

WYROK

W IMIENIU

RZECZYPOSPOLITEJ POLSKIEJ

Dnia 24 listopada 2017 r.

Sąd Rejonowy w Puławach IV Wydział Pracy

w składzie następującym:

Przewodniczący: SSR Magdalena Gałkowska

Protokolant st. sekr. sądowy Agnieszka Rzepkowska

po rozpoznaniu w dniu 10 listopada 2017 r. w Puławach

sprawy z powództwa D. K.

przeciwko Jednostce Wojskowej nr (...) w D.

o wynagrodzenie czas pozostawania bez pracy i dodatkowe odszkodowanie na podstawie przepisów kodeksu cywilnego

1.Zasądza od pozwanej Jednostki Wojskowej nr (...) w D. na rzecz powódki D. K. kwotę 20.951,68 zł (dwadzieścia tysięcy dziewięćset pięćdziesiąt jeden złotych 68/100) z ustawowymi odsetkami od dnia 26 marca 2015r. do 31 grudnia 2015r. i z ustawowymi odsetkami za opóźnienie od dnia 1 stycznia 2016r. do dnia zapłaty;

2.Oddala powództwo w pozostałej części;

3.Wyroкови w pkt 1 do kwoty 2.618,96 zł nadaje rygor natychmiastowej wykonalności;

4.Zasądza od pozwanej Jednostki Wojskowej nr (...) w D. na rzecz powódki D. K. kwotę 1800 zł tytułem zwrotu kosztów procesu.

UZASADNIENIE

W pozwie z dnia 30 grudnia 2015r. powódka D. K. wnosila o zasądzenie na jej rzecz od pozwanej Jednostki Wojskowej (...) w D. kwoty 20.951,68 zł tytułem wynagrodzenia za okres pozostawania bez pracy od dnia 1 sierpnia 2014r. do dnia 25 marca 2015r. wraz z ustawowymi odsetkami za opóźnienie od dnia 26 marca 2015r. do dnia zapłaty, a także kwot: - 1.525zł tytułem należności z Zakładowego Funduszu Świadczeń Socjalnych za 2012r. wraz z ustawowymi odsetkami od dnia 1 stycznia 2013r. do dnia zapłaty; - 2.175 zł tytułem należności z Zakładowego Funduszu Świadczeń Socjalnych za 2013r. wraz z ustawowymi odsetkami od dnia 1 stycznia 2014r. do dnia zapłaty; - 1.525 zł tytułem należności z Zakładowego Funduszu Świadczeń Socjalnych za 2014r. wraz z ustawowymi odsetkami od dnia 1 marca 2015r. do dnia zapłaty; - 2.700 zł tytułem podwyżki wynagrodzenia na tożsamym stanowisku (60 zł brutto do stawki zasadniczej razy 27 miesięcy wraz z ustawowymi odsetkami, - 2.625 zł tytułem „trzynastki” za rok 2012 wraz ustawowymi odsetkami od daty 1 stycznia 2013r.,- 2.625 zł tytułem „trzynastki” za rok 2013 wraz ustawowymi odsetkami od daty 1 stycznia 2014r., 2.625 zł tytułem „trzynastki” za rok 2014 wraz ustawowymi odsetkami od daty 1 stycznia 2015r, -1.200zł za rok 2012, - 3.270 zł za rok 2013 i 1.670 zł za rok 2014 tytułem premii z oszczędności na funduszu płac oraz przyznanych z resortu O. Narodowej wraz z ustawowymi odsetkami. Jako podstawę prawną swoich żądań pełnomocnik powódki wskazał art. 57§2 kp - co do żądania zasądzenia wynagrodzenia za okres pozostawania bez pracy i art. 415 kc w zw. z art. 300 kp - co do pozostałych żądań.

Pozwana Jednostka Wojskowa (...) w D. wносиła o odrzucenie pozwu, ewentualnie o oddalenie powództwa w części dotyczącej zasądzenia kwoty 20.951,68 zł tytułem wynagrodzenia za okres pozostawania bez pracy od dnia 1 sierpnia 2014r. do dnia 25 marca 2015r., a w pozostałej części powództwa nie uznawała i wносиła o jego oddalenie.

W piśmie procesowym z dnia 12 kwietnia 2017r. (k.338-340) pełnomocnik powódki zmodyfikował powództwo w pkt 2,3 i 4 pozwu w ten sposób, że zamiast kwot wskazanych w pozwie, to wносиł o zasądzenie na rzecz powódki kwot: -1220zł tytułem należności z Zakładowego Funduszu Świadczeń Socjalnych za 2012r., -2000 zł tytułem należności z Zakładowego Funduszu Świadczeń Socjalnych za 2013r., -1250 zł tytułem należności z Zakładowego Funduszu Świadczeń Socjalnych za 2014r.; -kwot: 2790 zł za rok 2012, -2356,34 zł za 2013r., -1798,45 zł za 2014 i 850 zł za 2014r. tytułem premii z oszczędności na funduszu płac oraz przyznanych z resortu O. Narodowej.

Na rozprawie w dniu 10 sierpnia 2017r. (a także wcześniej w piśmie procesowym z dnia 22 marca 2016r. – k.48-50) pełnomocnik powódki, podtrzymując zgłoszone żądania oświadczył, iż poszczególne żądania, poza roszczeniem o zasądzenie wynagrodzenia za okres pozostawania bez pracy, składają się na kwotę odszkodowania dochodzonego z art. 415 kc w zw. z art. 300 kp, a więc kwota odszkodowania stanowi sumę wskazanych poszczególnych świadczeń pracowniczych utraconych przez powódkę w wyniku niezgodnej z prawem i podjętej umyślnie przez pozwaną Jednostkę decyzji o rozwiązaniu z powódką umowy o pracę bez wypowiedzenia.

Pełnomocnik pozwanej Jednostki Wojskowej (...) w D. na rozprawie w dniu 10 sierpnia 2017r. wносиł nadal o odrzucenie pozwu, ewentualnie o oddalenie powództwa w części dotyczącej zasądzenia kwoty 20.951,68 zł tytułem wynagrodzenia za okres pozostawania bez pracy od dnia 1 sierpnia 2014r. do dnia 25 marca 2015r.; natomiast w pozostałej części – to wobec oświadczenia pełnomocnika powódki złożonego na rozprawie w dniu 10 sierpnia 2017r., iż poszczególne żądania składają się na kwotę odszkodowania dochodzonego z art. 415 kc w zw. z art. 300 kp, to wносиł o odrzucenie pozwu co do tego żądania na podstawie art. 199§1 pkt3 kpc z uwagi na brak zdolności sądowej po stronie pozwanej, jako że sprawy dochodzone jako odszkodowanie nie należą do kategorii spraw określonych w art. 476§1 pkt2 kpc, a więc pozwanym winien być Skarb Państwa.

Sąd Rejonowy ustalił następujący stan faktyczny:

D. K. jest zatrudniona w pozwanej Jednostce Wojskowej (...) w D. od dnia 1 stycznia 1997r. na stanowisku samodzielnego referenta ds. osobowych (bezsporne).

Wynagrodzenie D. K. na tym stanowisku wynosiło 2.618,96 zł brutto miesięcznie - według stanu na dzień 29 lutego 2012r. (zaświadczenie o zarobkach k. 64 akt sprawy IVP 322/12).

