

UZASADNIENIE

Zaskarżonym wyrokiem z dnia 19 października 2017 roku Sąd Rejonowy dla Łodzi - Śródmieścia w Łodzi, X Wydział Pracy i (...) po rozpoznaniu na rozprawie sprawy z powództwa (...) spółki z ograniczoną odpowiedzialnością w Ł. przeciwko A. C. o odszkodowanie za niezgodne z prawem rozwiązanie umowy o pracę bez wypowiedzenia:

1. zasądził od A. C. na rzecz (...) spółki z ograniczoną odpowiedzialnością w Ł. kwotę 14.785,35 tytułem odszkodowania za niezgodne z prawem rozwiązanie umowy o pracę przez bez wypowiedzenia z ustawowymi odsetkami od dnia 12 sierpnia 2016 r. do dnia zapłaty,

2. zasądził od A. C. na rzecz (...) spółki z ograniczoną odpowiedzialnością w Ł. kwotę 4.340 złotych tytułem zwrotu kosztów procesu.

Powyższe orzeczenie Sąd Rejonowy oparł na następujących ustaleniach faktycznych:

(...) spółka z ograniczoną odpowiedzialnością wydaje tygodnik (...) Wspólnikami w tej spółce są R. K. (1) i jego była żona E. K..

Pozwany A. C. był pracownikiem powodowej spółki (...) spółka z ograniczoną odpowiedzialnością z siedzibą w Ł. od 1 sierpnia 2001 roku zatrudnionym na podstawie umowy o pracę, na stanowisku redaktora w pełnym wymiarze czasu pracy. Ostatnio podstawę zatrudnienia powoda stanowiła umowa o pracę zawarta w dniu 1 czerwca 2003 roku na czas nieokreślony.

Aneksem do umowy o pracę z dnia 30 listopada 2007 roku pozwanemu powierzono stanowisko zastępcy redaktora naczelnego gazety.

Wynagrodzenie powoda liczone zgodnie z zasadami ustalania ekwiwalentu za urlop wypoczynkowy, na stanowisku zastępcy redaktora naczelnego wynosiło średnio 4 928,45 złotych brutto.

Redaktorem naczelnym w piśmie wydawanym przez powodową spółkę był R. K. (1).

Pozwany w powodowej spółce pełnił funkcję członka zarządu. Prezesem zarządu był R. K. (1), który był przez pewien czas posłem. Po upływie kadencji R. K. (1) pozwany pozostał w zarządzie powodowej spółki.

Do składania oświadczeń w imieniu spółki uprawniony był każdy członek zarządu samodzielnie albo prokurent łącznie z członkiem zarządu.

R. K. (1) udzielał się charytatywnie, pełnił funkcje zarządcze w fundacji "W człowieku widzieć brata". W pewnym momencie w fundacji zaczęły się problemy finansowe i podejrzenia wobec osób w niej pracujących.

Dwoje pracowników redakcji było wolontariuszami w fundacji. Pojawiła się jednak informacja, że osoby zatrudnione w redakcji gazety świadczą pracę w fundacji. W tygodniku (...) pojawiały się reklamy tej Fundacji. Przestały się one ukazywać po aresztowaniu R. K. (1).

Z dniem 1 lutego 2016 roku doszło do zmiany siedziby redakcji tygodnika (...) w Ł., w której mieściła się dotychczasowa siedziba została sprzedana. Nowa siedziba redakcji mieściła się w Z.. Był to budynek mieszkalny – dwupiętrowy segment, o powierzchni znacznie mniejszej od poprzednio zajmowanej, nieprzystosowany do tego, aby pracowała w nim tak duża liczba osób.

Uchwałę w przedmiocie wyrażenia zgody na zbycie nieruchomości w Ł. zarząd w osobach R. K. (1) i A. C. podjął 1 grudnia 2015 roku.

Zespół redakcji nie zgadzał się z decyzją zarządu o zmianie siedziby, głównie z uwagi na konieczność dojazdów. Pracownicy domagali się dofinansowań w związku z dojazdami do pracy do Z.. Prezes zarządu odmówił wypłacania takich świadczeń w styczniu 2016 roku.

W dniu 15 lutego 2016 roku aresztowany został R. K. (1). Powodem zatrzymania były oszustwa finansowe i podżeganie do zabójstwa żony. O aresztowaniu R. K. (1) i postawionych mu zarzutach wypowiadały się media.

Po aresztowaniu redaktora naczelnego tygodnika pozwany objął funkcję pełniące obowiązki redaktora naczelnego.

A. C. po aresztowaniu R. K. (1) miał realny wpływ na funkcjonowanie gazety. Był osobą decyzyjną, odpowiedzialną za gazetę i umieszczane w niej treści.

Po aresztowaniu R. K. (1) w spółce została zatrudniona K. W. (1) – jego narzeczona. Umowa została przez strony podpisana w areszcie. Pozwany nie uznał dokumentu jej zatrudnienia za wiarygodny, w związku z pozbawieniem wolności pracodawcy. A. C. nie przekazał K. W. (1) obowiązków służbowych.

Pozwany kontaktował się z R. K. (1) za pośrednictwem K. W. (1).

Sprawą aresztowania redaktora naczelnego tygodnika interesowały się media. Pozwany wówczas występował w imieniu gazety.

W dniach 15, 18 i 30 marca 2016 roku miała miejsce kontrola Państwowej Inspekcji Pracy przeprowadzona w siedzibie tygodnika mieszczącej się przy ul. (...) w Z.. Kontrola poddano pomieszczenia znajdujące się na parterze i pierwszym piętrze budynku. W sporządzonym protokole ujawniono naruszenia m.in. w zakresie powierzchni przypadającej na jednego pracownika, dostępu do światła dziennego. Wydano dwie decyzje ustne – w zakresie konieczności skierowania pracownika na badania oraz w zakresie usunięcia pudełek kartonowych z ciągu komunikacyjnego. Protokół kontroli w dniu 30 marca 2016 roku otrzymał A. C..

Nakazem wydanym w dniu 31 marca 2016 roku PIP zobowiązał powodową spółkę m.in. do zapewnienia w pomieszczeniach stałej pracy wysokość nie niższą niż 3 metry oraz zapewnienia na każdego pracownika jednocześnie zatrudnionego w pomieszczeniu pracy stałej co najmniej 2 m² wolnej powierzchni i co najmniej 13 m³ wolnej objętości pomieszczenia. Termin wykonania nakazu został ustalony na dzień 31 maja 2016 roku.

W wykonaniu zaleceń Państwowej Inspekcji Pracy schody zostały wyposażone w poręczę i naklejki ostrzegawcze, zamieszczone zostały naklejki ewakuacyjne.

Wiosną 2016 roku pozwany podjął decyzję o rezygnacji z funkcji członka zarządu powodowej spółki. Ostatecznie od tej decyzji odstąpił.

Zespół redakcji pozwanej spółki prowadził dziennikarskie śledztwo w zakresie zarzutów stawianych redaktorowi naczelnemu. Zostało ono wszczęte w lutym 2016 roku po aresztowaniu R. K. (1). Wyniki śledztwa ujawniały nieprawidłowości nie tylko wobec samego R. K. (1), ale także wobec żony E. K. i K. K..

W maju 2016 roku stacja (...) w programie(...)opublikowała materiał dotyczący sprawy podżegania R. K. (1) do zabicia żony.

Uchwałą fundatorki Fundacji W(...) z dnia 16 czerwca 2016 roku R. K. (1) został odwołany z funkcji Prezesa. W dniu 16 czerwca 2016 roku powołany został nowy zarząd, funkcję wiceprezesa w Fundacji przejęła J. W. (1) (zatrudniona dotąd w spółce (...) jako asystentka prezesa zarządu).

