

Sygn. akt IV Pa 125/17

WYROK W IMIENIU RZECZYPOSPOLITEJ POLSKIEJ

Dnia 27 listopada 2017 r.

Sąd Okręgowy w Olsztynie IV Wydział Pracy i Ubezpieczeń Społecznych

w składzie:

Przewodniczący: SSO Beata Łożyńska-Motyka

SSO Beata Urbańska-Woike (spr.)

SSR del. Marta Orłowska

Protokolant: st. sekr. sądowy Zofia Fronckiewicz

po rozpoznaniu na rozprawie w dniu 27 listopada 2017 r. w Olsztynie

sprawy z powództwa S. P.

przeciwko (...) S.A.

o przywrócenie do pracy

na skutek apelacji pozwanego

od wyroku Sądu Rejonowego w Olsztynie IV Wydziału Pracy i Ubezpieczeń Społecznych

z dnia 11 września 2017 r., sygn. akt IV P 401/16

I. zmienia zaskarżony wyrok w całości w ten sposób, że nadaje mu treść:

„I. zasądza od pozwanego (...) S.A. na rzecz powoda S. P. kwotę 14 681,88 zł (czternaście tysięcy sześćset osiemdziesiąt jeden 88/100) tytułem odszkodowania;

II. koszty postępowania pomiędzy stronami wzajemnie znosi.”

II. w pozostałym zakresie oddala apelację;

III. koszty postępowania pomiędzy stronami za drugą instancję wzajemnie znosi.

SSO Beata Urbańska-Woike SSO Beata Łożyńska-Motyka SSR del Marta Orłowska

Sygn. akt: IV Pa 125/17

UZASADNIENIE

S. P. wystąpił z powództwem przeciwko (...) S.A. z siedzibą w W. o przywrócenie do pracy na poprzednich warunkach, a w przypadku jego nieuwzględnienia o 3-miesięczne odszkodowanie. Zakwestionował formalnie dokonane rozwiązanie umowy o pracę z powodu ciężkiego naruszenia podstawowych obowiązków pracowniczych poprzez przedstawianie pracodawcy dokumentów potwierdzających nieprawdziwe dane o wysokości miesięcznego czynszu płaconego za

najem lokalu mieszkalnego. Wskazał na to, że jest ono nieuzasadnione. Zarzucił, że oświadczenie narusza zasady współżycia społecznego.

Pozwana wniosła o oddalenie powództwa. W obszernym uzasadnieniu stwierdziła, że prawidłowo rozwiązała z powodem umowę o pracę bez wypowiedzenia w trybie art. 52 § 1 pkt 1 KP, a powództwo narusza zasady współżycia społecznego.

Strony wniosły o zasądzenie kosztów procesu według norm przepisanych.

Sąd Rejonowy w Olsztynie Sąd Pracy i Ubezpieczeń Społecznych wyrokiem z dnia 11.09.2017 roku, sygn.: IV P 401/16, przywrócił powoda do pracy na dotychczasowe warunki płacy i pracy (pkt. I), zasądził od pozwanego na rzecz powoda kwotę: 3.908 zł (pkt. II) i nakazał ściągnąć od pozwanego na rzecz Skarbu Państwa Kasa Sądu Rejonowego w Olsztynie kwotę: 3.548 zł tytułem zwrotu kosztów sądowych (pkt. III).

Rozstrzygnięcie Sądu I instancji zostało poprzedzone ustaleniami, z których wynika, że S. P. do dnia 5.10.2016r. był zatrudniony w pozwanej spółce. W dniu 15.09.2016r. nabywał prawo do nagrody jubileuszowej za 35 lat pracy. Do dnia 30.06.2014r. powód pracował na stanowisku: Starszy Specjalista ds. Wsparcia Sprzedaży do Klientów Biznesowych w Dziale Administracji Sprzedaży i Dostarczania Usług (...) w O.. Powód był społecznym inspektorem pracy, na mocy wyborów w O. Wyborczym (...)w dniu 30.03.2012 r. powód został wybrany na społecznego inspektora pracy (...) z siedzibą w O. na kadencję 2012-2016.