D. K. pełniła funkcję Przewodniczącej Zarządu (...) i 5 (...) w D. (bezsporne).

Zarząd (...) Wojska w styczniu 2012r. zwracał się do dowódcy pozwanej Jednostki o zwolnienie D. K. z obowiązku świadczenia pracy na podstawie art. 31 ustawy z dnia 23.05.1991 r. o związkach zawodowych i Rozkazem dziennym nr (...) z dnia 19.01.2012 r. dowódca pozwanej Jednostki zwolnił powódkę z obowiązku świadczenia pracy, z zachowaniem prawa do wynagrodzenia w okresie od 27.01.2012 r. do 31.03.2012 r., polecając jej jednocześnie przekazanie obowiązków por. S. S. oraz polecając wydanie D. K. karty obiegowej i całkowite rozliczenie ze stanowiska do dnia 26.01.2012 r. (k. 28 akt sprawy IVP 322/12, zeznania dowódcy A. B. słuchanego w trybie art. 299 kpc k. 391v-393, 444v). Pismem z dnia 19 stycznia 2012r. Zarząd (...) Wojska poinformowany został o zwolnieniu powódki z obowiązku świadczenia pracy w okresie od 27.01.2012 r. do 31.03.2012 r., ze wskazaniem na konieczność rozliczenia się powódki ze stanowiskiem pracy (k. 141 akt sprawy IVP 322/12). Następnie wystawiona została dla powódki karta obiegowa (k. 29 akt sprawy IVP 322/12). Karta ta została nie wypełniona przez powódkę (bezsporne). W pomieszczeniu powódki pozostały także nieaktualne legitymacje uprawniające do przejazdów niżkowych (...) - z wyjątkiem dwóch brakujących, pozostały także teczki akt osobowych, w tym teczki archiwalne, inne dokumenty, sprzęt komputerowy oraz wszystkie przedmioty stanowiące jego wyposażenie.

D. K. przebywała na zwolnieniu lekarskim od dnia 24.01.2012 r. do 26.01.2012 r. (bezsporne).

Rozkazem z dnia 24.01.2012 r. obowiązki samodzielnego referenta powierzone zostały, na okres od dnia 24.01.2012 do 31.03.2012 r., szefowi sekcji S1 por. S. S. (k. 164 akt sprawy IVP 322/12).

Rozkazem dziennym nr (...) z dnia 27.01.2012 r., z uwagi na zwolnienie lekarskie powódki, Dowódca (...) w D. zmienił termin przekazania stanowiska pracy i jego przyjęcia przez wskazaną komisję do dnia 03.02.2012 r., zwalniając powódkę z obowiązku świadczenia pracy, z zachowaniem prawa od wynagrodzenia od dnia 06.02.2012 r. do 31.03.2012 r., a o tej zmianie poinformowany został Zarząd (...) Wojska (...) i 5 (...) w D., a korespondencja ta odbierana była przez powódkę jako przewodniczącą (k. 30,31,32 akt sprawy IVP 322/12).

D. K. i S. S. nie porozumieli się co do przekazania stanowiska pracy, powódka nie chciała mu przekazać formalnie tych obowiązków (zeznania świadka S. S. k.214-215).

W toku prac komisji powołanej przez Dowódcę o rozliczenia stanowiska pracy powódki dokonywany był jedynie spis z natury przedmiotów i dokumentów znajdujących się w pomieszczeniu służbowym D. K., przy czym członkowie komisji nie dysponowali żadnym dokumentem wskazującym na to czy i jaki sprzęt bądź dokumenty w tym pomieszczeniu winny się znajdować / arkusz spisowy k. 38-40, wykaz dokumentów k. 41-42 akt sprawy IVP 322/12). Powódka nie uczestniczyła w pracach komisji (bezsporne). Prace komisji zakończone zostały w dniu 06.02.2012r. (k. 38-43 akt sprawy IVP 322/120).

W dniu 3 lutego 2012r. zakończyła pracę, powołana rozkazem Dowódcy Komisja w celu zweryfikowania wykorzystywania urlopów przez pracowników cywilnych i Komisja ta ustaliła okresy wykorzystywania przez powódkę urlopów wypoczynkowych (k. 46, 45 akt sprawy IVP 322/12).

W dniu 13.02.2012 r. por. S. S. złożył dowódcy JW. (...) w D. meldunek o niewykonaniu przez D. K. rozkazu ogłoszonego w rozkazie dziennym nr 13/2012 r. tj. o nierozliczeniu się powódki ze stanowiska pracy, niewypełnieniu karty obiegujowej, brakach w dokumentacji stwierdzonych przez komisję powołaną w celu rozliczenia stanowiska pracy D. K., w tym niezdaniu teczek akt osobowych oraz wykorzystywaniu przez nią urlopów w ilości przewyższającej należny jej wymiar urlopu (k. 34-36 akt sprawy IVP 322/12, zeznania świadka S. S., R. S. k.306-306v).

Pismem z dnia 13.02.2012 r. pracodawca zwrócił się do zarządu (...) Wojska (...) i 5 (...) w D. o wyrażenie zgody na rozwiązanie z D. K. stosunku pracy w trybie art. 52 § pkt. 1 kp (k. 48-49 akt sprawy IVP 322/12).

(...) Wojska (...) i 5 (...) w D. nie wyraził zgody na rozwiązanie z powódką umowy o pracę (k. 50 akt sprawy IVP 322/12).

Pismem z dnia 29.02.2012 r. Dowódca pozwanej A. B. złożył oświadczenie o rozwiązaniu z D. K. umowy o pracę bez zachowania okresu wypowiedzenia z powodu ciężkiego naruszenia podstawowych obowiązków pracowniczych w trybie art. 52§1 pkt 1 kp ujawnionych przez pracodawcę:

- w dniu 03.02.2012 r. na podstawie protokołu z prac Komisji powołanej w celu zweryfikowania zgodności wykorzystania urlopów przez pracowników cywilnych;

- w dniu 06.02.2012 r. na podstawie meldunku szefa sekcji personalnej dotyczącego niewykonania polecenia służbowego ogłoszonego w rozkazie dziennym nr 13 z dnia 19.01.2012 r. oraz rozkazie dziennym nr 18 z dnia 26.01.2012 r. dotyczących zwolnienia z obowiązku świadczenia pracy po uprzednim rozliczeniu się ze stanowiskiem pracy;

- w dniu 06.02.2012 r. na podstawie protokołu prac komisji powołanej w celu przekazania stanowiska pracy, wskazując iż ciężkie naruszenie przez D. K. obowiązków pracowniczych polegało na :

- 1) niewykonaniu polecenia służbowego ogłoszonego w rozkazy dziennym nr 13 z dnia 19.01.2012 r, tj. rozliczenia się ze stanowiska pracy, przekazania dokumentacji ewidencyjno –personalnej, oraz sprzętu stanowiącego mienie wojskowe;
- 2) nie przekazaniu stanowiska pracy;
- 3) nie przedstawieniu pracodawcy karty obiegowej;
- 4) nie wykonanie dokumentów placowych (zestawienia godzinowego) i nie przedstawienie ich do Oddziału (...) w celu naliczenia wynagrodzenie dla wojska;
- 5) nie przekazaniu dokumentacji dotyczącej ZFŚS dla pracowników wojska;
- 6) nie rozliczeniu środków finansowych ZFŚS na dzień przekazania obowiązków i nie przekazaniu dokumentów związanych z w/w rozliczeniem ;
- 7) nie zdaniu dokumentów widniejących na nazwisko powódki w Rejestrze Wydanych Dokumentów pod nr 68;
- 8) nie zdaniu sprzętu stanowiącego mienie jednostki tj. mienia kwaterunkowego, urządzeń biurowych, sprzętu elektronicznego
- 9) stwierdzony w dokumentacji kadrowej prowadzonej przez powódkę brak list obecności pracowników wojska za 2009 r., nierozliczenie druków legitymacji zniżkowych na przejazdy (...) do czego powódka była zobowiązana w terminie do 3.02.12 na podstawie Rozkazu Dziennego nr 18/, błędy i uchybienia w dokumentacji kadrowej - aktach osobowych tj. brak podziału na części A, B, C w archiwalnych teczkach akt osobowych pracowników, dokumenty umieszczone w niewłaściwych częściach, brak spisów treści dla poszczególnych części akt, nieaktualne spisy treści , przechowywanie dokumentów poza aktami osobowymi,
- 10) ciężkie naruszenie podstawowych obowiązków pracowniczych polegające na tym, iż będąc osobą odpowiedzialną za rozliczanie czasu pracy pracowników powódka sporządzała dla siebie wnioski urlopowe i w ten sposób wyłudziła od pracodawcy nienależny urlop nagrodowy w wymiarze 3 dni w 2009 r., 1 dzień w 2009 r., 1 dzień opieki na dzieckiem do lat 14 (za 2010) i 5 dni urlopu wypoczynkowego w 2010 r. (k. 21-24 akt sprawy IVP 322/12, akta osobowe).