Pozwany pełnił funkcję członka zarządu do dnia 30 czerwca 2016 roku. Przestał być członkiem zarządu po ukonstytuowaniu się nowego zarządu. W tym czasie współpraca pozwanego i K. W. nie układała się dobrze – byli skonfliktowani.

Członkami zarządu wybranego w dniu 30 czerwca 2016 roku stały się K. W. (1) i E. K..

Pracownicy gazety zaczęli składać oświadczenia o wypowiedzeniu umowy o pracę bądź jej rozwiązaniu za porozumieniem stron z dniem 30 czerwca 2016 roku. Oświadczenia składali na ręce pozwanego. A. C. nie informował współników i drugiego członka zarządu o odejściu dziennikarzy z gazety. Większość dziennikarzy pracujących w powodowej spółce przeszła do tygodnika (...).

Pismem z dnia 3 lipca 2016 roku, złożonym w dniu 4 lipca 2016 roku na ręce księgowej E. C. (1), A. C. oświadczył, iż z dniem 4 lipca 2016 roku rozwiązuje umowę o pracę zawartą z powodową spółką bez okresu wypowiedzenia z powodu ciężkiego naruszenia podstawowych obowiązków pracodawcy wobec pracownika:

1. Brak dostosowania biura redakcji gazety do warunków zapewniających bezpieczne i higieniczne wykonywanie obowiązków pracowniczych pomimo zaleceń Państwowej Inspekcji Pracy w zakresie m.in. obowiązku zachowania wskaźników powierzchni i wysokości lokalu oraz usunięcia innych uchybień wskazanych przez (...) w Z.;
2. Braku wypłat rekompensat finansowych w związku z przeniesieniem biura redakcji stanowiącego faktyczne miejsce wykonywania pracy z Ł. do Z.;
3. Brak zorganizowania pracy w sposób zapewniający osiągnięcie należytej jakości pracy na skutek stanowiącej przedmiot postępowań prowadzonych przez organy ścigania przestępczej działalności Prezesa Zarządu Spółki R. K. (1) oraz głównego udziałowca spółki (...) sp. z o.o. w postaci podżegania do zabójstwa drugiego udziałowca Spółki i jednocześnie jego ówczesnej żony E. K., nadużyć w firmie, a także w fundacji (...) „W (...) w tym poprzez przekazywanie na przez Prezesa Zarządu nienależnych kwot, a której to konsekwencją stało się publiczne deklarowanie przez R. K. (1), iż pracownicy redakcji tygodnika (...) pozostają w związku z działalnością w/w fundacji oraz publiczne sugerowanie związków pracowników Spółki z osobą Prezesa Zarządu, poprzez co doszło do wielokrotnego naruszenia dóbr osobistych członków redakcji tygodnika;
4. Zagrożenie okryciem złą sławą pracowników spółki, w tym redakcji tygodnika (...) na skutek podejmowania działań sprzecznych z prawem, które stanowią przedmiot zainteresowania prokuratury ze strony prezesa spółki, a które w każdej chwili mogą zostać ujawnione przez media;
5. Doprowadzenie do sytuacji, w której po zebraniu współników w dniu 30 czerwca 2016 roku w zarządzie spółki znalazły się m.in. osoba oskarżana przez prokuraturę o liczne przestępstwa, w tym takie zagrożone wyrokiem dożywocia, osoba, której czyny są obiektem zainteresowania prokuratury, a także osoba skazana prawomocnym wyrokiem sądu o fałszerstwo. Pozostawanie pod tego rodzaju zarządem grozi publiczną kompromitacją i zagrożeniem dla znalezienia pracy w przyszłości. Zagrożenie dla przyszłości pozwanego było tym poważniejsze, że jako p.o. redaktora naczelnego (...) był on osobą publicznie znaną.

Pozwany został zatrudniony w spółce (...), która jest wydawcą tygodnika (...). Pierwszy numer tego tygodnika został wydany w dniu 7 lipca 2016 roku i poświęcony został opisaniu wyników prowadzonego w sprawie R. K. (1) dziennikarskiego śledztwa. Tygodnik na pierwszej stronie został opatrzony nagłówkiem (...) A. C. brał udział w tworzeniu pierwszego numeru, pisał do niego artykuły.

Gazeta (...) ma tematykę zbliżoną do tygodnika (...), uważa go za swoją konkurencję. Tygodniki są drukowane w tej samej drukarni, mają taki sam format i cenę.

Spółka (...) została zawiązana w kwietniu 2016 roku.

W dniu 1 lipca 2016 roku odbyło się spotkanie członka zarządu K. W. (1) z pracownikami. W firmie stawili się wszyscy, mimo że formalnie nie byli już pracownikami powódki. Żadna z obecnych osób nie poinformowała K. W. (1), że nie jest już pracownikiem spółki.

Po 4 lipca 2016 roku powoda spółka nie zatrudniała aktywnych dziennikarzy. Ci, którzy pozostali, byli na zwolnieniach lekarskich.

O odejściu pracowników K. W. (1) dowiedziała się w dniu 4 lipca 2016 roku – był to poniedziałek - od księgowej.

Tygodnik (...) zwykle przygotowywany był przez cały tydzień, w środę wysłane były materiały do drukarni.

W poniedziałek 4 lipca 2016 roku okazało, że nie ma żadnych materiałów do wydania tygodnika (...). Tygodnik został wydany dzięki K. W. (1), która zorganizowała pracowników, którzy przygotowali gazetę i ją złożyli.

Postanowieniem z dnia 4 lipca 2016 roku Państwowy Wojewódzki Inspektorat Sanitarny w Ł. odmówił wszczęcia postępowania w zakresie wyrażenia zgody na wysokość 2,74 m w świetle pomieszczeń: grafika, korekty i korytarza ze stanowiskiem pracy dziennikarza oraz wysokość 2,60 m w świetle pomieszczeń: księgowości, dyrektora, sekretariatu usytuowanych przy ul. (...) w Z.. W uzasadnieniu tego postanowienia wskazano, iż zgodnie z obowiązującymi przepisami minimalna wysokość pomieszczeń, w których zatrudnionych jest nie więcej niż 4 pracowników, a na każdego z nich przypada co najmniej po 15 m³ wolnej objętości i nie występują czynniki uciążliwe i szkodliwe dla zdrowia, winna wynosić 2,50 m w świetle. Wobec powyższego wysokość 2,74 m w świetle pomieszczeń: grafika, korekty i korytarza ze stanowiskiem pracy dziennikarza oraz wysokość 2,60 m w świetle pomieszczeń księgowości, dyrektora, sekretariatu są rozwiązaniem zgodnym z wymaganiami i nie wymagają zgody Państwowego Wojewódzkiego Inspektoratu Sanitarnego.

Decyzją z dnia 4 lipca 2016 roku Państwowy Wojewódzki Inspektorat Sanitarny w Ł. wyraził zgodę na wysokość 2,58 w świetle pomieszczenia redakcyjnego w budynku przy ul. (...) w Z. z zastrzeżeniem, iż pomieszczenie to należy wyposażać w klimatyzację. W ocenie Państwowego Wojewódzkiego Inspektoratu Sanitarnego w Ł. wysokość 2,58 w świetle pomieszczenia redakcyjnego nie powoduje zagrożenia życia i zdrowia.

Ostatecznie również Państwowa Inspekcja Pracy zaakceptowała wysokość pomieszczeń zajmowanych przez redakcję przy określonym układzie i liczbie osób w pomieszczeniu. Redakcja tygodnia wydawanego przez spółkę funkcjonuje w tych pomieszczeniach do tej pory. Nie zostały nałożone kary przez Państwową Inspekcję Pracy.

