzednio na to zgody. W ocenie pozwanej, takie zachowanie miało prawdopodobnie świadczyć o tym, że powód chciał podkreślić, iż łączy go z lokalną policją „układy”, co mogłoby mieć znaczenie – w jego mniemaniu – w kontekście wcześniejszego wypowiedzenia warunków pracy i płacy.

Wnosząc o oddalenie powództwa w całości pozwana podnosiła, że działania R. C. należy uznać za wyrachowane, nierzetelne, bezzasadne i aroganckie i nie zasługujące na ochronę prawną.

Pismem z dnia 10 maja 2024 r. (data wpływu: 14 maja 2024 r.) powód dokonał zmiany powództwa wyrażającej się w modyfikacji pierwotnie zgłoszonego żądania – z żądania przywrócenia do pracy na dotychczas zajmowanym stanowisku z zachowaniem dotychczasowych warunków pracy i płacy na żądanie zasądzenie od pozwanej na rzecz powoda kwoty 27 150 zł tytułem odszkodowania za wadliwe oraz nieuzasadnione wypowiedzenie warunków umowy o pracę wraz z odsetkami ustawowymi za opóźnienie liczonymi do wskazanej kwoty od dnia następnego po dniu doręczenia pozwanej pozwu, do dnia zapłaty. W pozostałym zakresie, podtrzymano dotychczasowe twierdzenia, wnioski i dowody zgłoszone w pozwie pierwotnym.

W replice na powyższe, pozwana pismem z dnia 23 maja 2024 r. (data wpływu: 28 maja 2024 r.) podtrzymała dotychczas prezentowane stanowisko oraz wnioski wywiedzione w sprawie, wnosząc o oddalenie powództwa w całości oraz o zasądzenie od powoda na rzecz pozwanej kosztów postępowania.

W uzasadnieniu nadmieniono, że podjęcie przez powoda kroków prawnych zorientowanych na uzyskanie ochrony prawnej ze strony związków zawodowych, bezpośrednio po złożeniu przez pozwaną wypowiedzenia umowy o pracę, było zabiegiem intencjonalnym, stanowiącym nadużycie prawa podmiotowego, o którym mowa w art. 8 k.p., zaś ochrona związkowa – w myśl ustawy o związkach zawodowych – nie ma charakteru bezwzględnie i w tym przypadku, nie znajduje zastosowania.

Sąd ustalił następujący stan faktyczny:

R. C. na podstawie uchwały Rady Pedagogicznej Technikum Zawodowego numer 2 (...) Centrum (...). H. M. w S. z dnia 25 kwietnia 2006 roku uzyskał wykształcenie średnie zawodowe w zawodzie technika elektronika. W dniu 10 września 2009 roku, na podstawie art. 84 ust. 2 ustawy z dnia 20 czerwca 1997 r. – Prawo o ruchu drogowym, zdobył uprawnienie diagnosty Nr (...), które uprawniało do wykonywania okresowych badań technicznych pojazdów tylko i wyłącznie w stacji kontroli pojazdów, posiadającej wpis do rejestru przedsiębiorców. R. C. od dnia 19 września 2016 roku prowadzi indywidualną działalność gospodarczą po firmą (...) zajmującą się konserwacją i naprawą pojazdów samochodowych z wyłączeniem motocykli, produkcją opon i dętek z gumy, tynkowaniem oraz pozostałymi specjalistycznymi robotami budowlanymi.

(...) Spółka z ograniczoną odpowiedzialnością z siedzibą w P. od 19 lutego 2003 r. prowadzi działalność gospodarczą wymagającą zatrudnienia pracowników, opartą m.in. na transporcie pasażerskim miejskim oraz obsłudze i naprawie pojazdów mechanicznych. W zasobach prowadzonego przedsiębiorstwa, spółka posiadała stację kontroli pojazdów, która w 2024 r. uległa likwidacji.

Dowody:

- akta osobowe R. C.
- informacja z Krajowego Rejestru (...) (k. 30 – 32)
- informacja z Centralnej Ewidencji i Informacji o Działalności Gospodarczej Rzeczypospolitej Polskiej (k. 33 – 32v)
- zeznania świadka P. R. (k. 172v – 173)

R. C., od 30 kwietnia 2018 r. pozostawał ze (...) Spółka z ograniczoną odpowiedzialnością z siedzibą w P. w stosunku pracy na podstawie umowy o pracę zawartej na czas nieokreślony na stanowisku mechanika napraw pojazdów mechanicznych – diagnosta, umiejscowionego w dziale technicznym, z aktualnym wynagrodzeniem miesięcznym w kwocie 4 160 złotych brutto w wymiarze 1 etatu, gdzie czas pracy wynosił 8 godzin na dobę w przeciętnie 40 godzinnym pięciodniowym tygodniu pracy. Pracę R. C. nadzorowali P. K. i P. R.. Podstawowymi obowiązkami i wyznaczonym zakresem odpowiedzialności było:

- sprawdzanie stanu technicznego pojazdów, zgodnie z właściwymi przepisami podczas badań technicznych, po wykonaniu obsługi technicznych i napraw powypadkowych;
- wykonywanie napraw/regulacji, ustawień w pojazdach samochodowych;
- wykonywanie prac zgodnie z przepisami BHP i przeciwpożarowymi.

Faktycznie jednak, w ramach ustnych ustaleń z pracodawcą i rzeczywistych ram swojej pracy, R. C. wykonywał zadania opisane w tiret pierwszym i trzecim. W zakresie wymagań co do wykształcenia, umiejętności i doświadczenia na tym stanowisku wskazano posiadanie wykształcenia średniego, uprawnień diagnosty oraz uprawnień do prowadzenia

pojazdów mechanicznych kategorii B, C i D. Zatrudniająca spółka miała wiedzę o tym, iż R. C. prowadził indywidualną działalność gospodarczą w opisanym zakresie, jak również o tym, że kilkakrotnie zamawiał on przesyłki skierowane do siebie, zawierające części konstrukcyjne do samochodów. Przesyłki te pozostawiał w miejscu pracy, nie wykorzystując ich podczas jej świadczenia w przedsiębiorstwie zatrudniającej.

Dowody:

- akta osobowe R. C.
- opis stanowiska pracy (k. 13)

R. C. był jednym z pracowników zatrudnionym w przedsiębiorstwie spółki, który posiadał najwyższe kwalifikacje zawodowe oprócz P. K.. Był postrzegany jako cenny i sumienny pracownik, rzetelnie wykonujący powierzone mu zadania; w okresie od 2016 roku do stycznia 2022 roku, pracodawca nie kierował do niego jakichkolwiek zastrzeżeń co do terminowości, sumienności i jakości świadczonej pracy, tudzież do innych zachowań, jakie prezentował w czasie swojego zatrudnienia.