Powódka odwołała się do tut. sądu od tej decyzji pozwanego pracodawcy o rozwiązaniu z nią umowy o pracę bez wypowiedzenia w sprawie IVP 66/12 i wносиła o przywrócenie jej do pracy w pozwanej Jednostce na poprzednie warunki pracy i płacy, a na rozprawie w dniu 16 maja 2012r. w sprawie IVP 66/12 powódka rozszerzyła powództwo i domagała się, obok żądania przywrócenia jej do pracy, zasądzenia na jej rzecz od pozwanej Jednostki wynagrodzenia za czas pozostawania bez pracy (akta sprawy IVP 322/12). Wyrokiem z dnia 30 maja 2012r. tut. sąd przywrócił powódkę do pracy na poprzednie warunki pracy i płacy oraz zasądził wynagrodzenie za czas pozostawania bez pracy. Wyrok ten jednak został uchylony przez Sąd Okręgowy w Lublinie VII Wydział Pracy i Ubezpieczeń Społecznych i tut. sąd rozpoznając ponownie sprawę pod sygn. IVP 322/12, wyrokiem z dnia 8 lipca 2014r. przywrócił powódkę do pracy na dotychczasowych warunkach pracy i płacy i zasądził na rzecz powódki wynagrodzenie w wysokości 75.949,84 zł za czas pozostawania bez pracy pod warunkiem przystąpienia do pracy i to wynagrodzenia zasądzone było za okres od 1 marca 2012r. do 8 lipca 2014r. (wyrok i uzasadnienie w sprawie IVP 322/12). Wyrokiem z dnia 25 marca 2015r. Sąd Okręgowy w Lublinie VII Wydział Pracy i Ubezpieczeń Społecznych oddalił apelację pozwanej Jednostki od wyroku Sądu Rejonowego w Puławach w sprawie IVP 322/12 (akta sprawy IVP 322/12).

Następnie, powódka zgłosiła pozwanemu pracodawcy swoją gotowość do niezwłocznego podjęcia pracy i od dnia 1 kwietnia 2015r. powódka wróciła do pracy, od tego dnia otrzymując wynagrodzenia (bezsporne). Pozwana Jednostka wypłaciła powódce zasądzone wyrokiem tut. sądu z dnia 8 lipca 2014r. wynagrodzenie za czas pozostawania bez pracy za okres od 1 marca 2012r. do 8 lipca 2014r. w wysokości zasądzonej w wyroku Sądu Rejonowego z dnia 8 lipca 2014r. tj. wysokości 75.949,84 zł (bezsporne).

W okresie od 1 sierpnia 2014r. do 31 marca 2015r. powódka nie pracowała nigdzie na podstawie umowy o pracę lub też umów cywilnoprawnych, nie pobierała w tym czasie zasiłku chorobowego (zeznania powódki słuchanej w trybie art. 299 kpc k.393-394, 443v-4434v).

W latach 2012, 2013 i 2014 w pozwanej Jednostce wypłacane były wynagrodzenia roczne na podstawie przepisów ustawy z dnia 12.12.1997r. o dodatkowym wynagrodzeniu rocznym ... (t.j.Dz.U. z 2013r. poz. 1144 ze zm) i hipotetycznie, gdyby powódka w tych latach pracowała w pozwanej Jednostce i spełniała przesłanki przewidziane w ustawie, to wysokość tych świadczeń została wskazana w hipotetycznym wyliczeniu (k. 47).

W pozwanym obowiązuje Regulamin Pracy, Regulamin Świadczeń Socjalnych , Ponadzakładowy Układ Zbiorowy Pracy (koperta k.32, k.21-31, k.410-442).

W pozwanej Jednostce wydany został Rozkaz dzienny (...) dot. przyznania podwyżek wynagrodzenia zasadniczego dla pracowników Jednostki ((...)).

W pozwanej Jednostce następowały wypłaty dla pracowników środków z oszczędności z funduszu płac, jednorazowe wypłaty w formie premii uznaniowych (k.57-58, 63-14, 166-201, zeznania świadków: M. G. k.214, U. W. k.215, S. S., R. S.).

W pozwanej jednostce w latach 2012-2014 występowały wypłaty świadczeń z z.f.ś.s. i gdyby powódka pracowała i spełniała warunki do zakwalifikowania jej do grupy I dofinansowania to w tych latach otrzymałaby świadczenia w wysokościach wskazanych przez stronę pozwaną (k. 158-164).

Sąd Rejonowy w Puławach zważył co następuje:

Żądanie powódki, zasądzenia na jej rzecz od pozwanej Jednostki Wojskowej (...) w D. kwoty 20.951,68 zł tytułem wynagrodzenia za okres pozostawania bez pracy tj. od dnia 1 sierpnia 2014r. do dnia 25 marca 2015r. wraz z ustawowymi odsetkami za opóźnienie od dnia 26 marca 2015r. do dnia zapłaty, zasługuje na uwzględnienie.

Poza sporem jest, że prawomocne orzeczenie przywracające powódkę do pracy w pozwanej Jednostce zapadło w dniu 25 marca 2015r., powódka w przypisanym terminie zgłosiła swoją gotowość do wykonywania pracy, a pozwana Jednostka Wojskowa od dnia 1 kwietnia 2015r. przywróciła powódkę do pracy, rozpoczynając wypłacanie na jej rzecz, na bieżąco, wynagrodzenie za pracę; jak też i poza sporem jest, że pozwany pracodawca wypłacił powódce, po podjęciu przez nią pracy w wyniku wyroku przywracającego ją do pracy, wynagrodzenie za czas pozostawania bez pracy w wysokości 75.949,84 zł i było to wynagrodzenia za okres od 1 marca 2012r. do dnia wyroku Sądu Rejonowego przywracającego powódkę do pracy tj. do dnia 8 lipca 2014r. Bezspornym też jest, że pozwana Jednostka nie wypłaciła powódce wynagrodzenia za okres, gdy – w dalszym ciągu, na skutek wadliwej, bo – jak uznał prawomocnie sąd rozpoznający sprawę IVP 322/12 niezgodnej z prawem decyzji pracodawcy o rozwiązaniu z nią umowy o pracę w trybie dyscyplinarnym, pozostawała ona bez pracy także po dniu 8 lipca 2014r. aż do dnia 31 marca 2015r. Poza sporem więc jest, że powódka była pracownikiem pozwanej Jednostki do dnia 29 lutego 2012r. i w tej Jednostce, w wyniku prawomocnego wyroku przywracającego ją do pracy, podjęła pracę w dniu 1 kwietnia 2015r., a więc w okresie od 1 marca 2012r. do 31 marca 2015r. powódka, w wyniku decyzji pracodawcy z dnia 29 lutego 2012r., nie otrzymywała wynagrodzenia za pracę.

Bezspornym w sprawie jest, że stosunek pracy powódki w momencie wręczenia jej przez pracodawcę oświadczenia woli o rozwiązaniu z nią stosunku pracy (i w zasadzie aż do marca 2015r.) w związku z tym, że pełniła ona funkcję Przewodniczącej Zarządu (...) Wojska (...) i 5 (...) w D. podlegał szczególnej ochronie przed rozwiązaniem.

Zgodnie zaś z art. 57 § 1 kp, pracownikowi który podjął pracę w wyniku przywrócenia do pracy, przysługuje wynagrodzenie za czas pozostawania bez pracy, nie więcej jednak niż za 3 miesiące i nie mniej niż za 1 miesiąc. W myśl zaś § 2 art. 57 kp, jeżeli umowę o pracę rozwiązano z pracownikiem, gdy rozwiązanie stosunku pracy podlega

szczególным ograniczeniom z mocy przepisu szczególnego, wynagrodzenie przysługuje za cały czas pozostawania bez pracy.