Pismem z dnia 1 sierpnia 2016 roku powodowa spółka, reprezentowana przez pełnomocnika, wezwała pozwanego do zapłacenia na jej rzecz kwoty 14 785,35 złotych tytułem odszkodowania za nieuzasadnione rozwiązanie przez pracownika umowy o pracę bez wypowiedzenia na podstawie art. 55¹ §1 k.p. zastrzegając, iż niespełnienie świadczenia spowoduje skierowanie sprawy na drogę postępowania sądowego.

Od września 2016 roku pozwany jest redaktorem naczelnym tygodnika (...).

Przeciwko R. K. (1) i K. W. (1) prowadzone jest śledztwo. Wymienionym postawiono zarzuty działania na szkodę powodowej spółki i przywłaszczenia powierzonego mienia wielkiej wartości na jej szkodę. Zarzuty nie obejmują działalności dotyczącej Fundacji W człowieku widzieć brata”.

Sąd Rejonowy zważył, iż w tak ustalonym stanie faktycznym powództwo należało uwzględnić w całości jako zasadne.

Zgodnie z art. 55 § 1 k.p. pracownik może rozwiązać umowę o pracę bez wypowiedzenia, jeżeli zostanie wydane orzeczenie lekarskie stwierdzające szkodliwy wpływ wykonywanej pracy na zdrowie pracownika, a pracodawca nie przeniesie go w terminie wskazanym w orzeczeniu lekarskim do innej pracy, odpowiedniej ze względu na stan jego zdrowia i kwalifikacje zawodowe.

Na podstawie art. 55 § 1¹ k.p. pracownik może rozwiązać umowę o pracę w trybie określonym w § 1 także wtedy, gdy pracodawca dopuścił się ciężkiego naruszenia podstawowych obowiązków wobec pracownika; w takim przypadku pracownikowi przysługuje odszkodowanie w wysokości wynagrodzenia za okres wypowiedzenia. W przypadku

rozwiązania umowy o pracę zawartej na czas określony odszkodowanie przysługuje w wysokości wynagrodzenia za czas, do którego umowa miała trwać, nie więcej jednak niż za okres wypowiedzenia.

W myśl § 2 art. 55 k.p. oświadczenie pracownika o rozwiązaniu umowy o pracę bez wypowiedzenia powinno nastąpić na piśmie, z podaniem przyczyny uzasadniającej rozwiązanie umowy. Przepis art. 52 § 2 stosuje się odpowiednio. Przywołany art. 52 § 2 k.p. stanowi, iż rozwiązanie umowy o pracę bez wypowiedzenia z winy pracownika nie może nastąpić po upływie 1 miesiąca od uzyskania przez pracodawcę wiadomości o okoliczności uzasadniającej rozwiązanie umowy.

Rozwiązanie umowy o pracę z przyczyn określonych w § 1 i 1¹ pociąga za sobą skutki, jakie przepisy prawa wiążą z rozwiązaniem umowy przez pracodawcę za wypowiedzeniem (§ 2 art. 55 k.p.).

W przedmiotowej sprawie pozwany A. C. rozwiązał umowę o pracę z pracodawcą na podstawie art. 55 § 1¹ k.p. Zatrudniająca pozwanego spółka wniosła powództwo żądając zasądzenia na jej rzecz odszkodowania niesłusznego rozwiązania umowy o pracę w trybie natychmiastowym z winy pracodawcy.

Należy w tym miejscu zaznaczyć, iż, zdaniem Sądu Rejonowego nie każdy przypadek naruszenia przez pracodawcę obowiązków kwalifikować będzie się jako ciężkie naruszenie podstawowych obowiązków pracodawcy uprawniające pracownika do rozwiązania stosunku pracy ze skutkiem natychmiastowym. Komentowany przepis zezwala pracownikowi na rozwiązanie stosunku pracy w trybie art. 55 § 1¹ k.p. jedynie wówczas, gdy pracodawca dopuścił się naruszenia obowiązków wobec pracownika, naruszenie to musi dotyczyć podstawowych obowiązków pracodawcy, któremu można przypisać znamię ciężkości.

Katalog obowiązków spoczywających na pracodawcy zawiera art. 94 k.p., ale z całą pewnością nie jest to zamkniętym katalog jego podstawowych obowiązków, a poza tym nie wszystkie spośród wymienionych w nim obowiązków można traktować jako podstawę. Przepis ten zawiera jedynie przykładowe wyliczenie obowiązków spoczywających na pracodawcy. W doktrynie najczęściej przyjmuje się, że do kategorii podstawowych obowiązków pracodawcy należy zaliczyć w szczególności te obowiązki, których powinność wypełnienia wynika z podstawowych zasad prawa pracy.

W tym kontekście wymienić można: obowiązek szanowania godności i innych dóbr osobistych pracownika (art. 11¹ k.p.); obowiązek wypłaty wynagrodzenia za pracę w sposób zgodny z obowiązującymi w tym zakresie przepisami (art. 13 k.p.); obowiązek zapewnienia pracownikowi możliwości realizacji prawa do wypoczynku, który zapewniają przepisy o czasie pracy, dniach wolnych od pracy oraz o urlopach wypoczynkowych (art. 14 k.p.); czy wreszcie obowiązek zapewnienia pracownikom bezpiecznych i higienicznych warunków pracy (art. 15 k.p.) (por. „Kodeks pracy. Komentarz” pod red. dr hab. Krzysztofa Walczaka, rok 2017, wyd. 23).

Zgodnie zaś z jednolitym stanowiskiem judykatury, przez analogię do podobnego zwrotu zawartego w art. 52 § 1 k.p., użyte w art. 55 § 1¹ k.p., określenie „ciężkie naruszenie podstawowych obowiązków” należy rozumieć jako bezprawne (sprzeczne z obowiązującymi przepisami bądź zasadami współżycia społecznego) działania lub zaniechania pracodawcy z winy umyślnej lub rażącego niedbalstwa, polegające na niedopełnieniu podstawowych obowiązków objętych treścią stosunku pracy i niosące zagrożenia dla istotnych interesów pracownika (por. wyroki Sądu Najwyższego z: dnia 4 kwietnia 2000 r., I PKN 516/99, OSNAPiUS 2001 nr 16, poz. 516, dnia 10 maja 2012 r., II PK 220/11, dnia 10 listopada 2010 r., I PK 83/10, dnia 8 października 2009 r., II PK 114/09, OSNP 2011 nr 9-10, poz. 127 oraz dnia 20 listopada 2008 r., III UK 57/08).

Naruszenie dóbr osobistych pracownika może zatem usprawiedliwiać rozwiązanie umowy o pracę z winy pracodawcy na podstawie art. 55 § 1¹ k.p. jeżeli zachowanie pracodawcy można zakwalifikować jako umyślne (por. wyrok Sądu Najwyższego z dnia 22 kwietnia 2015 r. II PK 157/14, opubl. Legalis Numer 1260042).

Możliwość rozwiązania umowy o pracę w trybie art. 55 § 1¹ k.p. uzależniona jest zatem od spełnienia przesłanki w postaci ciężkiego naruszenia przez pracodawcę podstawowych obowiązków wobec pracownika. Musi to być naruszenie

obowiązków podstawowych, zawinione w sposób umyślny lub wynikający z rażącego niedbalstwa. Znamię winy zawarte jest bowiem w sformułowaniu o "ciężkim" naruszeniu obowiązków pracodawcy. Nie można więc mówić o ciężkim naruszeniu przez pracodawcę jego obowiązków, jeżeli jest ono niezawinione lub zawinione w niewielkim stopniu (por. wyrok Sądu Najwyższego z dnia 4 kwietnia 2000 r. sygn. I PKN 516/99, Legalis Numer 47739).