Od dnia 01.07.2014r. doszło do zmiany miejsca świadczenia pracy powoda z O. na G.. Stanowisko Starszy Specjalista do. Wsparcia Sprzedaży do Klientów Biznesowych było przez powoda zajmowane do dnia 15.07.2016r.

U pozwanej zostały ustalone zasady przyznawania świadczeń alokacyjnych pracownikom (...) S.A. zmieniającym miejsce świadczenia pracy. Zgodnie z regulaminem nazwanym „Zasady przyznawania świadczeń alokacyjnych pracownikom (...) S.A. zmieniającym miejsce świadczenia pracy”, zasady przyznawania świadczeń alokacyjnych stosowane były w odniesieniu do pracowników zatrudnionych w (...) S.A. na czas nieokreślony, którzy zmienili miejsce świadczenia pracy w związku ze zmianami organizacyjnymi w (...) S.A. lub gdy zmiana miejsca świadczenia pracy nastąpiła w związku z potrzebą pozyskania pracownika o wysokich, szczególnych kwalifikacjach. Pracownikom zatrudnionym w (...) S.A. na czas nieokreślony, którzy na wniosek właściwego Dyrektora zmienili miejsce świadczenia pracy w ramach (...) S.A. na takie, do którego odległość wynosiła więcej niż 100 km (w jedną stronę) od dotychczasowego stałego miejsca zamieszkania – mogło być przyznane świadczenie alokacyjne w postaci rekompensaty z tytułu zmiany miejsca świadczenia pracy - jednorazowo do wysokości wynagrodzenia zasadniczego przysługującego w miesiącu poprzedzającym zmianę miejsca świadczenia pracy, oraz świadczenie alokacyjne wymienione odpowiednio w pkt. 3 lub 4. Ponadto pracownikom, którzy zmienili miejsce świadczenia pracy w okresach wskazanych przez pozwaną mogło być przyznane świadczenie alokacyjne w postaci m.in. refundacji kosztów najmu mieszkania do wysokości kwoty określonej w umowie najmu nie więcej jednak niż kwotę 1750 zł w okresie zmiany przez powoda miejsca pracy. Refundacja kosztów dojazdów wypłacana była przez okres 24 kolejnych miesięcy począwszy od następnego miesiąca, po miesiącu, w którym pracownik podjął pracę w nowym miejscu świadczenia pracy.

W dniu 18.09.2014r. w G. strony zawarły porozumienie o alokacji, w którym stwierdziły, że uległo zmianie miejsce świadczenia pracy powoda i począwszy od dnia 01.07.2014r. powód miał prawo do rekompensaty z tytułu zmiany miejsca świadczenia pracy w wysokości 4.340,00 zł i refundacji kosztów wynajmu mieszkania w wysokości 1750 zł miesięcznie, począwszy od dnia dostarczenia umowy najmu przez okres 36 kolejnych miesięcy, jednak nie dłużej niż do końca 42m-ca po rozpoczęciu pracy na nowym stanowisku.

S. P. oraz dwaj inni pracownicy wykonujący obowiązki w G., z którymi pozwana również zawarła porozumienie o przyznaniu świadczenia alokacyjnego: D. Ś. i M. Z.wspólnie wynajęli od P. J. mieszkanie w G. przy ul. (...). Mieszkanie

to składało się z dwóch pokoi. Powód wynajmował mniejszy pokój, a drugi większy - wspólnie pozostali najemcy. W obu początkowo były telewizory, z tym, że w większym - duży i nowoczesny, a w mniejszym przestarzały.