Reasumując więc, wobec tego, że powódka w terminie przewidzianym w art. 48 kp w zw. z art. 57§4 kp, w dniu 1 kwietnia 2015r. podjęła w pozwanej Jednostce pracę w wyniku przywrócenia jej do pracy prawomocnym wyrokiem sądowym, a jej stosunek pracy podlegał ochronie przewidzianej ustawie o związkach zawodowych, to żądanie powódki zasądzenia na jej rzecz od pozwanej Jednostki wynagrodzenia za cały czas pozostawania przez nią bez pracy - na podstawie art. 57§2 kp, jest jak najbardziej uzasadnione. Ponieważ powódka bez pracy pozostawała w okresie od 1 marca 2012r. do 31 marca 2015r., to za cały ten okres ma prawo, aby uzyskać wynagrodzenie za czas pozostawania bez pracy. Skoro powódka za okres od 1 marca 2012r. do 8 lipca 2014r. wynagrodzenie za czas pozostawania bez pracy otrzymała, to oczywistym jest, że także i za pozostały okres pozostawania bez pracy ma prawo do otrzymania tegoż wynagrodzenia. Podkreślenia wymaga,

że z przepisu art. 57§2 kp nie wynika wprost możliwość umniejszania tego wynagrodzenia o jakiegokolwiek należności, które pracownik uzyskał w okresie pozostawania bez pracy (chodzi o pozostawanie poza stosunkiem pracy, który został rozwiązany). Podkreślenia tego należy dokonać w aspekcie nowelizacji Kodeksu pracy z 1996 r., w której doszło do skreślenia art. 57§3k.p., który stanowił, że wy-

nagrodzenie, o którym mowa w art. 57 § 1 i 2 k.p., zmniejsza się o wynagrodzenie za pracę, które pracownik uzyskał, podejmując w tym czasie zatrudnienie w innym zakładzie pracy; należne wynagrodzenie nie mogło być jednak niższe niż wynagrodzenie za 1 miesiąc. Przepis ten pozwalał więc na zmniejszenie wynagrodzenia za cały czas pozostawania bez pracy pracownika szczególnie chronionego, ale tylko o wynagrodzenie za pracę otrzymane u innego pracodawcy, co nie dotyczyło już innych świadczeń np. zasiłku dla bezrobotnych; natomiast w świetle ukształtowanego już orzecznictwa SN aktualnego w poprzednim stanie prawnym, jak i obecnie, okres pobierania zasiłku chorobowego należy odliczyć od okresu, za który pracownikowi ma być przyznane wynagrodzenie za czas pozostawania bez pracy. Zauważyć należy, że w świetle orzecznictwa Sądu Najwyższego, czas pozostawania bez pracy, za który pracownikowi przywróconemu do pracy przysługuje wynagrodzenie, obejmuje okres, w którym pracownik mógł wykonywać pracę, tzn. był gotowy do podjęcia jej świadczenia, a wynagrodzenia za pracę został pozbawiony wyłącznie wskutek bezprawnej odmowy dopuszczenia go do pracy (w związku z bezprawną decyzją pracodawcy o rozwiązaniu stosunku pracy). Wynagrodzenie za czas pozostawania bez pracy spełnia funkcję kompensacyjną, odszkodowawczą i wypłacane jest w miejsce wynagrodzenia, które pracownik otrzymałby za wykonaną pracę, gdyby w rezultacie wadliwego rozwiązania stosunku pracy, nie doznał przeszkód w jej świadczeniu ze strony pracodawcy. Jedyną przyczyną utraty prawa do wynagrodzenia musi więc być wadliwe rozwiązanie stosunku pracy. Przyznanie wynagrodzenia nie może jednak bezpodstawnie wzbogacać pracownika. Dlatego okres, za który przyznano to wynagrodzenie powinien być ustalony z uwzględnieniem czasu, w którym pracownik mógł wykonywać pracę, tzn. był gotowy do podjęcia jej świadczenia , przy czym chodzi o gotowość do rzeczywistego świadczenia pracy, a więc sytuację, w której pracownik nie tylko przejawia wolę świadczenia pracy, ale także jest zdolny do jej wykonywania. Sąd Najwyższy uznał, że przyznanie wynagrodzenia za czas pozostawania bez pracy nie może bezpodstawnie wzbogacać pracownika przy czym nie chodzi tu jednak o bezpodstawne wzbogacenie w rozumieniu art. 405 i następnego k.c., lecz o sytuację, w której pracownik za ten sam okres miałby otrzymać z różnych źródeł świadczenia (w tym przypadku wynagrodzenie za pracę i zasiłek chorobowy) spełniające podobne funkcje - zapewnienie środków utrzymania.

Okoliczność ta jednak jest podniesiona tylko ubocznie, bo jak wynika z zebranego w sprawie materiału dowodowego, a w szczególności z zeznań powódki słuchanej w trybie art. 299 kpc, które to zeznania – w tym zakresie, nie były kwestionowane przez stronę pozwaną, w tym okresie wskazanym przez powódkę jako okres pozostawania bez pracy i bez wynagrodzenia tj. od 1 sierpnia 2014r. do 25 marca 2015r., powódka nie pobierała zasiłku chorobowego ani też żadnego innego świadczenia z ubezpieczeń społecznych, ani też nie pracowała u innego podmiotu w ramach stosunku pracy czy umowy cywilnoprawnej.

Podnieść w tym miejscu należy, iż nie jest trafne stanowisko pozwanej Jednostki wskazujące na to, że nastąpiła powaga rzeczy osądzonej co do tego roszczenia. Prawomocny wyrok Sądu Rejonowego w Puławach z dnia 8 lipca 2014r. zawierał rozstrzygnięcie tylko o zasądzeniu na rzecz powódki wynagrodzenia za czas pozostawania bez pracy od daty

początkowej pozostawania bez pracy, czyli od dnia 1 marca 2012r. aż do dnia wyroku, czyli do dnia 8 lipca 2014r., bo przecież nie mógł obejmować następnego okresu po jego wydaniu do czasu podjęcia pracy przez powódkę jako, że nie było wiadomym kiedy ten wyrok się uprawomocni. Wyrok ten nie zawiera rozstrzygnięcia o oddaleniu powództwa w jakimkolwiek zakresie. Nie można więc twierdzić, że zasądzona w tym wyroku kwota 75.949,84 zł obejmuje całość należności z tytułu tego roszczenia, tym bardziej, że i zgodnie z art. 325 kpc wyrok ten mógł rozstrzygać tylko o zgłoszonym żądaniu, a zgodnie z art. 316 kpc, wyrok ten nie mógł dotyczyć wynagrodzenia za czas pozostawania bez pracy za okres po jego wydaniu. Co do zasady nie ma w prawie procesowym zakazu dochodzenia części roszczenia, czyli tak zwanego rozdrabniania roszczeń (np. wyroki Sądu Najwyższego z dnia 4 października 1966 r., II PR 123/66 oraz z dnia 14 listopada 1979 r., IV PR 322/79). W każdym razie, jeżeli powód dochodzi określonego roszczenia, to nawet w sprawie, w której sąd nie jest związany żądaniem pozwu, brak oddalenia powództwa w jakiegokolwiek części oznacza, że nie powstaje powaga rzeczy osądzonej w zakresie przekraczającym zasądzoną kwotę. Zatem stwierdzić należy, że w przedmiotowej sprawie nie wystąpiła więc przeszkoda procesowa w postaci powagi rzeczy osądzonej w dochodzeniu wynagrodzenia za czas pozostawania bez pracy po tym wyroku, gdy ten dalszy okres pozostawania bez pracy jest dalej konsekwencją decyzji pracodawcy z dnia 29 lutego 2012r.

Wobec tego sąd zasądził na rzecz powódki wynagrodzenie w wysokości stanowiącej sumę miesięcznych jej wynagrodzeń, które uzyskiwała ona przed dniem rozwiązania z nią stosunku pracy tj. przyjmując iż wynagrodzenie miesięczne powódki stanowi kwotę 2.618,96 zł.