W sytuacji rozwiązania przez pracownika umowy o pracę, gdy pracodawca dopuścił się ciężkiego naruszenia podstawowych obowiązków wobec pracownika istotne przy tym jest rzeczywiste ciężkie naruszenie przez pracodawcę podstawowych obowiązków pracownika, a nie fakt powołania się na nie w piśmie rozwiązującym umowę o pracę (wyrok SA w Gdańsku z dnia 28 lutego 2013 roku w sprawie IIIAUa (...), LEX 1293604).

W ocenie Sądu podana przez A. C. w piśmie z dnia 3 lipca 2016 roku przyczyna rozwiązania umowy o pracę nie uzasadniała rozwiązania umowy o pracę w trybie art. 55 § 1¹ k.p., a w rzeczywistości pozwany rozwiązał umowę o pracę bez zachowania okresu wypowiedzenia w związku z podejmowanym zatrudnieniem w spółce wydającej konkurencyjny tygodnik.

W pierwszej kolejności powód wskazał na niezapewnienie przez pracodawcę odpowiednich warunków pracy w nowej siedzibie. Okolicznością pozostającą poza sporem w przedmiotowej sprawie było to, że pomieszczenia znajdujące się w nowej siedzibie redakcji gazety (...) i(...)” nie spełniały norm BHP w zakresie wysokości oraz wolnej powierzchni i wolnej objętości przypadającej na jednego pracownika i wymagały w tym zakresie przystosowania. Ostatecznie jednak – po dokonaniu stosownych działań ze strony powodowej spółki przedmiotowe pomieszczenia uzyskały akceptację Państwowego Wojewódzkiego Inspektoratu Sanitarnego. Nadto w ocenie Sądu uchybienie pracodawcy w tym zakresie nie miało charakteru ciężkiego. Świadczenie bowiem przez A. C. pracy w tych pomieszczeniach nie stanowiło zagrożenia dla jego zdrowia lub życia, co w decyzji z dnia 4 lipca 2016 roku stwierdził nawet Państwowy Wojewódzki Inspektorat Sanitarny w Ł..

W zakresie przyczyny wskazanej w punkcie 2 pisma – odmówienia wypłacenia pozwanemu rekompensaty z tytułu dojazdów do pracy w związku ze zmianą miejsca siedziby redakcji gazety, w której pracował pozwany Sąd zważył, iż nie istnieją podstawy prawne nakładające na pracodawcę obowiązek wypłacenia takiego świadczenia. Co prawda nie istnieją przeszkody do wypłacania takich należności w przypadku, kiedy pracodawca podejmuje taką decyzję z własnej woli lub na skutek wniosków pracowników. Jednakże w sytuacji, kiedy pracodawca wyraża zdecydowany sprzeciw wobec zastosowania takiego rozwiązania nie istnieją formalne narzędzia to tego, aby zmusić go do przyznania pracownikom dodatków do wynagrodzeń z tytułu pokrycia kosztów dojazdów do pracy. Niezależnej od powyższego podnieść należy, że powołując się na tą przyczynę pozwany uchybił 1 – miesięcznemu terminowi, o którym mowa w art. 52 par. 2 k.p., stosowanym odpowiednio, albowiem wiedzę o niewypłacaniu rekompensaty z tego tytułu pozwany posiadał od stycznia 2016 roku.

Przyczyny zawarte w punktach 3-5 oświadczenia pozwanego dotyczą generalnie okoliczności związanych z aresztowaniem ówczesnego prezesa zarządu pozwanej spółki – (...) i stawianych mu zarzutów. Sąd zważył jednak, iż nie jest związany tymi faktami, bowiem postępowania prowadzone przeciwko R. K. (1) są w toku. A jak wynika z art. 11 k.p.c. ustalenia wydanego w postępowaniu karnym prawomocnego wyroku skazującego co do popełnienia przestępstwa wiążą sąd w postępowaniu cywilnym. Jednakże osoba, która nie była oskarżona, może powoływać się w postępowaniu cywilnym na wszelkie okoliczności wyłączające lub ograniczające jej odpowiedzialność cywilną. Mając zatem powyższe na względzie wskazać należy, iż wobec R. K. (1) nie zapadł wyrok karny skazujący prawomocny. Dlatego też ustalenia dokonane przez prokuraturę czy inne organy prowadzące postępowania wobec tej osoby nie są dla Sądu pracy wiążące. Wskazać należy również, iż stawiane R. K. (1) zarzuty pozostawały bez związku z jego obowiązkami jako pracodawcy wobec powoda. Nie doszło zatem w ocenie Sądu w tym przypadku do ciężkiego naruszenia z art. 55 §1¹ k.p. Należy jeszcze dokonać rozgraniczenia osoby R. K. ze spółką. Pozwany bowiem składając swoje oświadczenie rozwiązał umowę o pracę łączącą go właśnie z (...) sp. z o.o., a nie z osobą R. K.. Dodatkowo jeszcze niezasadnie pozwany powoływał się na poczucie zagrożenia jakie odczuwał w związku z postawionymi prezesowi zarządu zarzutami. W okresie po 15 lutego 2016 roku R. K. bowiem przebywał w areszcie, był pozbawiony wolności, z

pozwany kontaktował się jedynie za pośrednictwem swojej partnerki K. W.. W związku z tym nie istniało w ocenie Sądu żadne realne zagrożenie wobec A. C. ze strony R. K. (1).

Podkreślenia wymaga również okoliczność, iż oświadczenie pracownika o rozwiązaniu przez niego umowy o pracę w trybie art. 55 §1¹ k.p. winno być złożone przez niego po upływie okresu 1 miesiąca od daty dowiedzenia się o naruszeniu ze strony pracodawcy. W przypadku pozwanego doszło do niezachowania tego terminu w żadnym z punktów wymienionych w oświadczeniu o rozwiązaniu umowy o pracę. Ważnym aspektem w tym miejscu okazuje się informacja, że pozwany był od wielu lat członkiem zarządu powodowej spółki – funkcję tą pełnił do 30 czerwca 2016 roku. Miał on zatem szczegółowy wgląd we wszelkie dokumenty jakie dotyczyły tego podmiotu. Przez ostatnie zaś kilka miesięcy swojej pracy, po aresztowaniu R. K. (1), stał się osobą decyzyjną, odpowiedzialną tak za gazetę jak i umieszczane w niej treści. Twierdzenia A. C. jakoby nie pełnił żadnej roli w tygodniu (był tylko figurantem) nie znalazły potwierdzenia w zeznaniach świadków J. W. (1) i E. C. (1), z których zeznań wynika, że pozwany miał realny wpływ na funkcjonowanie gazety.

W związku z powyższym, w ocenie Sądu wiedzę o naruszeniach z punktu 1 swojego pisma pozwany miał już w dniu 30 marca 2016 roku, kiedy to do rąk własnych otrzymał protokół kontroli Państwowej Inspekcji Pracy, a najpóźniej w dniu 31 maja 2016 roku, kiedy to w terminie wyznaczonym przez PIP spółka nie usunęła nieprawidłowości wskazanych w protokole kontroli. W przypadku zaś świadczeń związanych z dojazdami do pracy – o negatywnym stanowisku pracodawcy w tej kwestii pozwany wiedział najpóźniej z końcem stycznia, początkiem lutego 2016 roku, kiedy pracodawca wyraził swoje stanowisko w tym przedmiocie. Odnosnie zaś zarzutów stawianych R. K. pozwany miał wiedzę najpóźniej z dniem aresztowania go – czyli 15 lutego 2016 roku. Mając zatem na względzie, że pismo pozwanego złożone zostało w dniu 4 lipca 2016 roku, należy wskazać na naruszenie jednomiesięcznego terminu przez pracownika wobec każdej z powołanych przez niego przyczyn.