Dowody:

- akta osobowe R. C.
- zeznania świadka K. T. (k. 127 – 130)
- zeznania świadka P. K. (k. 131 – 133)
- zeznania świadka J. K. (k. 133)
- zeznania świadka P. R. (k. 172v – 173)
- zeznania świadka W. P. (k. 173 – 173v)
- zeznania powoda R. C. (k. 125 – 127, 173v – 174)

Od 2018 roku, R. C. posiadał ustną zgodę pracodawcy na wjazd i parkowanie samochodem osobowym na teren zakładu pracy. Do dnia wydania pisemnej decyzji w tym zakresie w dniu 2 sierpnia 2023 roku – dotyczącego prywatnego samochodu o numerze rejestracyjnym (...), na teren zakładu, wjeżdżały samochody osobowe o innych numerach. Wówczas R. C. informował, że są to samochody inne, niż jego prywatne i będą poddane badaniu technicznemu. W dniu 4 września 2023 roku, na teren spółki (...) wjechał radiowozem należącym do (...) Policji celem wykonania przeglądu. Upoważnienie do kierowania wskazanym pojazdem, na ten cel, posiadał od Komendanta Policji. O tym zdarzeniu poinformował pracodawcę J. K..

Dowody:

- akta osobowe R. C.
- pisemne zezwolenie (k. 36v)
- fotografia (k. 37, 38)
- oświadczenie (k. 39v)
- zeznania świadka K. T. (k. 127 – 130)
- zeznania świadka P. K. (k. 131 – 133)

- zeznania świadka J. K. (k. 133)
- zeznania świadka P. R. (k. 172v – 173)
- zeznania świadka W. P. (k. 173 – 173v)
- zeznania świadka B. S. (k. 130 – 131)
- zeznania powoda R. C. (k. 125 – 127, 173v – 174)

W dniu 31 stycznia 2022 r. około godziny 16:00 przy ulicy (...) na pętli autobusowej w S., funkcjonariusze Policji z Komendy Miejskiej Policji w S. zatrzymali do kontroli autobus marki M. o numerze rejestracyjnym (...), który w chwili kontroli wykonywał przewóz osób na trasie linii (...). Do kontroli okazano wypis z licencji nr (...) na wykonywanie krajowego transportu drogowego osób, udzielonej (...) Spółce z ograniczoną odpowiedzialnością z siedzibą w P. i przeprowadzono weryfikację tego pojazdu w Centralnej Ewidencji Pojazdów i Kierowców, która wykazała brak aktualnych na dzień kontroli drogowej wymaganych badań technicznych wskazanego pojazdu, których termin wykonania upłynął w dniu 10 grudnia 2021 r. Za terminowe kierowanie i wykonywanie badań technicznych pojazdów pozostających w zarządzie spółki odpowiedzialny – w ramach zakresu swoich obowiązków i posiadanych kompetencji – był R. C.. O zaistniałym uchybieniu, diagnosty pracodawca dowiedział się w dniu przeprowadzonej kontroli. R. C.

w pisemnym oświadczeniu z dnia 1 lutego 2022 r. złożył wyjaśnienia, w których wskazał, iż to on jest odpowiedzialny za niedopisanie kontrolowanego pojazdu do listy miesięcznej planowanych przeglądów technicznych. Wyraził przy tym wątpliwość, dlaczego omyłka nie została wychwycona w okresie poprzedzającym kontrolę, przez osoby, które również były odpowiedzialne za sprawdzenie wszystkich niezbędnych formalności, odnoszących się do możliwości bezpiecznego i legalnego poruszania się pojazdu mechanicznego po drodze publicznej. W przedsiębiorstwie spółki, taki obowiązek i powinność spoczywały także na dyspozytorach. W konsekwencji, na podstawie art. 92a ust. 1 ustawy z dnia 6 września 2001 r. o transporcie drogowym, (...) W. (...) decyzją z dnia 11 kwietnia 2022 roku o numerze (...)(...). (...) (...) nałożył na (...) Spółkę z ograniczoną odpowiedzialnością z siedzibą w P. administracyjną karę pieniężną w kwocie 2000 złotych.

Dowody:

- akta osobowe R. C.
- decyzja organu odwoławczego z dnia 23 stycznia 2023 roku (k. 95)
- informacja (k. 34v – 35)
- pisemne wyjaśnienie (k. 34)
- zeznania świadka K. T. (k. 127 – 130)
- zeznania świadka P. K. (k. 131 – 133)
- zeznania świadka J. K. (k. 133)
- zeznania świadka P. R. (k. 172v – 173)
- zeznania powoda R. C. (k. 125 – 127, 173v – 174)

Pisemnym poleceniem służbowym z dnia 1 lutego 2022 r., R. C. został zobowiązany do przygotowania miesięcznego wykazu autobusów (...) podlegających badaniu technicznemu na (...) i wykonania tych badań, a po ich zrealizowaniu do wydrukowania zaświadczenia o przeprowadzonym badaniu technicznym pojazdu i przekazania dyspozytorowi.

Wskutek ustalenia, że R. C. nie wykonał należycie nałożonego nań obowiązku, finalnie obniżono mu premię za miesiąc czerwiec 2023 roku o 50%.

Dowody:

- akta osobowe R. C.
- polecenie służbowe (k. 35v)
- zestawienie premii regulaminowej za czerwiec 2023 roku (k. 36)
- wniosek o obniżenie premii regulaminowej (k. 40)

Prezes Zarządu (...) Spółki z ograniczoną odpowiedzialnością z siedzibą w P. - K. T. w dniu 20 lipca 2023 r. zawiadomił pisemnie Związek Zawodowy (...) w (...) - Zakładową Organizację Związkową przy (...) w P., wskazując, że zamierza zmienić warunki umowy o pracę zawartej z R. C. z zachowaniem okresu wypowiedzenia z powodu niewykorzystywania w pełni czasu pracy na realizację zadań i obowiązków wynikających z zajmowanego stanowiska. Takich ustaleń dokonano poprzez porównanie czasu pracy R. C. i wykonanych w tym czasie badań technicznych, uznając, iż nie pozostają ze sobą w proporcji, wskutek czego zaistniała możliwość zaszerogowania wymienionego pracownika do realizowania innych prac w przedsiębiorstwie.