Natomiast, w ocenie sądu, nie zasługuje na uwzględnienie żądanie powódki zasądzenia na jej rzecz od pozwanego pracodawcy, czyli od Jednostki Wojskowej (...) w D. odszkodowania na podstawie art. 415 kc w zw. z art. 300 kp, na którego ogólną wysokość składają się poszczególne kwoty tytułem utraconych przez powódkę - w wyniku niezgodnej z prawem i podjętej umyślnie przez pozwaną Jednostkę decyzji o rozwiązaniu z nią umowy o pracę bez wypowiedzenia, świadczeń - wskazane w pozowie i w piśmie modyfikującym roszczenie tj. kwoty: - 2.700 zł tytułem podwyżki wynagrodzenia na tożsamym stanowisku (60 zł brutto do stawki zasadniczej razy 27 miesięcy wraz z ustawowymi odsetkami, - 2.625 zł tytułem „trzynastki” za rok 2012 wraz ustawowymi odsetkami od daty 1 stycznia 2013r.,- 2.625 zł tytułem „trzynastki” za rok 2013 wraz ustawowymi odsetkami od daty 1 stycznia 2014r., 2.625 zł tytułem „trzynastki” za rok 2014 wraz ustawowymi odsetkami od daty 1 stycznia 2015r, -1.220zł tytułem należności z Zakładowego Funduszu Świadczeń Socjalnych za 2012r., 2000 zł tytułem należności z Zakładowego Funduszu Świadczeń Socjalnych za 2013r., 1250 zł tytułem należności z Zakładowego Funduszu Świadczeń Socjalnych za 2014r - ; - 2790 zł za rok 2012, 2356,34 zł za 2013r., 1798,45 zł za 2014 i 850 zł za 2014r. tytułem premii z oszczędności na funduszu płac oraz przyznanych z resortu O. Narodowej.

Na wstępie należy podnieść, iż powódkę łączył i łączy obecnie stosunek pracy z pracodawcą o nazwie Jednostka Wojskowa (...) w D. i w imieniu tak określonej jednostki zawierał i rozwiązywał z powódką stosunek Dowódca tej Jednostki. Ta okoliczność jest oczywiście bezsporna. Roszczenie odszkodowawcze wobec pracodawcy dochodzone na podstawie przepisów kodeksu cywilnego, ale w związku z art. 300 kp jest roszczeniem dochodzonym w sprawie związanej ze stosunkiem pracy, a więc jest sprawą z zakresu prawa pracy w rozumieniu art. 476 § 1 pkt 1 kpc, bowiem sprawami z zakresu prawa pracy są także sprawy związane ze stosunkiem pracy, a więc prawa i obowiązki nie muszą bezpośrednio wynikać ze stosunku pracy, lecz wystarczy ich pośrednie związanie ze stosunkiem tego rodzaju. W utrwalonym już orzecznictwie Sądu Najwyższego wskazuje się, iż przy dokonywaniu oceny, czy danego rodzaju sprawa związana jest ze stosunkiem pracy konieczne jest ustalenie czy spełniony został aspekt przedmiotowy odwołujący się do podstawy faktycznej roszczenia, które nie powstałoby gdyby nie istniał stosunek pracy. Roszczenie odszkodowawcze zgłoszone przez powódkę jest niewątpliwie przedmiotowo związane ze stosunkiem pracy, bo ewentualne uprawnienie powódki do odszkodowania z art. 415 kc jest skutkiem istnienia stosunku pracy łączącego strony, czyli powódkę i Jednostkę Wojskową (...) w D..

Zgodnie z ogólnymi regułami rozkładu ciężaru dowodu, w przypadku odpowiedzialności deliktowej, opartej na art. 415 kc w związku z 300 kp, to na pracowniku ciąży obowiązek wykazania okoliczności uzasadniających odpowiedzialność

odszkodowawczą pracodawcy z tytułu wyrządzenia szkody. Wyrok przywracający pracownika do pracy na poprzednich warunkach automatycznie nie oznacza istnienia winy po stronie pracodawcy (tak Sąd Najwyższy w wyroku z dnia 5 kwietnia 2016 r., I PK 104/15, LEX nr 2044464). Pracownik musi udowodnić wszystkie przesłanki odpowiedzialności odszkodowawczej pracodawcy, a więc bezprawność, winę, szkodę i związek przyczynowy, w tym w szczególności rozmiar szkody poniesionej w związku z niezgodnym z prawem rozwiązaniem z nim umowy o pracę bez wypowiedzenia (postanowienie Sądu Najwyższego z dnia 12 sierpnia 2009 r., II PZP 8/09, LEX nr 529760).

Jeżeli chodzi o winę pracodawcy przy rozwiązywaniu stosunku pracy, to odpowiedzialność deliktową z art. 415 kc uzasadnia, przy spełnieniu pozostałych przesłanek, działanie pracodawcy polegające na zamierzonym czyli umyślnym naruszeniu przepisów o rozwiązywaniu umowy o pracę bez wypowiedzenia (wyrok z dnia 18 sierpnia 2010 r., II PK 28/10). Należy podkreślić, że zgodnie z utrwalonym już orzecznictwem Sądu Najwyższego, pracodawca ponosi odpowiedzialność za niezgodne z prawem rozwiązanie umowy o pracę bez wypowiedzenia na podstawie przepisów Kodeksu cywilnego (art. 415 k.c.) tylko wtedy, gdy jego działanie polegało na zamierzonym naruszeniu przepisów o rozwiązaniu umowy o pracę w tym trybie. Pracownik obowiązany jest przy tym wykazać wszystkie przesłanki odpowiedzialności pracodawcy wynikające z art. 415 k.c., w tym umyślność jego działania (wyrok Sądu Najwyższego z dnia 18 sierpnia 2010 r. wydany w sprawie II PK 28/10). W uzasadnieniu powyższego wyroku Sąd Najwyższy podkreślił, że w orzecznictwie Sądu Najwyższego przyjmuje się, że w odniesieniu do przesłanki winy, w zakresie jej elementu określanego jako wina subiektywna, art. 415 k.c. nie różnicuje wprawdzie odpowiedzialności w zależności od rodzaju (stopnia) winy (odpowiedzialność tę uzasadnia nawet brak należytej staranności), jednak w przypadku odpowiedzialności pracodawcy z tytułu wyrządzenia szkody przez sprzeczne z prawem rozwiązanie umowy o pracę bez wypowiedzenia odpowiedzialność tę uzasadnia (przy spełnieniu pozostałych przesłanek) jedynie działanie pracodawcy polegające na zamierzonym (umyślnym) naruszeniu przepisów o rozwiązaniu umowy o pracę bez wypowiedzenia (por. wyrok Sądu Najwyższego z 28 stycznia 2009 r., I PK 135/08, OSNP 2010 nr 15-16, poz. 188). Wydaje się, że taki kierunek interpretacji podziela także Trybunał Konstytucyjny, który w uzasadnieniu wyroku z 27 listopada 2007 r., SK 18/05, stwierdził, że: "rozwiązanie to (tj. ustawowe ograniczenie w art. 58 k.p. wysokości odszkodowania) jest niesprawiedliwe zwłaszcza w sytuacji, gdy pracodawca przy rozwiązaniu stosunku pracy rażąco naruszył przepisy prawa w taki sposób, że można mu przypisać winę umyślną w postaci zamiaru bezpośredniego kierunkowego (gdy miał pełną tego świadomość) lub ewentualnego". Przyjęcie ograniczenia postaci winy pracodawcy do winy umyślnej mieści się w określonych w art. 300 k.p. zasadach stosowania do stosunku pracy w sprawach nieunormowanych przepisami prawa pracy przepisów kodeksu cywilnego. W orzecznictwie i piśmiennictwie prawa pracy powszechnie przyjmuje się, że odpowiednie stosowanie przepisów Kodeksu cywilnego oznacza, między innymi, dopuszczalność ich modyfikowania ze względu na szczególne właściwości stosunku pracy. W kontekście rozwiązania stosunku pracy bez wypowiedzenia przez pracodawcę należy mieć na uwadze, że takie rozwiązanie stosunku pracy stanowi sposób ustania stosunku pracy a prawne ukształtowanie tego sposobu rozwiązania stosunku pracy uwzględnia z jednej strony interes pracownika, dla którego niezwłoczna utrata zatrudnienia komplikuje zasadniczo jego sytuację życiową, a z drugiej strony usprawiedliwiony interes pracodawcy, wynikający z faktu ponoszenia przez niego ryzyka prowadzenia zakładu pracy, co wymaga stworzenia mu możliwości niezwłocznego rozwiązania stosunku pracy z pracownikiem. Nie jest bez znaczenia, że w związku ze sprzecznym z prawem rozwiązaniem umowy o pracę bez wypowiedzenia pracownikowi przysługuje odszkodowanie według przepisów Kodeksu pracy, które jest niezależne od rodzaju i stopnia winy, a zatem odszkodowanie w ramach swego rodzaju odpowiedzialności obiektywnej pracodawcy. Pomijając zróżnicowanie funkcji odszkodowania z Kodeksu pracy, na co zwraca uwagę Trybunał Konstytucyjny w powołanym wyroku z 27 listopada 2007 r., SK 18/05, odszkodowanie to zawiera w sobie również elementy kompensaty szkody poniesionej przez pracownika w związku z utratą pracy. Skoro tak, to odpowiedzialność wykraczająca poza tę granicę musi znajdować uzasadnienie w szczególnie nagannym zachowaniu pracodawcy, polegającym na rozmyślnym naruszeniu przez niego norm określających przesłanki rozwiązania umowy o pracę bez wypowiedzenia. Trybunał Konstytucyjny, podkreślając racje przemawiające za dopuszczeniem odpowiedzialności odszkodowawczej pracodawcy na zasadach prawa cywilnego, zwrócił uwagę na istotną okoliczność wiążącą się z zasadą sprawiedliwości społecznej, wyrażoną w art. 2 Konstytucji, mianowicie, że w sytuacji, gdy pracownik wyrządzi szkodę pracodawcy przez nienależyte wywiązywanie się z obowiązków pracowniczych, przepisy prawa pracy (art. 114-121 k.p.) ograniczają jego odpowiedzialność tylko do przypadków, gdy wyrządził szkodę nieumyślnie. W razie umyślnego wyrządzenia szkody