Sąd Rejonowy zważył również, iż pozwany wskazywał, że zachowanie pracodawcy doprowadziło do utraty przez A. C. zaufania do pracodawcy. Jak jednak wynika z utrwalonego w orzecznictwie stanowiska utrata zaufania jednej ze stron stosunku pracy do drugiej strony, o ile nie jest wywołana ciężkim naruszeniem podstawowych obowiązków uzasadniającym rozwiązanie umowy o pracę w trybie natychmiastowym nie może stanowić samoistnej przyczyny zastosowania takiego rozwiązania.

Reasumując, w ocenie Sądu Rejonowego, złożone przez pozwanego oświadczenie o rozwiązaniu z powodową spółką umowy o pracę bez zachowania okresu wypowiedzenia z powodu ciężkiego naruszenia podstawowych obowiązków pracodawcy naruszało normy zawarte w art. 55 §1¹ k.p. wskazane bowiem przyczyny były nierzeczywiste i nie uzasadniały zastosowania tego trybu. Jediną przyczyną, w ocenie Sądu, uzasadniającą rozwiązanie przez A. C. umowy o pracę ze spółką (...) była chęć podjęcia współpracy z konkurencyjną gazetą. Poparciem powyższego twierdzenia jest fakt, że pierwszy numer tygodnika (...) ukazał się w dniu 7 lipca 2016 roku, pozwany zaś rozwiązał umowę o pracę w dniu 4 lipca 2016 roku. Jak wynika ze zgromadzonego materiału dowodowego A. C. miał swój udział w wydaniu pierwszego numeru nowej gazety – zatem musiał podejmować współpracę z jej redakcją jeszcze przed złożeniem oświadczenia pracodawcy. Co więcej – po około 2 miesiącach pracy A. C. został redaktorem naczelnym tej gazety, co może świadczyć o tym, że współpracował nad jej tworzeniem już od pewnego czasu. Nie bez znaczenia jest tu też fakt, że sama spółka wydająca gazetę została założona w kwietniu 2016 roku, czyli wtedy kiedy pozwany zaczął już rozważać rezygnację z funkcji członka zarządu powodowej spółki.

W razie nieuzasadnionego rozwiązania przez pracownika umowy o pracę bez wypowiedzenia na podstawie art. 55 § 1¹, pracodawcy przysługuje roszczenie o odszkodowanie. O odszkodowaniu orzeka sąd pracy (art. 61¹ k.p.). Stosownie do treści art. 61² § 2 k.p. odszkodowanie, o którym mowa w art. 61¹ k.p. przysługuje w wysokości wynagrodzenia pracownika za okres wypowiedzenia. Należało zatem zasądzić od pozwanego na rzecz powodowej Spółki odszkodowanie w wysokości trzymiesięcznego wynagrodzenia, którego wysokość nie była pomiędzy stronami sporna.

Należy tylko jeszcze w tym miejscu dodać, że powództwo zostało złożone w terminie, albowiem pracodawcę obowiązywał termin przedawnienia z art. 291 § 2 k.p. z mocy art. 291 § 2¹ k.p.

O kosztach procesu Sąd orzekł na podstawie art. 98 § 1 i 3 k.p.c., zgodnie z zasadą odpowiedzialności za wynik postępowania, zasądzając obowiązek ich zwrotu od pozwanego jako strony przegrywającego na rzecz wygranej powódki. Na koszty poniesione przez stronę powodową złożyły się wydatki związane z ustanowieniem pełnomocnika ustalone na podstawie § 9 ust. 1 pkt. 2 w zw. z § 2 pkt. 5 rozporządzenia Ministra Sprawiedliwości z dnia 22 października 2015 r. w sprawie opłat za czynności adwokackie (dz. U z 2015 r., poz. 1804), w brzmieniu obowiązującym do dnia 26 października 2016 roku.

Apelację od powyższego wyroku wniósł pozwany reprezentowany przez pełnomocnika, zaskarżając wyrok w całości.

Zaskarżonemu orzeczeniu zarzucił:

1) błędną wykładnię przepisów prawa materialnego, tj. art. 55 § 1 w związku z art. 52 § 2 oraz art. 11 ze zn. 1 i art. 15k.p. polegającą na przyjęciu, że:

a) wykrycie faktu nadużyć w Fundacji W (...), z którą pozwany i inni pracownicy powodowej Spółki- dziennikarze tygodnika (...) na skutek wcześniejszych publikacji na łamach tego tygodnika byli w oczach czytelników utożsamiani, nie stanowi ciężkiego naruszenia podstawowych obowiązków wobec pozwanego - jego godności i innych dóbr osobistych w sytuacji, w której ujawnienie tej okoliczności po przejęciu obowiązków przez nowy Zarząd tej Fundacji ewidentnie godziło w godność i dobre imię pozwanego jako człowieka i dziennikarza, a nadto podważało zaufanie do pozwanego jako dziennikarza, co mogło mieć przełożenie na przyszłe trudności w znalezieniu przez pozwanego pracy w swoim zawodzie ;

b) zapewnienie warunków pracy niezgodnych z przepisami BHP (okoliczność przez Sąd potwierdzona) w terminie zakreślonym przez Inspekcję Pracy, a także brak podjęcia przez powodową Spółkę (pomimo obietnic E. K.) decyzji w tym zakresie na Zwyczajnym Zgromadzeniu Wspólników w dniu 30.06.2016 r. nie stanowiło ciężkiego naruszenia podstawowych obowiązków wobec pozwanego, w sytuacji, w której pozwany faktycznie zmuszony był świadczyć pracę w takich warunkach, a jednocześnie był zapewniany przez wspólnika powodowej Spółki, że sprawa siedziby redakcji (nie siedziby Spółki) jest priorytetowa, w związku z czym będzie poruszona i ostatecznie rozwiązana na ww. Zgromadzeniu;

2) obrazę przepisów prawa procesowego, tj. art. 233, 316, 227 oraz 328§2 k.p.c. polegającą na:

a) dowolnym stwierdzeniu, że pozwany jako członek Zarządu powodowej Spółki był osobą decyzyjną w powodowej Spółce, pomimo, że ustalenia te pozostają w ewidentnej sprzeczności z zeznaniami świadków E. C. (1) i J. W. (1) oraz z zeznaniami pozwanego, które dobitnie potwierdziły, że "A. C. był figurantem i nie miał władzy sprawczej w przedmiocie decyzji o zmianie lokalu"; .