Powód od 1.10.2014 roku zamieszkiwał w wynajętym pokoju przede wszystkim w dni robocze. Przedmiotowa umowa najmu zawarta była na czas określony 6 miesięcy z możliwością jej przedłużenia i przedłożona pozwanej. Na podstawie powołanego porozumienia powód otrzymywał refundację ponoszonych w związku z czynszem kosztów. Następnie umowa najmu była aneksowana w zakresie czasu jej trwania do dnia 31.05.2016 roku, o czym pozwany był informowany. Żadna z umów nie została przez pozwanego kwestionowana. D. Ś. i M. Z. także przedłożyli zawarte z wynajmującym umowy i aneksy. Wszystkie umowy stanowiły podstawę refundacji ponoszonych przez powoda kosztów.

Większy pokój został opróżniony przez D. Ś. i M. Z. po upływie okresu ich zatrudnienia w jednostkach pozwanej w G.. W mieszkaniu pozostał wyłącznie S. P.. Jego właściciel P. J., zawierając z powodem kolejną umowę najmu z dniem 01.06.2016 r. zdecydował się na czasowe wynajęcie powodowi całego mieszkania za dotychczasową wysokość płaconego czynszu, tj. za kwotę 1750 zł, tak aby nie tylko mógł spać w mniejszym pokoju, ale i korzystać z telewizora w dużym pokoju. Umowa najmu zawarta została wyłącznie na okres 3 miesięcy, z ewentualną możliwością jej przedłużenia. Przy czym obaj ustalili, że zasady te będą obowiązywać tak długo, jak wynajmujący nie znajdzie nikogo na miejsce pozostałych najemców, których mógłby dokwaterować.

Pracodawca wypłacił powodowi świadczenie alokacyjne za połowę miesiąca lipca 2016r., z uwagi na termin przeniesienia z G. do O..

W dniu 04.08.2016r. powód zwrócił się do pozwanej o wypłatę kwoty alokacyjnej za cały lipiec. Jego wniosek spowodował kontrolę prawidłowości wykonywania umowy alokacyjnej przez centrum naliczania płac i rozliczania świadczeń, które zwróciło się o akceptację do kierownika wydziału obsługi prawnej pracodawcy z W., J. L.. W sierpniu lub wrześniu J. L. nabrała podejrzeń, że powód zawarł fikcyjne umowy, gdyż w kwietniu 2016r. zaistniał przypadek, że pracownik doręczył pozwanej fikcyjną umowę, a wskazane przez niego mieszkanie nie istniało. J. L. z uwagi na to doświadczenie, zwróciła się do administracji kadrowej o dołączenie porozumienia o przyznaniu świadczenia alokacyjnego i związanej z tym umowy.

W dniu 12.09.2016r. J. L. (uprawniona do rozwiązania umowy o pracę z powodem), przybyła do gabinetu powoda ze świadkiem E. W.. Pytała o warunki najmu mieszkania w G. jego i kolegów. Wskazała, że ogólny koszt wynajmu mieszkania nie przekracza 1.600zł. Powód wskazywał, że umowy najmu z P. J. nie są fikcyjne, a kwota zwrotu przez pracodawcę znacznie różni się od tej jaką on płacił za wynajem (pomniejszona o składki ZUS).

J. L. wskazała, że powód jest członkiem organizacji związkowej i istnieje potrzeba podjęcia obrony przez związek zawodowy (zostało pobrane oświadczenie). Uznała, że powód nie otrzyma wypowiedzenia umowy o pracę, bo jego przypadek, zgodnie z polityką pozwanej, jest traktowany jako ciężkie naruszenie obowiązków pracowniczych. Nie wskazała jaki obowiązek powód naruszył. Uznała jednak, że pozwana poniosła szkodę w związku z oświadczeniem powoda, a on naruszył swoje obowiązki pracownicze umyślnie.

W dniu 19.09.2016r. pozwana zawiadomiła (...) Związek Zawodowy (...) z siedzibą w O. reprezentujący powoda o zamiarze rozwiązania umowy o pracę bez wypowiedzenia. Pismem z dnia 26.09.2016 r. wskazany związek zawodowy nie wyraził zgody na rozwiązanie z powodem stosunku pracy z jego winy bez wypowiedzenia. Działając w imieniu powoda związek zawodowy mając na uwadze treść zawiadomienia pozwanego o zamiarze rozwiązania z powodem umowy o pracę bez wypowiedzenia z dnia 19.09.2016r. wskazał, że dokumentacja zebrana w sprawie nie daje podstaw do przyjęcia, że powód dopuścił się ciężkiego naruszenia podstawowych obowiązków pracowniczych. Dlatego nie wyraził zgody na rozwiązanie umowy o pracę i wniósł o zmianę podjętej przez pracodawcę decyzji.