pracownik jest obowiązany do jej naprawienia w pełnej wysokości (art. 122 k.p.), zgodnie z przepisami Kodeksu cywilnego stosowanymi w związku z art. 300 k.p. Argumentację tę można odpowiednio odnieść do odpowiedzialności pracodawcy za szkodę wyrządzoną pracownikowi. Podnieść też należy, że jak wskazał Sąd Najwyższy w wyroku z dnia 9 września 2015 r. w sprawie III PK 156/14, rozwiązanie stosunku pracy bez wypowiedzenia jest prawem dopuszczalnym sposobem rozwiązywania stosunku pracy i zasądzenie uzupełniającego odszkodowania na podstawie przepisów kodeksu cywilnego jest możliwe, gdy pracodawca działał ewidentnie bezprawnie oraz z zawinionym zamiarem i co najmniej przewidywalnością niekorzystnych skutków niezgodnego z prawem pozbawienia pracownika zatrudnienia o cechach „wilczego biletu” lub „infamii zawodowej”, wskutek pozbawienia pracownika w istotnym stopniu możliwości zarobkowania w przyszłości. Prawem dopuszczalna możliwość rozwiązania stosunku pracy jest uprawnieniem pracodawcy i co do zasady nie ma podstaw prawnych, poza jego bezprawnym i zawinionym tj. kwalifikowanym nadużyciem, do twierdzenia, że legalne sposoby rozwiązania stosunku pracy noszą cechę bezprawności (nielegalności).

Przenosząc orzecznictwo zaprezentowane wyżej, które tutaj sąd podziela w całości, na realia przedmiotowej sprawy - co do istnienia winy pozwanego pracodawcy tj. Jednostki Wojskowej (...) w D. przy podejmowaniu przez Dowódcę tej Jednostki decyzji o rozwiązaniu z powódką umowy o pracę z dniem 29 lutego 2012r., to uznać należy – w świetle materiału dowodowego zgromadzonego w niniejszej sprawie, jak i w sprawie IVP 322/12, że działaniu w imieniu pozwanej Jednostki Dowódcy A. B. nie można przypisać winy umyślnej, co do jego zamiaru wyrządzenia szkody i potem podjęcia decyzji o rozwiązaniu z powódką umowy o pracę, bez zgody zakładowej organizacji związkowej, a więc nie można mu postawić zarzutu umyślnego naruszenia przez niego art. 32 ustawy o związkach zawodowych.

Wskazać w tym miejscu należy na wyrok Sądu Najwyższego z 16 listopada 2004 r. w sprawie II KK 222/04, który zawiera tezę, że nie każde naruszenie przez pracodawcę art. 32 ustawy o związkach zawodowych stanowi rażące naruszenie prawa pracy w rozumieniu art. 282 pkt 3 k.p. Należy przez nie rozumieć jedynie sytuację, w której bezprawność rozwiązania stosunku pracy jest jaskrawa, oczywista dla każdego, a przez to budząca oburzenie społeczne.

W przedmiotowej sprawie, poza sporem jest i to przyznaje pozwany w toku niniejszej sprawy, ale też i w toku sprawy IVP 322/12, iż Dowódca pozwanej Jednostki, w momencie podejmowania decyzji o rozwiązaniu z powódką stosunku pracy bez wypowiedzenia miał pełną świadomość, że powódka jest Przewodniczącą Zarządu (...) i 5 (...) w D., a jej stosunek pracy podlega z mocy art. 32 ustawy z 23.05.1991 r. o związkach zawodowych (t.j. Dz. U. z 2001 r. Nr 79, poz. 854, z późn. zm.), w którym to przepisie ustawodawca wskazał dodatkowy warunek legalności rozwiązania stosunku pracy z pracownikiem, którego stosunek pracy podlega szczególnej ochronie z uwagi na pełnioną funkcję związkową, a mianowicie wymóg uzyskania zgody zarządu zakładowej organizacji związkowej na rozwiązanie stosunku pracy.

Jak zeznał Dowódca słuchany w trybie art. 299 kpc, a jego zeznania są zgodne z jego zeznaniami które składał podczas przesłuchania go w charakterze strony w sprawie IVP 322/12, wtedy tj. gdy otrzymał informację od swoich podwładnych, że powódka nie wykonuje żadnych jego poleceń, a w szczególności polecenia rozliczenia się i przekazania stanowiska pracy, to nie mógł dalej tej sprawy tolerować i nic nie robić. Zdaniem sądu rozpoznającego niniejszą sprawę, po przesłuchaniu stron w trybie art. 299 kpc, jak też i świadków S. S., R. S. oraz U. W., można stwierdzić, że wskazane w dniu 29 lutego 2012r. powódce przyczyny niezwłocznego rozwiązania z nią stosunku pracy nie były ani oczywiście nieprawdziwe, a stan faktyczny, który wtedy tj. na przełomie stycznia i lutego 2012r. zaistniał w Jednostce w związku z zachowaniem powódki, mógł spowodować powstanie u Dowódcy oceny, że zachowanie powódki jest na tyle rażąco naganne, że choć powódka jest osobą, której stosunek pracy podlega szczególnej ochronie przed rozwiązaniem, to jednak powódka nie może być dalej pracownikiem tej Jednostki, bo byłoby to sprzeczne z art. 8 kp. Jak zeznał Dowódca A. B. słuchany w trybie art. 299 kpc, a jego zeznania są zgodne z zeznaniami świadków: S. S. i R. S., Dowódca długo rozważał jak się zachować sytuacji, gdy nie uzyskał on zgody zakładowej organizacji związkowej na rozwiązanie z powódką stosunku pracy, a uważał że powódka na tyle rażąco naruszyła obowiązki pracownicze, poprzez jaskrawe lekceważenie jego poleceń, że konieczne jest jej natychmiastowe wyeliminowanie z grona pracowników i ówczesna radca prawna informowała go, że rodzaj naruszenia przez powódkę obowiązków pracowniczych pozwala na rozwiązanie z nią w takim trybie umowy o pracę. Dowódca podkreślał w czasie składania