Pismem z dnia 24 lipca 2023 r. Spółka wypowiedziała umowę o pracę zawartą na czas nieokreślony z R. C. w części dotyczącej warunków pracy – opisu stanowiska pracy z zachowaniem trzymiesięcznego okresu wypowiedzenia, który upływał w dniu 31 października 2023 r. Jako przyczynę wypowiedzenia wskazano niewykorzystywanie w pełni czasu pracy na realizację zadań i obowiązków wynikających z zajmowanego stanowiska. Po upływie okresu wypowiedzenia, tj. od dnia 1 listopada 2023 r. zaproponowano nowe warunki umowy o pracę, które – poza uzupełnieniem ich o zadanie wykonywania obsługi i napraw pojazdów spółki oraz dbanie o terminowe badanie techniczne pojazdów spółki – były tożsame z poprzednio przedstawionym i ustalonym. Pracownika pouczono o konsekwencjach niezłożenia oświadczenia o odmowie przyjęcia nowych warunków umowy o pracę przed upływem połowy okresu wypowiedzenia (11 września 2023 r.) oraz o prawie wniesienia odwołania do sądu pracy.

Nie zgadzając się z powstałą zmianą swojej sytuacji zawodowej, pozewem z dnia 14 sierpnia 2023 r., R. C. wniósł pozew o przywrócenie dotychczasowych warunków pracy i płacy. Postępowanie toczy się w Sądzie Rejonowym S. w S. (...) W. pod sygnaturą (...). Postanowieniem tegoż sądu z dnia 22 stycznia 2024 r., sygn. akt (...) postępowanie zostało zawieszono na podstawie art. 177 § 1 pkt 1 k.p.c., do czasu prawomocnego rozstrzygnięcia sprawy pod sygnaturą (...).

Dowody:

- akta osobowe R. C.
- wypowiedzenie warunków umowy o pracę (k. 15)
- zmieniony opis stanowiska pracy (k. 14)
- postanowienie (k. (...)) aktu postępowania sygn. (...)
- zeznania świadka K. T. (k. 127 – 130)
- zeznania świadka P. K. (k. 131 – 133)
- zeznania świadka P. R. (k. 172v – 173)
- zeznania powoda R. C. (k. 125 – 127, 173v – 174)

W dniu 17 sierpnia 2023 r. pisemnym oświadczeniem Prezesa Zarządu spółki – K. T. R. C. powierzono wykonywanie innej pracy, na podstawie art. 42 § 4 k.p. W pierwszych czterech godzinach pracy, tj. od 7:00 do 11:00 miał on wykonywać naprawy i obsługę codzienną spółki, zaś kolejne cztery godziny pracy, tj. od 11:00 do 15:00 przeznaczać na realizację zadań w zakresie diagnostyki. Zmiana ta obejmowała okres od 4 września 2023 r. do 31 października 2023 r. i nie powodowała zmiany wynagrodzenia. (...) codzienna wyrażała się w dokonaniu doraźnych, drobnych napraw samochodów, takich jak sprawdzenie stopnia dokręcenia śrub, wymiany wypalonych żarówek, dolania brakujących płynów mechanicznych. Zakres obowiązków w powyższej materii nie wymagał podejmowania prac siłowych, powyżej 5 kilogramów. Regulamin obsługi codziennej był podany do wiadomości w miejscu powszechnie dostępnym dla pracowników od 2014 r., zaś szczegółowy wykaz i rodzaj czynności wchodzących w zakres obsługi codziennej został podany do wiadomości na początku 2024 r.

Dowody:

- akta osobowe R. C.
- zeznania świadka K. T. (k. 127 – 130)
- zeznania świadka P. K. (k. 131 – 133)
- zeznania świadka J. K. (k. 133)
- zeznania świadka P. R. (k. 172v – 173)
- zeznania powoda R. C. (k. 125 – 127, 173v – 174)

Pismem z 4 września 2023 r. złożonym pracodawcy, R. C. oświadczył, że nie posiada kwalifikacji ani umiejętności do wypełniania powierzonych mu nowych czynności pracowniczych, a jego stan zdrowia nie pozwala na ich wykonywanie, gdyż z uwagi na schorzenia kręgosłupa, zagrażają one jego życiu i zdrowiu. W tej samej dacie, pracodawca skierował R. C. na badania lekarskie, określające jego zdolność do wykonywania powierzonych mu nowych zadań. Dnia 5 września 2023 r. R. C. zwrócił się o pisemne przedstawienie opisu tymczasowego stanowiska powierzonego od 4 września 2023 r. do 31 września 2023 r. wraz ze wskazaniem szczegółowego zakresu obowiązków stanowiskowych, jak również przeprowadzenie instruktażu stanowiskowego, jeżeli nowe zadania odbiegają od zadań wykonywanych na stanowisku mechanik – diagnosta. Zarządzeniem z dnia 6 września 2023 r. wyznaczono J. K. do przeprowadzenia szkolenia stanowiskowego, które zostało przeprowadzone. R. C. wyrażał wątpliwości co do spełnienia przez Starszego Mistrza – P. R. posiadanych przezeń wymogów formalnych do przeprowadzenia stosownego szkolenia, jednakże nie wypowiedział się negatywnie w zakresie jego kompetencji. Do momentu dokonania przeszkolenia do pracy na nowym stanowisku, podejmował czynności dotychczasowe, zorientowane na prowadzenie badań diagnostycznych.

Dowody:

- akta osobowe R. C.
- badanie podmiotowe z dnia 9 czerwca 2020 roku (k. 16)
- oświadczenie z dnia 4 września 2023 roku (k. 46)
- wniosek z dnia 5 września 2023 roku (k. 49)
- zeznania świadka K. T. (k. 127 – 130)
- zeznania świadka P. K. (k. 131 – 133)
- zeznania świadka J. K. (k. 133)

- zeznania świadka P. R. (k. 172v – 173)
- zeznania świadka W. P. (k. 173 – 173v)
- zeznania powoda R. C. (k. 125 – 127, 173v – 174)

Pismem z dnia 29 września 2023 r. Prezes Zarządu K. T. zawiadomił Komisję Zakładową (...) (...)” i Związek Zawodowy (...) w (...) – Zakładową Organizację Związkową przy (...) w P. o zamiarze rozwiązania z R. C. umowy o pracę z zachowaniem okresu wypowiedzenia. Jako przyczyny rozwiązania umowy wskazano:

1. brak sumienności w wykonywaniu pracy – brak wykonania w terminie badania technicznego autobusu (...);
2. niewykorzystywanie czasu pracy na realizację zadań wynikających z zajmowanego stanowiska – prowadzenie prywatnej działalności;
3. odmowa wykonywania powierzonych czynności obsługi codziennych autobusów;
4. nienależyte wykonywanie obowiązków zawartych w poleceniu służbowym z dnia 1 lutego 2022 r. dot. badań technicznych autobusów;
5. podważanie kompetencji Starszego Mistrza;
6. wjazd radiowozem policyjnym na teren Spółki w dniu 4 września 2023 roku bez uzyskania na to zgody.