b) dowolnym przyjęciu, że datami, od których powinien być liczony miesięczny termin, o którym mowa w art. 52 § 2 k.p. w zakresie przyczyn wskazanych w pkt. 2-5 pisma z dnia 3 lipca 2016 r. powinny być data zatrzymania R. K. (1), w sytuacji w której, w dacie aresztowania R. K. (1) zarówno pozwany, jak i jego redakcyjni koledzy byli przekonani, że zatrzymanie to (i zastosowanie wobec ww. tymczasowego aresztowania) ma charakter represji politycznej w stosunku do założyciela i redaktora naczelnego ogólnopolskiego, lewicowego, opiniotwórczego i antyrządowego tygodnika, a dopiero wyniku dziennikarskiego śledztwa, ujawnione na przełomie czerwca i lipca 2016 r. potwierdziły zasadność postawionych zarzutów, związek (...) z tymi przestępstwami, a nadto ujawniły okoliczności stanowiące podstawę do postawienia R. K. (1) kolejnych zarzutów- nadużyć na szkodę Fundacji W (...),

b) dowolnym przyjęciu, że w odniesieniu do przyczyn rozwiązania umowy o pracę wskazanych w pkt.1 i 2 pisma z dnia 04.07.2016 r. w zakresie nie zapewnienia pozwanemu bezpiecznych i higienicznych warunków pracy, a także braku

wypłaty rekompensat z tytułu przeniesienia zakładu pracy z Ł. do Z. upłynął miesięczny termin przewidziany w art. 52 § 2 k.p. w sytuacji, w której pozwany był zapewniany przez E. K.- współnika powodowej Spółki, że kwestia zmiany siedziby redakcji i jej warunków jako problematyczna zostanie przedstawiona i rozwiązana na Walnym Zgromadzeniu Wspólników w dnia 30.06.2016 r.;

Wniósł o zmianę zaskarżonego wyroku poprzez:

- 1) oddalenie powództwa (...) sp. z o.o. przeciwko pozwanemu A. C. w całości;
- 2) zasądzenie od powodowej Spółki na rzecz pozwanego kosztów procesu, w tym kosztów zastępstwa adwokackiego za obie instancje;

ewentualnie:

- 3) uchylenie zaskarżonego wyroku w całości i przekazanie sprawy do ponownego rozpoznania.

W uzupełnieniu apelacji pozwany wniósł o:

- 1) dopuszczenie dowodu z dokumentu- listu skierowanego przez R. K. (1) w dniu 14.03.2016 r. z Aresztu Śledczego w Ł. do A. C. oraz Redakcji na okoliczność realnego wpływu redaktora naczelnego Tygodnika (...) oraz większościowego udziałowca powodowej Spółki na funkcjonowanie tego tygodnika i Spółki po dacie jego aresztowania w dniu 15.02.2016 r., w szczególności kierowania pod adresem pozwanego i reszty kolegium redakcyjnego wskazówek i sugestii co do tekstów, jakie powinny być publikowane w (...), żądania wydawania cotygodniowych felietonów autorstwa R. K. (1) oraz udostępniania poszczególnych tekstów do konsultacji za pośrednictwem pełnomocnika R. K. (1), a także kierowania do zespołu redakcyjnego sugestii co do tego, w jakim świetle powinni oni w swoich publikacjach przedstawiać fakt aresztowania R. K. (1), w szczególności poprzez domaganie się, aby R. K. (1) został przedstawiony jako ofiara represji politycznej;
- 2) zwrócenie się do (...) Wydziału Zamiejscowego Departamentu ds. Przystępności Zorganizowanej i Korupcji Prokuratury Krajowej o nadesłanie informacji, czy toczy się obecnie postępowanie przygotowawcze w sprawie nadużyć poczynionych na szkodę Fundacji W (...) w okresie pełnienia przez R. K. (1) funkcji jedyne go członka Zarządu tej Fundacji, na jakim etapie jest to postępowanie, w szczególności czy zostały bądź jest planowane postawienie w związku z tym postępowaniem zarzutów określonym osobom, w szczególności byłemu Prezesowi Zarządu tej Fundacji (...).

W odpowiedzi na apelację strona powodowa wniosła o jej oddalenie i zasądzenie kosztów zastępstwa adwokackiego według norm przepisanych oraz o oddalenie wniosków dowodowych jako spóźnionych i nie mających znaczenia dla rozstrzygnięcia.

Sąd Okręgowy w Łodzi zważył, co następuje:

Wobec tego, że zaskarżony wyrok w komparycji zawierał błędną datę rozpoznania sprawy (wskazano datę 19 października 2017 r, gdy tymczasem ostatnia rozprawa odbyła się w dniu 6 października 2017 r), Sąd Okręgowy, na podstawie art. 350 § 1 i 3 kpc sprostował tą oczywistą omyłkę.

Apelacja skarżącego nie zasługuje na uwzględnienie.

W ocenie Sądu Okręgowego, Sąd pierwszej instancji wydał trafne orzeczenie, znajdujące uzasadnienie w całokształcie okoliczności faktycznych sprawy oraz treści obowiązujących przepisów prawa. Sąd Rejonowy poczynił prawidłowe ustalenia faktyczne i dokonał właściwej subsumcji prawnej. Dlatego Sąd Okręgowy w pełni aprobuje ustalenia faktyczne Sądu pierwszej instancji i przyjmuje je jako własne. Podziela również wywody prawne, zawarte w uzasadnieniu zaskarżonego wyroku, nie znajdując żadnych podstaw do jego zmiany bądź uchylenia.

Spór w niniejszej sprawie dotyczył żądania przez pracodawcę (...) Spółkę z ograniczoną odpowiedzialnością zasądzenia odszkodowania za niezgodne z prawem rozwiązanie umowy o pracę bez wypowiedzenia przez pracownika.

Za całkowicie chybiony należy uznać zarzut naruszenia przez Sąd pierwszej instancji dyspozycji art. 233 k.p.c. W myśl tego przepisu sąd ocenia wiarygodność i moc dowodów według własnego przekonania, na podstawie wszechstronnego rozważenia zebranego materiału. Ocena dowodów polega na ich zbadaniu i podjęciu decyzji, czy została wykazana prawdziwość faktów, z których strony wywodzą skutki prawne. Pośrednim celem postępowania rozpoznawczego jest dokonanie określonych ustaleń faktycznych, pozytywnych bądź negatywnych i ostateczne ustalenie stanu faktycznego, stanowiącego podstawę rozstrzygnięcia, będącego celem bezpośrednim postępowania.

Na sąd orzekający nałożony jest obowiązek wszechstronnego rozważenia zebranego w sprawie materiału, uwzględnienia wszystkich dowodów przeprowadzonych w postępowaniu, skonkretyzowania okoliczności towarzyszących przeprowadzeniu poszczególnych dowodów mających znaczenie dla oceny ich mocy i wiarygodności, co powinno znaleźć odzwierciedlenie w pisemnych motywach wyroku (por. orzeczenie Sądu Najwyższego z 11 lipca 2002 roku, IV CKN 1218/00, Legalis nr 81774). Jeżeli z określonego materiału dowodowego sąd wyprowadza wnioski logicznie poprawne i zgodne z doświadczeniem życiowym, to ocena sądu nie narusza reguł swobodnej oceny dowodów (art. 233 § 1 k.p.c.) i musi się ostać, choćby w równym stopniu na podstawie tego materiału dowodowego dawały się wysnuć wnioski odmienne.

Wbrew twierdzeniom skarżącego dokonana ocena materiału dowodowego przez Sąd Rejonowy jest prawidłowa.

Sąd pierwszej instancji odniósł się do wszystkich zgromadzonych w postępowaniu dowodów i dokonał ich prawidłowej oceny. Zastosowane kryteria oceny nie budzą zastrzeżeń co do ich prawidłowości.

Zarzuty skarżącego sprowadzają się w zasadzie jedynie do polemiki ze stanowiskiem Sądu i interpretacją dowodów dokonaną przez ten Sąd i jako takie nie mogą się więc ostać. Apelujący za ledwie przeciwstawia ocenie dokonanej przez Sąd pierwszej instancji swoją wybiórczą analizę zgromadzonego materiału dowodowego.