W dniu 23.09.2016r. J. L. przygotowała w imieniu pozwanego oświadczenie o rozwiązaniu z powodem umowy o pracę bez wypowiedzenia. Jako przyczynę rozwiązania umowy podała ciężkie naruszenie podstawowych obowiązków pracowniczych poprzez przedstawianie pracodawcy dokumentów potwierdzających nieprawdziwe dane o wysokości

miesięcznego czynszu płaconego przez powoda za najem lokalu mieszkalnego w G., ul. (...) przez okres od 01.10.2014r. do lipca 2015r. w wyniku czego powód nadużył uprawnień do świadczeń alokacyjnych w ten sposób, że pobierał świadczenie w wyższej wysokości aniżeli faktycznie ponoszone przez niego koszty z tytułu najmu lokalu. Pracodawca wskazał, że powód naruszył w sposób rażący podstawowe obowiązki pracownicze określone w par.7 ust.1 pkt 4,5,7 Regulaminu Pracy dla (...) Spółki z o.o. z siedzibą w W. oraz wyrządził szkodę pracodawcy (podstawa prawna: art. 52 § 1 pkt 1 Kodeksu pracy). Korespondencję zawierającą oświadczenie o rozwiązaniu umowy o pracę bez wypowiedzenia powód odebrał w dniu 5.10.2016r.

Po ustaleniu powyższego Sąd I instancji uznał, że roszczenie o przywrócenie do pracy w związku z rozwiązaniem umowy o pracę bez wypowiedzenia zasługuje na uwzględnienie.

Sąd ten dał wiarę powodowi, który jego zdaniem był wiarygodny twierdząc, że nie było szkody, ale również wtedy, gdy konsekwentnie mówił, że podczas rozmowy w dniu 12.09.2016r. (...) L. nie stwierdził, że płacił po 600-700zł za pokój. Zdaniem Sądu Rejonowego, zeznania J. L. w tej części nie są wiarygodne. Świadek ten niewiarygodnie podała, że powód powiedział, że płacił 600-700zł. Jednocześnie drugi świadek najpierw potwierdziła tą okoliczność, a potem szczegółowo zapytana przez Sąd czy słyszała, aby powód mówił, że płacił kwotę 600-700zł, stwierdziła, że nie. Żadna z wymienionych nie sporządziła na bieżąco notatki, która odzwierciedlałaby rzeczywisty przebieg spotkania i wypowiedzi poszczególnych osób. Notatka taka usunęłaby wątpliwości co do zaistniałych w rzeczywistości wypowiedzi, w szczególności w świetle ich opisu w odpowiedzi na pozew. Na rozprawie J. L. zeznała, że powód podał, że wynajmujący otrzymywał od niego kwoty 600-700zł, podczas, gdy w odpowiedzi na pozew pozwana wskazała kwoty 700-800zł. Rozbieżność ta także powoduje, że świadek ten nie jest wiarygodny.

Inne wnioski przedstawione przez J. L. również nie były w ocenie Sądu Rejonowego wystarczająco jasne, aby mogły stanowić okoliczności obciążające powoda. Wypowiedzi tego świadka wskazują na to, że nie przeanalizował wystarczająco sytuacji. Świadek uznała bowiem, że powód naruszył obowiązki pracownicze, przy czym nie potrafiła wskazać jakie. Świadek ten również uznała, że powód działał umyślnie przy naruszaniu obowiązków, mimo, że żadne inne dowody na to nie wskazują.