W odpowiedzi na powyższe, pismem z dnia 5 października 2023 r. Komisja Zakładowa i Związek Zawodowy poinformowały Prezesa Zarządu, że nie wyrażają zgody na rozwiązanie umowy zaproponowane przez pracodawcę, albowiem mając na uwadze wieloletnie doświadczenie R. C. na stanowisku diagnosty, wykonuje on swoją pracę dokładnie i sumiennie. W dniu 6 października 2023 r., pracodawca złożył R. C. definitywne wypowiedzenie umowy o pracę na czas nieokreślony z zachowaniem trzymiesięcznego okresu wypowiedzenia z podaniem przyczyn wskazanych w piśmie z dnia 29 września 2023 r. W dniu 18 października 2023 r., w wyniku przeprowadzonego badania lekarskiego stwierdzono, iż aktualny stan jego zdrowia wymaga pracy z ograniczeniem potrzeby przenoszenia przedmiotów cięższych niż 5 kg. Orzeczeniem lekarskim z dnia 25 marca 2024 r. numer (...) wydanym na podstawie skierowania z dnia 18 marca 2024 r. stwierdzono przeciwwskazanie do dźwigania ciężarów powyżej 5 kg przez R. C..

Dowody:

- akta osobowe R. C.
- wynik badania podmiotowego (k. 47)
- wypowiedzenie umowy o pracę (k. 12)
- orzeczenie lekarskie (k. 171)
- zeznania powoda R. C. (k. 125 – 127, 173v – 174)

W dniu 18 grudnia 2023 roku w P. w miejsce dotychczasowej (...) Organizacji (...) „(...)” przy (...) Sp. z o.o. w P. uchwałą z tej samej daty, powołano strukturę o nazwie Zakładowa Organizacja Związkowa (...) (...)” (...) Sp. z o.o. w P.. W skład zarządu wchodzi m.in. R. C.. Uchwałą wskazanej zakładowej organizacji związkowej z dnia 3 stycznia 2024 roku objęto ochroną pracowniczą – na podstawie art. 32 ustawy o związkach zawodowych – J. R. i R. C., do dnia 31 grudnia 2024 roku.

Dowody:

- uchwała nr 1/2024 z dnia 3 stycznia 2024 roku (k. 45)
- pismo z dnia 4 stycznia 2024 roku (k. 48)
- uchwała z dnia 18 grudnia 2023 roku (k. 87)
- pismo z dnia 4 stycznia 2024 roku (k. 85v, 86)
- informacja z dnia 4 stycznia 2024 roku (k. 85)
- zaświadczenie (k. 86v)

Sąd zważył, co następuje:

Powództwo okazało się zasadne.

Stan faktyczny Sąd ustalił na podstawie dowodów ze źródeł osobowych i na podstawie nie budzących wątpliwości co do rzetelności i autentyczności dokumentów czy fotografii, szczegółowo wymienionych w pierwszej części uzasadnienia. Prawdziwość dokumentacji, zawartej w aktach osobowych oraz zgromadzonej w aktach postępowania, stanowiącej podstawę ustaleń, nie była również kwestionowana przez żadną ze stron. Sąd nie znalazł podstaw aby odmówić mocy dowodowej spójnym, logicznym, a nadto spontanicznym zeznaniom świadków: K. T., B. S., P. K., J. K., P. R. W. P.. Zważywszy na fakt, iż byli oni bliskimi współpracownikami powoda, mieli oni bezpośrednie informacje na temat sytuacji zawodowej powoda R. C. i podejmowanych przezeń działań w stosunku do pracodawcy, sami też (zwłaszcza K. T., J. K., P. K.) wydawali mu wiążące dyspozycje i otrzymywali od diagnosty bieżące informacje w toku wykonywanej przez niego pracy. Sąd oceniając złożone przez nich zeznania, nie dopatrywał się, aby kształtowali je na potrzeby niniejszego procesu poprzez przedstawianie nieprawdziwych okoliczności. Tym bardziej, że nie było sprzeczności między nimi, a pozostałym materiałem dowodowym, w tym z zeznaniami powoda, wobec czego wymowa poszczególnych zgromadzonych dowodów w sprawie wzajemnie ze sobą korelowała. Wobec tak poczynionych wniosków, Sąd stwierdza, iż ocenił materiał dowodowy wspólnie, przyznając mu w pełni walor wiarygodności, kierując się dyrektywami wysłowionymi w art. 233 k.p.c.

Przedmiotem niniejszego postępowania stało się rozważenie, czy:

- definitywne rozwiązanie umowy o pracę na czas nieokreślony pozwanej spółki z powodem R. C. odpowiadało wymogom prawa pracy,
- zachowanie powoda, zmierzające do objęcia go ochroną związkową po dokonaniu przez pracodawcę wypowiedzenia stanowiło nadużycie prawa podmiotowego w myśl art. 8 k.p., a także czy w niniejszym stanie faktycznym dochodzi do objęcia powoda ochroną przed wypowiedzeniem w myśl art. 32 ust. 1 pkt 1 ustawy z dnia 23 maja 1991 o związkach zawodowych.

Zanim dojdzie do rozważań merytorycznych, celem zapewnienia jasności i przejrzystości proceduralnej niniejszego postępowania, należy wskazać, iż w toku procedowania wzięto pod uwagę wnioski strony powodowej oparte na podstawie art. 219 k.p.c. i poparte przez stronę przeciwną, w odniesieniu do sprawy toczącej się w Sądzie Rejonowym S. w S. pod sygnaturą (...). Jednakże, względy funkcjonalne i te merytoryczne, wynikające ze wzajemnych powiązań obu spraw, przemówiły za odstąpieniem od uczynienia użytku z przyznanej Sądowi kompetencji w tym przedmiocie. Zgodnie bowiem z przywołanym przepisem, Sąd może zarządzić połączenie kilku oddzielnych spraw toczących się przed nim w celu ich łącznego rozpoznania lub także rozstrzygnięcia, jeżeli są one ze sobą w związku lub mogły być objęte jednym pozwem. W realiach analizowanego stanu faktycznego, wynik niniejszego postępowania – analizującego zasadność i zgodność z normami prawa pracy wypowiedzenia definitywnego - ma charakter prymarny i wiodący w stosunku do przyszłego rozstrzygnięcia, jakie może zapaść w sprawie o sygnaturze (...), które dotyczy wypowiedzenia zmieniającego warunki pracy i płacy, dokonanego w kolejności poprzedzającej. Dlatego też, celem uniknięcia ewentualnych rozbieżności judykacyjnych,

w sprawach powiązanych ze sobą podmiotowo, przedmiotowo i funkcjonalnie, Sąd zdecydował o niewydawaniu postanowienia o połączeniu obu spraw do wspólnego rozpoznania i rozstrzygnięcia oraz o zawieszeniu wcześniej wszczętego postępowania w przedmiocie wypowiedzenia zmieniającego na podstawie art. 177 § 1 pkt 1 k.p.c.