W szczególności Sąd Rejonowy w sposób prawidłowy ocenił, iż pozwany jako członek Zarządu powodowej Spółki był osobą decyzyjną w powodowej Spółce, był także zastępcą redaktora naczelnego, a następnie pełnił funkcję p.o. redaktora naczelnego, odpowiedzialnego za gazetę i jej funkcjonowanie, co wynika także z zeznań świadka J. W. i E. C.. Uczestniczył w podjęciu uchwały w przedmiocie wyrażenia zgody na zbycie nieruchomości w Ł., odebrał protokół kontroli PIP. Wbrew twierdzeniom skarżącego z zeznań świadka E. C. nie wynika, by pozwany był figurantem w spółce w kontekście zmiany siedziby spółki, natomiast świadek J. W. zeznała jedynie, że pozwany nie mógł bez konsultacji z R. K. zdecydować o zmianie lokalu, co wydaje się zrozumiałe w związku z tym, że R. K. był prezesem zarządu.

Prawidłowo Sąd Rejonowy przyjął, że datami, od których powinien być liczony miesięczny termin, o którym mowa w art. 52 § 2 k.p. w zakresie przyczyn wskazanych w pkt. 3-5 pisma z dnia 3 lipca 2016 r. powinny być data zatrzymania R. K. (1), bowiem od tego czasu również pracownicy spółki składali zeznania w prokuraturze i już wówczas powzięli wiedzę o nieprawidłowościach. Sam fakt aresztowania i postawienia zarzutów bez wątplenia dał skarżącemu wystarczającą wiedzę do oceny własnej sytuacji, a mimo to dopiero pismem z dnia 4 lipca 2016 roku oświadczył pracodawcy, że rozwiązuje umowę o pracę bez wypowiedzenia.

W stosunku do zarzutów w zakresie działania na szkodę Fundacji W (...), należy podnieść, iż w toku procesu Sąd Rejonowy czynił ustalenia w tym zakresie i uzyskał informacje (w lipcu 2017 r), że przedstawione zarzuty R. K. w ogóle nie obejmują działalności dotyczącej Fundacji, zatem trudno mówić o ujawnieniu się okoliczności, aktualnych na dzień złożenia oświadczenia woli przez pozwanego, stanowiących podstawę do postawienia R. K. zarzutów w zakresie nadużyć na szkodę Fundacji.

W sposób prawidłowo przyjął także Sąd Rejonowy, iż w odniesieniu do przyczyn rozwiązania umowy o pracę wskazanych w pkt. 1 i 2 pisma z dnia 04.07.2016 r. w zakresie nie zapewnienia pozwanemu bezpiecznych i higienicznych warunków pracy, a także braku wypłaty rekompensat z tytułu przeniesienia zakładu pracy z Ł. do Z.

upłynął miesięczny termin przewidziany w art. 52 § 2 k.p., bowiem prawidłowo ustalił Sąd Rejonowy, że wiedzę o braku wypłaty rekompensaty pozwany posiadał od stycznia 2016 r, natomiast w zakresie objętym pkt. 1 pisma pozwany miał wiedzę od 30 marca 2016 r, gdy otrzymał protokół kontroli PIP, a najpóźniej w dniu 31 maja 2016 r, kiedy to w terminie wyznaczonym przez PIP spółka nie usunęła nieprawidłowości wskazanych w protokole kontroli. Liczenie więc miesięcznego terminu od ewentualnych decyzji na Zgromadzeniu Wspólników w dniu 30 czerwca 2016 r jest niezasadne.

Przepis art. 227 k.p.c. stanowi, że przedmiotem dowodu są fakty mające dla rozstrzygnięcia sprawy istotne znaczenie, a strona może aż do zamknięcia rozprawy przytaczać okoliczności faktyczne i dowody na uzasadnienie swoich wniosków lub dla odparcia wniosków i twierdzeń strony przeciwnej (art. 217 § 1 k.p.c.).

Skarżący zarzucił naruszenie tego przepisu, nie wskazał jednak konkretnych zarzutów uzasadniających to naruszenie. Podobnie jak i w zakresie art. 316 § 1 kpc, zgodnie z którym po zamknięciu rozprawy sąd wydaje wyrok, biorąc za podstawę stan rzeczy istniejący w chwili zamknięcia rozprawy; w szczególności zasądzeniu roszczenia nie stoi na przeszkodzie okoliczność, że stało się ono wymagalne w toku sprawy, natomiast zgodnie z art. 316 § 2 k.p.c. rozprawa powinna być otwarta na nowo, jeżeli istotne okoliczności ujawniły się dopiero po jej zamknięciu. W treści zacytowanego przepisu ujęty został obowiązek orzekania przez Sąd według stanu rzeczy istniejącego w chwili zamknięcia rozprawy. „Stan rzeczy istniejący w chwili zamknięcia rozprawy” obejmuje ewentualne zmiany prawa, uwzględniane z urzędu, zgodnie z zasadą iura novit curia oraz zmiany okoliczności faktycznych, na które zainteresowana strona zwróciła uwagę sądu, przedstawiając stosowne dowody dla ich stwierdzenia. W tym zakresie strona skarżąca nie zgłosiła konkretnych zarzutów.

Stosownie do treści przepisu art. 328 § 2 k.p.c. uzasadnienie wyroku powinno przede wszystkim zawierać wskazanie podstawy faktycznej rozstrzygnięcia, a mianowicie: przedstawienie faktów, które sąd uznał za udowodnione, dowodów, na których się oparł, przyczyn dla których innym dowodom odmówił wiarygodności i mocy dowodowej. Musi tu być wskazany tok rozumowania sądu i to w taki sposób, żeby można było skontrolować słuszność tego rozumowania i jego zgodność z materiałem dowodowym. Powinno ono zawierać wyjaśnienie podstawy prawnej zapadłego w sprawie rozstrzygnięcia z przytoczeniem przepisów prawa i wskazywać, dlaczego dany pogląd prawny sąd uznaje za trafny i z jakich powodów, a dlaczego odrzucił inne możliwości zakwalifikowania danego stanu faktycznego w odniesieniu do innego przepisu albo przepisów. Uzasadnienie wyroku ma dać wyczerpującą i logiczną odpowiedź na pytanie, dlaczego właśnie taki, a nie inny wyrok został wydany./tak SA w Łodzi z dnia 24 maja 2016 r, III AUa 906/15 LEX nr 2071305/

Zarzut naruszenia art. 328 k.p.c., może odnieść skutek wtedy, gdy z uwagi na wadliwość uzasadnienia zaskarżony wyrok nie poddaje się kontroli instancyjnej./tak SA w Katowicach w wyroku z dnia 30 czerwca 2016 r. V ACa 914/15, LEX nr 2081573/.

W ocenie Sądu Okręgowego brak jest podstaw do przyjęcia tego zarzutu jako zasadnego. W treści uzasadnienia zawarte są wszystkie wymagane elementy, określone w art. 328 kpc. i dokonał tego w sposób umożliwiający kontrolę instancyjną.

Nie jest zasadny także zarzut naruszenia przepisów prawa materialnego, tj. art. 55 § 1 w związku z art. 52 § 2 oraz art. 11 ze zn. 1 i art. 15k.p.

Zgodnie z treścią art. 55 § 1¹ k. p. pracownik może rozwiązać umowę o pracę w trybie określonym w § 1 także wtedy, gdy pracodawca dopuścił się ciężkiego naruszenia podstawowych obowiązków wobec pracownika; w takim przypadku pracownikowi przysługuje odszkodowanie w wysokości wynagrodzenia za okres wypowiedzenia. W przypadku rozwiązania umowy o pracę, zawartej na czas określony odszkodowanie przysługuje w wysokości wynagrodzenia za czas, do którego umowa miała trwać, nie więcej jednak niż za okres wypowiedzenia.