przez siebie zeznań, że powódka nie wykonała jego, wydanego rozkazem dziennym z dnia 19.01.2012 r., polecenia rozliczenia swojego stanowiska pracy i zdania wypełnionej karty obiegowej, a powódka – co jest bezspornym, nie wykonała polecenia Dowódcy polegającego na przekazaniu stanowiska pracy, nie przekazała szeregu dokumentów por. S., który przejmował od niej obowiązki, co jego zdaniem, absolutnie dyskwalifikowało ją jako pracownika. W związku z tym, że powódka nie chciała rozliczyć się, to Dowódca musiał powołać komisję w celu rozliczenia stanowiska pracy powódki, co z pewnością powodowało pewną dezorganizację pracy w Jednostce i na pewno mogło wzbudzić wtedy Dowódcę. Także wydaje się, że na tamtą chwilę, również fakt niewykonania jego polecenia, aby powódka przygotowała teczki akt osobowych byłych pracowników Jednostki celem ich archiwizacji, mógł u Dowódcy wywołać przekonanie, że powódka jawnie ignoruje jego polecenia. Nadto w dniu 13.02.2012 r. otrzymał on oficjalnie od por. S. S. meldunek o niewykonaniu przez D. K. rozkazu ogłoszonego w rozkazie dziennym nr 13/2012 r. tj. o nierozliczeniu się powódki ze stanowiska pracy, niewypełnieniu karty obiegowej, brakach w dokumentacji stwierdzonych przez komisję powołaną w celu rozliczenia stanowiska pracy D. K., w tym niezdaniu teczek akt osobowych oraz wykorzystywaniu przez nią urlopów w ilości przewyższającej należny jej wymiar urlopu i wtedy – po otrzymaniu tego meldunku niewątpliwie mógł uznać, że nie może dalej akceptować takiego zachowania powódki, od której chciał tylko wyegzekwować rozliczenie się przez nią ze stanowiska pracy, przekazania tego stanowiska swojemu następcy, w związku z tym, że Dowódca uwzględnił wniosek Zarządu (...) i 5 (...) w D. i zwolnił powódkę, jako Przewodniczącą tego związku, z obowiązku świadczenia pracy. Zdaniem sądu, rację ma Dowódca, że w takiej sytuacji tj. gdy powódka została zwolniona z obowiązku świadczenia w związku z działalnością związkową, to - jak każdy poważnie podchodzący do swoich obowiązków pracownik, powinna starać się pozostawić swoje miejsce pracy w jak najlepszym porządku, ułatwić następcy wykonywanie pracy, tym bardziej, że por. S. S. był młodym oficerem i nie miał doświadczenia w wykonywaniu obowiązków, które Rozkazem, przejął od powódki.

Zatem, według sądu, Dowódca wtedy miał wiedzę o istnieniu art. 32 ustawy o związkach zawodowych, ale w sytuacji, gdy powódka rażąco naruszała obowiązki pracownicze, zachowywała się niezgodnie z zasadami współzycia społecznego, to mimo braku zgody organizacji związkowej na jej zwolnienie z pracy, miał przekonanie, kierując się też opinią prawnika, że sąd rozpoznający odwołanie powódki od jego decyzji uwzględni, iż zachowanie powódki było na tyle naganne, że nie zasługuje, na mocy art. 8 kp, na powrót do pracy. Zauważyć należy, iż pozwany pracodawca w odpowiedzi na pozew z dnia 12 kwietnia (...). w sprawie IVP 322/12 wskazywał właśnie, że zarząd związków zawodowych chroni swoją Przewodniczącą przed konsekwencjami ciężkiego naruszenia obowiązków pracowniczych, co stanowi, według pozwanego, nadużycie prawa do ochrony przed zwolnieniem.

Pamiętać też należy, co wynika z analizy akt sprawy IVP 322/12, a w szczególności uzasadnienia wyroku Sądu Rejonowego z dnia 8 lipca 2014r. i wyroku Sądu Okręgowego rozpoznającego apelację od wyroku Sądu Rejonowego, że spór pomiędzy stronami w sprawie IVP 322/12 koncentrował się wokół oceny zarzucanego powódce niewykonania obowiązków pracowniczych dokonywanej przez pryzmat treści art. 52 kp, a więc czy przypisane powódce uchybienia zasadnie zostały zakwalifikowane przez pracodawcę jako ciężkie naruszenie podstawowych obowiązków pracowniczych, a w konsekwencji czy w świetle całokształtu okoliczności faktycznych uzasadniało to rozwiązanie z powódką umowy o pracę zawartej na czas nieokreślony bez zachowania okresu wypowiedzenia z winy pracownika, w szczególności w sytuacji, gdy jej stosunek pracy, z uwagi na pełnienie funkcji związkowej podlegał szczególnej ochronie, po wtóre zaś, przy pozytywnym rozstrzygnięciu w powyższym zakresie, czy zgłoszone przez powódkę żądanie przywrócenia do pracy jest sprzeczne, w myśl art. 8 kp, z zasadami współzycia społecznego. W ocenie Sądu Rejonowego rozpoznającego tę sprawę, rozwiązanie stosunku pracy z powódką bez zgody zarządu (...) Wojska JW. (...) i (...) w D. zostało dokonane w sposób sprzeczny z art. 32 ustawy o związkach zawodowych, co tym samym uzasadnia zgłoszone przez powódkę w niniejszej sprawie żądanie przywrócenia do pracy i zasądzenia wynagrodzenia za cały okres pozostawania bez pracy i tym kierował się sąd rozpoznający sprawę IVP 322/12- jak wynika z uzasadnienia wyroku Sądu Rejonowego i Sądu Okręgowego.

Wskazać w tym miejscu należy, że choć treść art. 32 w/w ustawy brzmi jasno i z treści tego przepisu wynika, że powództwo pracownika szczególnie chronionego, oparte na zarzucie braku zgody związku zawodowego na rozwiązanie stosunku pracy powinno być uwzględnione, mimo ciężkiego naruszenia przez niego obowiązków

pracowniczych, to jednak utrwalone już orzecznictwo Sądu Najwyższego przewiduje też, że nieuwzględnienie powyższego żądania możliwe jest w wyjątkowych okolicznościach - gdy rodzaj faktycznie naruszonych przez pracownika obowiązków i ciężar wykazanego przez pracodawcę zawinienia - czyniłby żądanie takie sprzecznym z zasadami współżycia społecznego wskazanymi w treści art. 8 kp, przy czym te zasady winny mieć pierwszeństwo przed ochroną stosunku pracy wynikająca z treści przepisów o związkach zawodowych - gdy ciężar i okoliczności, w których nastąpiło uchybienie przez pracownika jego podstawowym obowiązkom nie pozwala na uwzględnienie zgłoszonego przez niego żądania przywrócenia do pracy, pomimo naruszenia przez pracodawcę wymogu uzyskania zgody organizacji związkowej warunkującej formalną prawidłowość oświadczenia o rozwiązaniu umowy o pracę. Zatem muszą zaistnieć szczególne, wyjątkowe okoliczności pozwalające na przyjęcie, iż w realiach danej sprawy powoływanie się pracownika na ochronę trwałości stosunku pracy wynikającą z pełnionej funkcji związkowej stałoby w sprzeczności z zasadami współżycia społecznego czy też społeczno gospodarczym przeznaczeniem prawa. Jak podnosi się w judykaturze „oddalenie - na podstawie art. 8 k.p. - roszczenia o przywrócenie do pracy pracownika, podlegającego szczególnej ochronie przed rozwiązaniem z nim stosunku pracy, gdy rozwiązanie to w sposób oczywisty naruszało prawo, może mieć miejsce wyjątkowo, w okolicznościach szczególnie rażącego naruszenia przez pracownika obowiązków pracowniczych lub obowiązujących przepisów prawa. Roszczenie o przywrócenie do pracy można uznać za nieuzasadnione, jeżeli zachowanie pracownika było naganne w takim stopniu, że jego powrót do pracy mógłby wywołać zgorszenie innych zatrudnionych pracowników, a naruszenie przez pracodawcę przepisów o rozwiązywaniu umów o pracę bez wypowiedzenia nie było poważne”, przy czym „pozbawienie funkcyjnych działaczy związkowych wzmożonej ochrony trwałości stosunku pracy, w wyniku zastosowania art. 8 KP i art. 477¹ KPC, wymaga precyzyjnego i przekonującego uzasadnienia nadużycia prawa do tej ochrony (np. Wyrok Sądu Najwyższego z dnia 20 stycznia 2011 r. w sprawie I PK 112/10).