Zgodnie z treścią art. 32 § 1 k.p. każda ze stron może rozwiązać umowę o pracę za wypowiedzeniem. Wypowiedzenie stanowi podstawowy sposób rozwiązania umowy zawartej na czas nieokreślony. Przy czym, stosownie do treści § 4 ww. przepisu - w oświadczeniu pracodawcy o wypowiedzeniu umowy o pracę zawartej na czas nieokreślony powinna być wskazana przyczyna uzasadniająca wypowiedzenie. W doktrynie przyjmuje się, że zakresem omawianej normy prawnej, objęte jest dochowanie przez pracodawcę formalnego wymogu wskazania przyczyny wypowiedzenia, która (w jego przekonaniu) wypowiedzenie to uzasadnia. W judykaturze Sądu Najwyższego ugruntowany jest natomiast pogląd, że celem regulacji zawartej w art. 30 § 4 k.p. jest umożliwienie pracownikowi obrony przed wypowiedzeniem umowy o pracę, a zatem ujęcie przyczyn wypowiedzenia powinno być na tyle konkretne, rzeczowe, jasne i precyzyjne, aby umożliwiało mu rzeczową obronę w razie ewentualnego procesu. Pracodawca nie wywiązuje się z obowiązku wynikającego z art. 30 § 4 k.p. wówczas, gdy albo w ogóle nie wskazuje przyczyny wypowiedzenia, albo kiedy wskazana przyczyna jest niedostatecznie jasna, niekonkretna, a w rezultacie niezrozumiała dla pracownika i przez to niepoddająca się weryfikacji w postępowaniu przed sądem. Należy zarazem podkreślić, że o ile wypowiedzenie umowy o pracę bez wskazania przyczyny lub bez jej skonkretyzowania uważa się za dokonane z naruszeniem prawa, a ściślej – art. 30 § 4 k.p. to wypowiedzenie, które nastąpiło z dostatecznie zrozumiałym dla adresata i poddającym się weryfikacji sądowej podaniem przyczyny, lecz ta została następnie uznana za bezzasadną, kwalifikowane jest jako wypowiedzenie nieuzasadnione w rozumieniu art. 45 § 1 k.p. Bezzasadne rozwiązanie stosunku pracy w opisanym trybie ma miejsce wówczas, gdy przytoczone w pisemnym oświadczeniu woli pracodawcy fakty nie zostały udowodnione i wskazana przyczyna okazała się nieprawdziwa, a także wtedy, gdy podane okoliczności znalazły wprawdzie potwierdzenie w materiale dowodowym, ale w ocenie sądu nie mogły być podstawą wypowiedzenia umowy o pracę. Co kluczowe, 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. Zgodnie zaś z treścią art. 45 § 1 k.p. – stanowiącym podstawę wywiedzonego powództwa – w razie ustalenia, że wypowiedzenie umowy o pracę zawartej na czas nieokreślony jest nieuzasadnione lub narusza przepisy o wypowiedzaniu umów o pracę, sąd pracy - stosownie do żądania pracownika - orzeka o bezskuteczności wypowiedzenia, a jeżeli umowa uległa już rozwiązaniu - o przywróceniu pracownika do pracy na poprzednich warunkach albo o odszkodowaniu. Stosownie do treści art. 47¹ k.p. - odszkodowanie, o którym mowa w art. 45 k.p., przysługuje w wysokości wynagrodzenia za okres od 2 tygodni do 3 miesięcy, nie niższej jednak od wynagrodzenia za okres wypowiedzenia.

Przenosząc powyższe rozważania na grunt niniejszej sprawy, Sąd stwierdza, że wypowiedzenie R. C. przez pozwaną spółkę umowy o pracę z przyczyn określonych w wypowiedzeniu definitywnym z dnia 6 października 2023 roku nastąpiło z naruszeniem art. 30 § 4 k.p. poprzez niewskazanie powodów je uzasadniających w sposób konkretny, precyzyjny i jednoznacznie identyfikowalny, jak również – wskutek przeprowadzenia postępowania dowodowego – nieuzasadniony, co finalnie przesądziło o dokonaniu wypowiedzenia umowy o pracę na czas nieokreślony z naruszeniem prawa.

W odniesieniu do pierwszej, czwartej i piątej w kolejności z podanych przyczyn – a to braku sumiennosci w wykonywaniu pracy, polegającej na braku wykonania w terminie badania technicznego autobusu (...) oraz nienależytego wykonywania obowiązków zawartych w poleceniu służbowym z dnia 1 lutego 2022 roku dot. badań technicznych autobusów, jak również podważaniu kompetencji Starszego Mistrza, już z brzmienia czynionych R. C. zarzutów wynika, że są na tyle ogólne, że udzielenie odpowiedzi na nie przez powoda jawi się obiektywnie jako nader trudne. Bowiem tak użyte sformułowania – jak podkreślił powód – nie pozwalają na wyszczególnienie w ich ramach ewentualnych nagannych zachowań, do których popełnienia pracownik mógłby się odnieść. Po pierwsze, pracodawca nie sformułował, na czym miałyby polegać owa niesumienność w wykonywaniu pracy. Wprawdzie, jak