Na gruncie przepisów kodeksu pracy przewidziana została możliwość jednostronnego rozwiązania stosunku pracy bez wypowiedzenia (art. 30 § 1 pkt 3 k.p.), natomiast przepis art. 55 § 1¹ k. p. reguluje możliwość natychmiastowego rozwiązania umowy przez pracownika stanowiącą odpowiednik kompetencji pracodawcy do bezzwłocznego zakończenia umowy (art. 52 i 53 k.p.). Pracownik może rozwiązać umowę o pracę bez wypowiedzenia w dwóch przypadkach. Po pierwsze, w przypadku szkodliwego wpływu wykonywanej pracy na jego zdrowie oraz braku przeniesienia go na inne stanowisko. Po drugie, ciężkiego naruszenia przez pracodawcę podstawowych obowiązków względem pracownika, co było przedmiotem niniejszej sprawy. Owe podstawowe obowiązki pracodawcy zostały skatalogowane w przykładowy sposób w art. 94 k. p. Niektóre z nich ustawodawca podniósł do rangi podstawowych zasad prawa pracy (vide: art. 11¹-17 i art. 18^{3a}-18^{3e} k. p.).

Pod pojęciem „ciężkiego naruszenia podstawowych obowiązków” należy rozumieć bezprawne (sprzeczne z obowiązującymi przepisami bądź zasadami współżycia społecznego) działania lub zaniechania pracodawcy z winy umyślnej lub rażącego niedbalstwa, polegające na niedopełnieniu podstawowych obowiązków, objętych treścią stosunku pracy i niosące zagrożenia dla istotnych interesów pracownika (wyrok Sądu Najwyższego z dnia 21 października 2015 r. II PK 278/14, Legalis nr 1364787). Wina pracodawcy może, zależnie od rodzaju naruszonego obowiązku, polegać w decydującej mierze na obiektywnej naganności (bezprawności) postępowania (np. w przypadku naruszenia obowiązku zapewnienia warunków pracy niezagrażających życiu lub zdrowiu pracownika ze względu na brak środków finansowych, czy też niewypłacania należnego wynagrodzenia) lub jej stwierdzenie będzie wymagało także odwołania się do kryteriów subiektywnych. Pierwsza sytuacja dotyczy obowiązków, których realizacja spoczywa na pracodawcy jako jednostce organizacyjnej (np. spółce), druga, obowiązków, których wykonanie zależy przede wszystkim od faktycznych zachowań konkretnych osób reprezentujących pracodawcę. Ocena „ciężkości” naruszenia przez pracodawcę podstawowych obowiązków wobec pracownika, tak z obiektywnego jak i subiektywnego punktu widzenia (przy uwzględnieniu każdego ze wskazanych wyżej sposobów rozumienia tej przesłanki zastosowania omawianego trybu rozwiązania stosunku pracy) musi być zindywidualizowana i uwzględniać wszystkie okoliczności danego przypadku (wyrok Sądu Najwyższego - Izba Pracy, (...) i Spraw Publicznych z dnia 10 maja 2012 r. II PK 220/11, Legalis nr 507158).

Powracając do kwestii zasadności przyczyn podanych przez skarżącego w oświadczeniu wymienionych w punktach 1 -5 oświadczenia z dnia 4 lipca 2016 roku wskazać należy, że w ocenie Sądu Okręgowego nie mogło doprowadzić do przyjęcia, że uzasadniają rozwiązanie umowy w tym trybie. Pomimo, że pracodawca rzeczywiście przydzielił pomieszczenia nie odpowiadające normom BHP, to nie stanowiło to ciężkiego naruszenia podstawowych obowiązków wobec pracownika. Ostatecznie pomieszczenia uzyskały akceptację (...) i PIP, a świadczenie pracy nie stanowiło zagrożenia dla zdrowia lub życia pozwanego, co znalazło także potwierdzenie w decyzji (...). Nadto, o czym była mowa powyżej, powołanie się na tą przyczynę nastąpiło z przekroczeniem miesięcznego terminu, o którym stanowi art. 52 § 2 kp.

Odnosnie faktu nadużyć w Fundacji W (...), należy podnieść, o czym była mowa wyżej, iż do zamknięcia rozprawy nie przedstawiono zarzutów R. K. w tym zakresie. Nadto należy przypomnieć, że pracodawcą pozwanego była spółka a nie R. K., brak dowodu, by nazwisko pozwanego było związane publicznie z zarzutami kierowanymi do R. K., pozwany nie miał żadnych związków z Fundacją, zatem wskazana przyczyna przez pozwanego jak zagrożenie naruszenia jego dóbr osobistych, godności i interesów pracownika, nie mogła być uznana za uzasadnioną. Należy też podnieść, że na dzień składania oświadczenia woli przez pozwanego brak było wyroku skazującego za przestępstwa w stosunku do R. K. i innych członków zarządu spółki, którymi Sąd byłby związany na podstawie art. 11 kpc, zatem nazywanie ich przestępcami jest także nieuprawnione. Poza tym ewentualne zarzuty nie są związane z obowiązkami pracodawcy. Wobec tego trudno mówić w tym zakresie o naruszenia podstawowych obowiązków pracodawcy wobec pracownika.

Również wnioski dowodowe zawarte w apelacji nie zasługiwały na uwzględnienie z uwagi na możliwość powołania się na nie na etapie postępowania przed Sądem pierwszej instancji. Wskazać należy, że strona skarżąca w żaden sposób nie uzasadniła potrzeby powołania dowodu z kserokopii listu (przy czym kserokopia ta nie jest potwierdzona z zgodność z oryginałem) dopiero na etapie postępowania przed Sądem odwoławczym. Natomiast ustalenie, czy aktualnie toczy się

postępowanie w zakresie nadużyć na szkodę Fundacji W (...), pozostaje bez jakiegokolwiek wpływu na rozstrzygnięcie, mając na względzie to, iż wskazane przyczyny rozwiązania umowy o pracę muszą być aktualne i uzasadnione na dzień złożenia oświadczenia woli, nie ma więc znaczenia ustalenie, jakie okoliczności zaistniały w terminie późniejszym.

Podsumowując uznać należy, że rozpoznając przedmiotową sprawę Sąd Rejonowy nie naruszył przepisów prawa procesowego, jak też materialnego, a wydane orzeczenie zostało oparte na rzeczowej analizie stanu faktycznego i prawidłowej subsumcji.

Z powyższych względów Sąd Okręgowy na podstawie art. 385 k.p.c. oddalił apelację jako bezzasadną.

W punkcie drugim wyroku Sąd Okręgowy zasądził od pozwanego na rzecz (...) sp. z o. o. w Ł. kwotę 1350 zł tytułem zwrotu kosztów zastępstwa procesowego za drugą instancję. Powyższe postanowienie zapadło na podstawie art. 98 k.p.c. w zw. z art. 391 § 1 k.p.c. Skarżący przegrał sprawę w całości, w związku z czym powinien zwrócić stronie przeciwnej poniesione przez nią koszty procesu. Powódka reprezentowana przez profesjonalnego pełnomocnika będącego adwokatem poniosła w postępowaniu apelacyjnym koszty zastępstwa prawnego w wysokości 1350,00 zł ustalone na podstawie § 2 pkt 5 w zw. z § 9 ust. 1 pkt 2 w zw. z § 10 ust. 1 pkt 1 rozporządzenia Ministra Sprawiedliwości z dnia 22 października 2015 r. w sprawie opłat za czynności adwokackie (Dz. U. 2015 r., poz. 1800 ze zm.) uwzględniającym zmiany rozporządzenia, jakie obowiązują od 27 października 2016 roku.

D..SSR Anna Przybylska SSO Paulina Kuźma SSO Agnieszka Gocek