Orzecznictwo wskazane powyżej było także analizowane przez sąd rozpoznający żądania powódki w sprawie IVP 322/12 (jak wynika z uzasadnienia wyroku) i odnosząc powyższe do realiów tamtej sprawy, sąd wtedy uznał, iż po pierwsze decyzja pozwanego pracodawcy o natychmiastowym rozwiązaniu z powódką stosunku pracy na podstawie art. 52 §1 pkt1 kp z przyczyn wskazanych w piśmie rozwiązującym stosunek pracy nie była uzasadniona, bo zebrany w sprawie materiał dowodowy w relacji do treści zarzutów postawionych powódce w piśmie rozwiązującym stosunek pracy nie pozwala na uznanie, że zarzucanemu zachowaniu powódki - nawet przy założeniu, iż co do każdego z elementów zostałoby ono udowodnione - można przypisać walor kwalifikowanego naruszenia podstawowych obowiązków pracowniczych, którego znamieniem jest umyślne, kierowane złą wolą lub rażącym niedbalstwem działanie w sposób świadomy z naruszeniem interesów pracodawcy. Po wtóre zaś, według sądu rozpoznającego sprawę IVP 322/12, nawet przy przyjęciu, iż D. K. dopuściła się uchybienia obowiązkowi pracowniczemu, to że zgłoszone przez powódkę roszczenie o przywrócenie do pracy nie stanowi nadużycia przez nią ochrony wynikającej z działalności związkowej.

Zatem zarzuty sformułowane przez pracodawcę wobec powódki jako przyczyny rozwiązania stosunku pracy w trybie dyscyplinarnym zostały zweryfikowane na korzyść powódki przez sąd rozpoznający odwołanie powódki od tej decyzji pracodawcy w sprawie IVP 322/12 co do kwalifikowanego naruszenia podstawowych obowiązków pracowniczych, ale dopiero po ponad trzyletnim postępowaniu sądowym, które wymagało dopuszczenia w tamtej sprawie wielu dowodów osobowych i nieosobowych. Natomiast na tamten czas, czyli na moment składania przez Dowódcę pozwanej Jednostki oświadczenia woli o rozwiązaniu z powódką stosunku pracy, Dowódca mógł mieć, obiektywnie na to patrząc, przeświadczenie że wprawdzie narusza przepis art. 32 ustawy o związkach zawodowych, ale rodzaj naruszenia przez powódkę obowiązków pracowniczych uzasadnia uznanie, że należy zastosować to przepis art. 8 kp.

Powyższe okoliczności pozwalają na uznanie, że działanie pozwanego pracodawcy nie polegało na zamierzonym, czyli rażąco umyślnym naruszeniu przepisów o rozwiązaniu stosunku pracy bez wypowiedzenia, bo przecież miał wiedzę, którą uzyskał od radcy prawnego, że ochrona działaczy związkowych przed rozwiązaniem stosunku pracy nie jest absolutna, co potwierdza bogate w tej materii orzecznictwo Sądu Najwyższego, który wielokrotnie uznawał czyny związkowców zwolnionych – mimo braku zgody zarządu organizacji związkowej – za na tyle rażące i nieetyczne, aby stwierdzić, że na przeszkodzie ich przywróceniu do pracy stoją zasady współżycia społecznego. Pracodawca zaś- co już

wyżej podniesiono, ale należy to powtórzyć, wtedy dysponując przekazem odnośnie zachowania powódki od swoich podwładnych, w szczególności por. S. S. i uzyskując akceptację radcy prawnego obsługującego Jednostkę, działał w przekonaniu, iż podejmowane przez niego czynności wobec powódki mimo, że naruszają art. 32 ustawy o związkach zawodowych, to jednak przyczyny podjęcia takiej decyzji wobec powódki są na tyle poważne a powódka szczególnie rażąco naruszyła obowiązki pracownicze, że jej ewentualne roszczenie o przywrócenie do pracy - zgodnie z art. 8 kp, nie będzie zaakceptowane przez sąd.

Zeznania Dowódcy pozwanej Jednostki A. B. składane przed tut. sądem w trybie art. 299 kpc zasługują na obdarzenie ich wiarą w całości, a w szczególności co do okoliczności stanowiących istotę niniejszej sprawy, bo zgodne są z dokumentami złożonymi do akt sprawy i sprawy IVP 322/12, których prawdziwości i autentyczność nie była kwestionowana przez żadną ze stron, a także znajdują oparcie w zeznaniach świadków przesłuchanych przez sąd: S. S., R. S. i U. W..

Zeznania świadków: S. S., R. S. i U. W. zasługują na obdarzenie ich wiarą w całości, bo zgodnie ze sobą opisują stan faktyczny, znajdują też oparcie w dokumentach, a sąd mając możliwość bezpośredniego kontaktu z tymi świadkami uznał, że są szczerze. Zeznania świadka M. G. nie zawierają żadnych sprzeczności z ustalonym stanem faktycznym i zostały obdarzone walorem wiarygodności.

Zeznania powódki słuchanej w trybie art. 299 kpc co do istotnych elementów nie są sprzeczne z ustalonym stanem faktycznym, poza jej oceną co do ciężkości i zasadności stawianych jej przez pracodawcę w dniu 29 lutego 2012r. zarzutów naruszenia obowiązków pracowniczych.

Zeznania świadków R. R. (k.305v-306), K. Ż. (k.306v-307) nie wniosły nic do sprawy i nie zostały poddane analizie przez sąd.

Reasumując więc, w ocenie sądu, z zebranego w niniejszej sprawie materiału dowodowego nie wynika, że powódka w toku niniejszego procesu udowodniła winę pracodawcy w postaci kwalifikowanej formy zamierzonego i umyślnego naruszenia przepisów prawa w zamiarze rozwiązania stosunku pracy bez wypowiedzenia z winy pracownika. Zdaniem sądu rozpoznającego sprawę, po przesłuchaniu stron w trybie art. 299 kpc, jak też i świadków S. S., R. S. oraz mając na uwadze zgromadzone w przedmiotowej sprawie i sprawie IVP 322/12 dokumenty, można stwierdzić, że wskazane wtedy przez Dowódcę powódce przyczyny niezwłocznego rozwiązania z nią stosunku pracy nie były oczywiście nieprawdziwe, a stan faktyczny który wtedy tj. na przełomie stycznia i lutego 2012r. zaistniał w Jednostce w związku z zachowaniem powódki, mógł spowodować powstanie u Dowódcy oceny, że zachowanie powódki jest na tyle rażąco naganne, że choć powódka jest osobą której stosunek pracy podlega szczególnej ochronie przed rozwiązaniem, to jednak powódka nie może być dalej pracownikiem tej Jednostki, bo byłoby to sprzeczne z art. 8 kp.

Wobec tego uznać należy, że powódka nie wykazała jednej z przesłanek odpowiedzialności deliktowej, czyli winy pracodawcy - kwalifikowanej formy zamierzonego i umyślnego naruszenia przepisów prawa wskutek złożenia powódce oświadczenia o rozwiązaniu z nią stosunku pracy bez wypowiedzenia z winy pracownika, a więc pozwany pracodawca nie popełnił zawinionego deliktu, będącego podstawą odpowiedzialności na zasadzie art. 415 kc w zw. z art. 300 kp, bo nie wystąpiły łącznie wszystkie przesłanki odpowiedzialności pracodawcy przewidziane w art. 415 kc, czyli bezprawność, wina, szkoda i związek przyczynowy.

Zatem sąd oddalił to powództwo.

Nadanie wyrokowi rygoru natychmiastowej wykonalności uzasadnia przepis art. 477² §1 kpc.

O kosztach procesu sąd orzekł w oparciu o przepis art. 98 kpc, przy uwzględnieniu §11 ust1 pkt 2 w zw. z §6 pkt 5 Rozporządzenia Ministra Sprawiedliwości z dnia 28 września 2002r. w sprawie opłat za czynności radcy prawnego (Dz.U. z 2013r, poz.490).