sam powód podał, był on odpowiedzialny za prawidłową identyfikację i rejestrację pojazdów do badania technicznego, czego nie dopełnił w stosunku do konkretnego pojazdu, wskazanego przez pozwaną. Jednakże, jak wynika z materiału dowodowego, było to jednokrotne uchybienie w przeciągu kilkuletniej regularnej pracy jako diagnosta i co więcej, jednokrotne w stosunku do pojazdu (...), zatem nie sposób tego rodzaju zachowania poczytywać w kategorii ciągu uchybień, cechujących się niesumiennością i trwałością takiego stanu rzeczy. Ponadto, jak słusznie zauważył powód, choć wypowiedzenie nie jest ograniczone terminem od ujawnienia przyczyny uzasadniającej rozwiązanie umowy o pracę, to zarazem wyciąganie konsekwencji ze zdarzenia, pozostającego w znacznej dysproporcji do ogólnej postawy pracownika w okresie zatrudnienia i jakości wykonywanej dotychczas pracy, mającego na dodatek miejsce ponad rok przed wypowiedzeniem, zdaje się tracić na znaczeniu i celu, w świetle funkcjonalności instytucji wypowiedzenia. Tego rodzaju okoliczność można porównać do uregulowania instytucji z art. 113 § 1 k.p., statuującej roczny termin zatarcia ukarania karą porządkową uchybienia pracowniczego. Po drugie, podobnie jak w powyższym przypadku – nieprecyzyjnie sformułowano zarzut nienależytego wykonywania obowiązków zleconych w poleceniu służbowym z dnia 1 lutego 2022 roku. Nie określono wprost, jakiego rodzaju zachowanie R. C. zostało uznane za nienależyte. Także w postępowaniu dowodowym nie zostało wyjaśnione dokładnie, na czym miałyby ono polegać. Z resztą, jak wynika z przedłożonej przez obie strony dokumentacji, powód poniósł konsekwencje stwierdzonego rzekomo uchybienia, poprzez obniżenie mu miesięcznej premii o 50%. W świetle tak dokonanych ustaleń, nie można uznać za racjonalne i uzasadnione działania pracodawcy, aby dwukrotnie, w zupełnie innych okolicznościach, sankcjonować jedno nieprawidłowe zachowanie pracownika, które – jak wspomniano – w istocie nie zostało potwierdzone jako przesłanka wypowiedzenia. Przechodząc wreszcie do trzeciej z przytoczonych wyżej przyczyn, nie sposób zgodzić się także ze stwierdzeniem pracodawcy, jakoby R. C. podważał kompetencje Starszego Mistrza. Wynika to jednoznacznie z zeznań stron. Powód zastanawiał się przed przeprowadzeniem przeszkolenia, czy wyznaczona do tego osoba, posiada konkretne uprawnienia o charakterze formalnym, nigdy nie formułując pod jej adresem uwag umniejszających jej zdolności czy doświadczeniu zawodowemu. Prawem każdego pracownika, który dba o właściwy poziom własnych kompetencji, jest uzyskiwanie informacji na temat osób szkolących i ich kwalifikacji, zwłaszcza, gdy zajmują odpowiedzialne stanowiska i fakt ten nie może negatywnie rzutować na jego ocenę przez pracodawcę.

W świetle zgromadzonych dowodów, pozbawiony podstaw faktycznych był także czyniony zarzut niewykorzystywania prawidłowo czasu pracy na realizację powierzonych R. C. zadań, czego przyczyną miało być świadczenie usług z zakresu prywatnej działalności powoda z użyciem osprzętowania zatrudniającej spółki i zamówionych przezeń części konstrukcyjnych do siedziby pracodawcy. Po pierwsze, jak wynika z zasad doświadczenia życiowego, powszechną praktyką w kraju, jak i na świecie jest częstsze bądź sporadyczne kierowanie przesyłek prywatnych osób aktywnych zawodowo do zakładu pracy, chociażby z prozaicznego powodu – niemożności jej osobistego odebrania w miejscu zamieszkania w godzinach wykonywanej pracy, kiedy to usługi kurierskie są realizowane. Nie świadczy to automatycznie o tym, że pracownik nie wykonuje pracy, albo że przeznaczą czas pracy na wykonywanie innej pracy zarobkowej, bo zamówił przedmioty do zakładu z zakresu materii, którą zajmuje się zawodowo w innym, przeznaczonym do tego przedziale czasu. Świadkowie w niniejszej sprawie wprost wskazali, że powód wprawdzie zamawiał części konstrukcyjne do samochodów (sam prowadził indywidualną działalność gospodarczą w tym zakresie), jednak odkładał je na bok i po odebraniu kontynuował swoje obowiązki. Nie udowodniono także, aby wykonywał inną pracę zarobkową z użyciem sprzętu czy lokalu zakładu pracy, w którym był zatrudniony.

Niewłaściwie powołano także przyczynę polegającą na odmowie wykonywania powierzonych czynności obsługi codziennych autobusów, jak i uznaniu, że wjazd radiowozem policyjnym na teren spółki w dniu 4 września 2023 r. nastąpił bez uzyskania zgody. Po pierwsze, choć faktycznie nastąpiła odmowa wykonania obsługi codziennych ze strony powoda, to odmowa ta – w świetle zgromadzonego materiału dowodowego – była uzasadniona i stanowiła odpowiedź na faktyczne nieprzygotowanie przez pracodawcę pracownika do wyznaczonej pracy. R. C. w chwili powierzenia mu nowych zadań i skierowania do ich wykonywania, nie posiadał aktualnych badań lekarskich stwierdzających przydatność pracownika na nowym stanowisku pracy, jak i nie był odpowiednio przeszkolony, dopiero zaś później – po uzupełnieniu tych braków – ujawniły się przeszkody natury zdrowotnej, których istnienie powód sygnalizował w oświadczeniu z dnia 4 września 2023 r. Co więcej, pracodawca nie przedstawił na pisemną prośbę pracownika szczegółowego zakresu prac mieszczących się pod pojęciem „obsługi codziennej”, mimo, że to był jego obowiązek,

który został zrealizowany dopiero na początku 2024 r. Dlatego też, zachowanie pracownika polegające na czasowej odmowie wykonania powierzonych zadań było uzasadnione obiektywnymi przyczynami, których konsekwencje nie mogą stanowić o zasadności i trafności wypowiedzenia umowy o pracę. Wreszcie, także sankcjonowanie wjazdu na teren spółki radiowozem, nie może być uznane za przyczynę stanowiącą o trafności wypowiedzenia. Po pierwsze, do 2 sierpnia 2023 r. powód miał ustne upoważnienie do parkowania pojazdu na wyznaczonym miejscu na terenie spółki, bez jego konkretyzacji, toteż nie sposób było ustalić, czy samochód, którym akurat poruszał się R. C. był tym, który byłby akceptowany przez pozwaną. Po drugie – powód podkreślił, że miał odpowiednie umocowanie do tego, aby tego rodzaju pojazdem w dniu 4 września 2023 r. wjechać na teren pracodawcy, celem wykonania umówionego (jako klienta pracodawcy) badania technicznego, sama zaś pozwana spółka – mimo kwestionowania istnienia takiego dokumentu – tej okoliczności nie zweryfikowała, pozostając jedynie przy niczym nieopartych twierdzeniach w tym zakresie. Nadto, świadkowie wskazali, że R. C. informował swoich przełożonych, kiedy wjeżdżał na teren zakładu i w jakim celu. Podsumowując zatem całokształt poczynionego wywodu, Sąd uznał, że wypowiedzenie umowy o pracę, z przyczyn wskazanych w oświadczeniu pracodawcy z dnia 6 października 2023 roku było nieuzasadnione i nastąpiło z naruszeniem dyspozycji art. 30 § 4 k.p.

Przechodząc do oceny stanowiska pozwanej, jakoby podjęcie przez powoda działań polegających na objęciu go ochroną przed wypowiedzeniem ze strony związku zawodowego, dokonanych po dokonaniu wypowiedzenia definitywnego stanowiło naruszenie prawa podmiotowego z art. 8 k.p. i w konsekwencji, nie korzystało z ochrony przewidzianej w art. 32 ust. 1 ustawy z dnia 23 maja 1991 roku ustawy o związkach zawodowych - Sąd stwierdza, że jest ono całkowicie chybione.

Szczególna ochrona stosunku pracy działaczy związkowych polega na zakazie wypowiedzenia oraz rozwiązania stosunku pracy bez zgody zarządu danej organizacji związkowej. Ochrona ta ma więc zastosowanie do sytuacji, gdy objęcie ochroną związku zawodowego następuje po dokonaniu wypowiedzenia, a przed rozwiązaniem umowy o pracę. Wobec czego, ochrona zatrudnienia z art. 32 ust. 1 ustawy o związkach zawodowych może wystąpić po wypowiedzeniu umowy o pracę i chronić przed rozwiązaniem stosunku o pracę z upływem okresu wypowiedzenia. Szczególna ochrona przed wypowiedzeniem obejmuje również pracownika, który uzyskał ochronę zatrudnienia w okresie biegnącego wypowiedzenia, a zatem tak, jak to miało miejsce w niniejszej sprawie. Przypomnieć bowiem należy, że pozwana konsultowała z organizacją (organizacjami) związkową działającą na jej terenie, zarówno zamiar wypowiedzenia R. C. warunków pracy i płacy, jak i wypowiedzenia definitywnego – co miało miejsce w dniu 29 września 2023 r. W tym drugim przypadku, organizacja związkowa wypowiedziała się jednoznacznie negatywnie w piśmie z dnia poprzedzającego wypowiedzenie. Mimo to, wypowiedzenie zostało dokonane, co już w tym momencie stanowiło naruszenie prawa ze strony pracodawcy. Nadto, wobec powyższego, oczywistym jest to – analizując treść dyspozycji art. 32 ust. 1 wskazanej ustawy – że objęcie ochroną związkową przed rozwiązaniem stosunku pracy, może skutecznie nastąpić po złożeniu wypowiedzenia przez pracodawcę i chroni pracownika do momentu, określonego przez tę organizację w uchwale zarządu (art. 32 ust. 4 ustawy), która to – w realiach niniejszej sprawy – trwa do 31 grudnia 2024 roku.

Nie sposób przy tym podzielić argumentacji nadużycia prawa podmiotowego przez powoda w analizowanych okolicznościach. Abstrahując już bowiem od faktu, że to pozwana spółka, wysuwając tego rodzaju zarzut, nie sprostała w toku procesu wymogom ciężaru dowodzenia stosownie do art. 6 k.c. w zw. z art. 300 k.p., to w analogicznych okolicznościach analizowanego stanu faktycznego – jest to niezwykle rzadkie zjawisko, które na gruncie niniejszej sprawy nie nastąpiło. Przypomnieć bowiem należy, że do przykładów znamionujących nadużycie z art. 8 k.p. określonych w doktrynie zalicza się m.in. rażąco wygórowane świadczenia na rzecz pracownika, rażąco wygórowane gwarancje zatrudnienia zawarte w porozumieniu zbiorowym, niedopuszczalność żądania zwrotu nienależnego świadczenia, możliwość oceny na podstawie zasad współżycia społecznego postanowienia umowy przewidującego wynagrodzenie przekraczające granice godziwości, czy sprzeczność korzystania z zarzutu przedawnienia z zasadami współżycia społecznego. W zestawieniu z tak jaskrawymi przykładami, nie sposób konfrontować normalnego, zwykłego i znajdującego oparcie w przepisach prawa poszukiwania uzasadnionej okolicznościami ochrony przed wypowiedzeniem stosunku pracy, tak jak to miało miejsce w niniejszej sprawie.

Dlatego też, wobec powyższego, uznając powództwo za uzasadnione co do istoty i co do wysokości, Sąd orzekł o odszkodowaniu w oparciu o art. 47¹ k.p. w zw. z art. 45 k.p. zasądzając na rzecz powoda odszkodowanie – zgodnie z żądaniem wysłowionym w skutecznie prawnie dokonanej zmianie powództwa - w wysokości wynagrodzenia powoda liczonego jak ekwiwalent za urlop wypoczynkowy za okres trzech miesięcy, który to okres stanowił okres wypowiedzenia umowy na czas nieokreślony.

Przepis art. 47¹ k.p. określając dolną i górną granicę wysokości odszkodowania, nie precyzuje żadnych kryteriów kształtowania przez sąd pracy kwoty świadczenia. Postuluje się uwzględnianie w tym zakresie wszystkich okoliczności sprawy, mając na uwadze funkcje przedmiotowego odszkodowania. Zauważa się bowiem, że przyjęte w Kodeksie pracy rozwiązania dotyczące wysokości odszkodowania w założeniu stanowiły próbę wypracowania kompromisu pomiędzy interesami stron stosunku pracy. Z jednej strony ustawodawca gwarantuje minimalną wysokość odszkodowania, realizując w ten sposób funkcję socjalną i represyjną świadczenia, być może zakładając również, iż w każdym przypadku wadliwego rozwiązania stosunku pracy, nawet jeśli pracownik nie poniósł szkody majątkowej, to doznał krzywdy. Z drugiej zaś strony, ustawodawca limituje górną granicę odszkodowania, uwzględniając w ten sposób interes podmiotu zatrudniającego, gdyż brak owego limitu lub ukształtowanie odszkodowania na zbyt wysokim poziomie prowadziłoby do znacznego usztywnienia polityki kadrowej, a przy tym mogłoby stanowić znaczne obciążenie finansowe pracodawców. Przy braku bliższego określenia przez ustawodawcę kryteriów, jakimi powinien kierować się sąd orzekając o wysokości odszkodowania, należy zatem brać pod uwagę funkcje tego świadczenia, przede wszystkim jego funkcję kompensacyjną, co uzasadnia uwzględnianie rozmiarów szkody wyrządzonej pracownikowi wadliwym wypowiedzeniem umowy o pracę. Dodatkowo trzeba zaś wziąć pod uwagę funkcję socjalną świadczenia (zapewnienie pracownikowi określonych środków utrzymania, chociażby w pierwszym okresie po utracie miejsca pracy) i represyjną (kara za wadliwe rozwiązanie umowy o pracę w tym trybie), co z kolei przemawia za kierowaniem się takimi przesłankami, jak z jednej strony sytuacja osobista i majątkowa pracownika, a z drugiej - charakter naruszeń przez pracodawcę przepisów o rozwiązywaniu umów o pracę (por. Postanowienie Sądu Najwyższego - Izba Pracy i Ubezpieczeń Społecznych z dnia 27 stycznia 2021 r. II PSK 24/21).

Sąd kierując się przytoczonymi dyrektywami, uznał za zasadne przyznanie powodowi odszkodowania w maksymalnej wysokości przewidzianej przepisami prawa, mając na uwadze fakt, że powód ma istotne ograniczenia natury zdrowotnej w wykonywaniu dotychczasowej pracy fizycznej oraz konieczność utrzymania swojej rodziny. Na marginesie jedynie należy odnotować, że zgodnie z rozporządzeniem Ministra Pracy i Polityki Socjalnej z dnia 29 maja 1996 r. w sprawie sposobu ustalania wynagrodzenia w okresie niewykonywania pracy oraz wynagrodzenia stanowiącego podstawę obliczania odszkodowań, odpraw, dodatków wyrównawczych do wynagrodzenia oraz innych należności przewidzianych w kodeksie pracy (t.j. Dz.U. z 2017 r., poz. 927 z późn. zm.), wysokość odszkodowania ustala się według zasad obowiązujących jak przy ustalaniu ekwiwalentu za urlop. Wobec faktu, iż strona pozwana w reakcji na zmianę jakościową powództwa nie zakwestionowała prawidłowości matematycznej zawartych tam wycień odnośnie wynagrodzenia powoda liczonego jak ekwiwalent za urlop wypoczynkowy (9050 złotych brutto miesięcznie), Sąd nie dostrzegając jakichkolwiek błędów w tym względzie zasądził sumarycznie żadaną kwotę. W odniesieniu zaś do żądania zasądzenia ustawowych odsetek za opóźnienie licząc od dnia następującego po dniu doręczenia pisma zmieniającego żądanie pozwu – jego zasadność i trafność znalazła oparcie w art. 111 § 2 k.c. w zw. z art. 455 k.c. w zw. z art. 481 § 1 i 2 k.c. w zw. z art. 300 k.p., bowiem, strona pozwana, jak wskazała – otrzymała pismo określające zmianę jakościową żądania głównego w dniu 14 maja 2024 roku, wobec czego – bacząc na treść pierwszego z przywołanych przepisów k.c. – termin rozpoczęcia naliczania odsetek należało oznaczyć na dzień 15 maja 2024 roku do dnia zapłaty.

W punkcie drugim wyroku Sąd orzekł o kosztach postępowania zgodnie z zasadą odpowiedzialności za wynik postępowania, w oparciu o treść art. 98 § 1 i § 1¹ k.p.c. Nadto, do niezbędnych kosztów procesu strony reprezentowanej przez radcę prawnego zaliczono wynagrodzenie, jednak nie wyższe niż stawki opłat określone w odrębnych przepisach i wydatki jednego radcy prawnego, koszty sądowe oraz koszty nakazane przez sąd osobistego stawiennictwa strony. W związku z powyższym, na koszty powoda składało się wynagrodzenie pełnomocnika w wysokości 180 zł zasądzone

w oparciu o § 9 ust. 1 pkt 1 Rozporządzenia Ministra Sprawiedliwości z dnia 22 października 2015 r. w sprawie opłat za czynności radców prawnych (Dz. U. z 2018 r. poz. 265 z późn. zm.).

Wartość przedmiotu sporu w sprawie – zarówno pierwotnie, jak i przed zmianą powództwa w odniesieniu do finalnego żądania - nie przekraczała kwoty 50 000 złotych,

a zatem powód jako pracownik był zwolniony od obowiązku poniesienia kosztów niniejszego postępowania na podstawie art. 96 ust. 1 pkt 4 w zw. z art. 35 ust. 1 ustawy z dnia 28 lipca 2005 roku o kosztach sądowych w sprawach cywilnych. Koszty sądowe w sprawie sprowadzały się do ustalenia i pobrania opłaty sądowej od pozwu, gdzie podstawą dla jej obliczenia w przypadku zmiany jakościowej powództwa – zgodnie z ugruntowanym stanowiskiem Sądu Najwyższego – stanowiła pierwotnie określona wartość przedmiotu sporu. Wobec powyższego, zgodnie z dyspozycją art. 13 ust. 2 ustawy z dnia 28 lipca 2005 r. o kosztach sądowych w sprawach cywilnych – wyniosła ona 2 496 złotych. W konsekwencji, z uwagi na uwzględnienie żądania o zasądzenie odszkodowania w całości, Sąd uznał, że pozwany pracodawca powinien - na podstawie art. 113 ust. 1 ww. ustawy – uiścić wskazane koszty sądowe w całości o czym orzekł w punkcie trzecim wyroku.

Nadając wyrokowi rygor natychmiastowej wykonalności w punkcie pierwszym wyroku co do kwoty 4 160 złotych (rozstrzygnięcie zawarte w punkcie czwartym), Sąd orzekł na podstawie art. 477² § 1 k.p.c., zgodnie z którym, zasądzając należność pracownika w sprawach z zakresu prawa pracy, sąd z urzędu nada wyrokowi przy jego wydaniu rygor natychmiastowej wykonalności w części nie przekraczającej pełnego jednomiesięcznego wynagrodzenia pracownika. Wysokość jednomiesięcznego wynagrodzenia powoda wynosiła – 4 160 złotych (brutto), co było faktem bezspornym między stronami, a zatem do tej kwoty należało nadać rygor natychmiastowej wykonalności.

Tak stanowiąc, Sąd orzekł jak w części dyspozytywnej wyroku.

ZARZĄDZENIE

1. (...)

2. (...)

3. (...)

(...)