W świetle zgromadzonego materiału dowodowego Sąd Rejonowy uznał, że nie można podzielić stanowiska pozwanego, że rozwiązanie stosunku pracy z powodem nastąpiło z naruszeniem dyspozycji art. 52 § 2 kp i podkreślił, że zgodnie z wyrokiem Sądu Najwyższego z dnia 8.05.2014r., III PK 110/13, społecznego inspektora pracy nie można zwolnić dyscyplinarnie bez zgody organizacji związkowej. Nawet przy dużym przewinieniu takiego pracownika sądy powinny mieć na względzie jego prawo do ochrony. Wskazał także, że na mocy wyborów w O. Wyborczym (...) w dniu 30.03.2012 r. powód został wybrany na społecznego inspektora pracy (...) z siedzibą w O. na kadencję 2012-2016. Zgodnie z dyspozycją art. 13 ust. 1 ustawy z dnia 24.06.1983r. o społecznej inspekcji pracy, Zakład pracy nie może wypowiedzieć ani rozwiązać umowy o pracę z pracownikiem pełniącym funkcję społecznego inspektora pracy w czasie trwania mandatu oraz w okresie roku po jego wygaśnięciu, chyba że zachodzą przyczyny uzasadniające rozwiązanie umowy o pracę bez wypowiedzenia. W takim wypadku rozwiązanie umowy o pracę może nastąpić po uprzednim uzyskaniu zgody statutowo właściwego organu zakładowej organizacji związkowej. Pozwana wystąpiła o zgodę do (...) Związku Zawodowego (...) z siedzibą w O., do której należy powód, jednak jej nie uzyskała. Pismem z dnia 26.09.2016r. wskazany związek zawodowy nie wyraził zgody na rozwiązanie z powodem stosunku pracy z jego rzekomej winy bez wypowiedzenia.

Zdaniem Sądu Rejonowego pozwana nie powinna była rozwiązywać z powodem umowy o pracę. Wskazując, że abstrahując od bezzasadności wskazanej przyczyny rozwiązania, to pozwana nie zachowała terminu 1 miesiąca od uzyskania wiadomości o okoliczności uzasadniającej rozwiązanie umowy na dokonanie przedmiotowego rozwiązania. Podkreślił, że pracodawca arbitralnie przyjął założenia, że powód zachował się nieuczciwie. Nie prowadził postępowania dotyczącego przyczyn, nie ustalił nawet czy do naruszeń doszło w okresie od dnia 01.10.2014 r. do dnia 31.05.2016r., kiedy wynajmował jeden pokój w lokalu przy ul. (...) w G., czy od dnia 01.06.2016r. kiedy wynajął cały wskazany lokal za kwotę 1750 zł, zgodnie z propozycją wynajmującego P. J..

Zdaniem Sądu meriti materiał dowodowy wskazuje, że pozwana nie podjęła się trudu organizacyjnego, związanego z zapewnieniem mieszkań pracownikom przeniesionym do odległych od dotychczasowych miejsc pracy. Całość wysiłku z tym związanego przerzuciła na pracowników. Jednocześnie z przedstawionych zasad przyznawania świadczenia alokacyjnego i porozumień nie wynika, aby pozwana zobowiązywała swoich pracowników do negocjowania wysokości czynszu, ani ustalania go na najniższym z możliwych poziomów, natomiast ustaliła maksymalną kwotę świadczenia alokacyjnego w związku z najmem lokalu przez każdego z pracowników do kwoty 1750 zł. Zatem w gestii pracowników pozostawiła decyzję w jakich warunkach będą mieszkali, czy będą mieszkali sami czy z kolegami, byleby czynsz każdego z nich nie przekraczał ustalonej przez nią kwoty. W przypadku gdyby Spółka (...) była niezadowolona z wysokości sumy opłat za całe mieszkanie wynajmowane przez kilku pracowników, miała możliwość zmiany zasad alokacji pracowników w okresie 2 lat poprzez wyznaczenie im miejsc noclegowych, których czynsz sama negocjowałaby z wynajmującymi. Pozwana jednak takich działań nie podjęła. Zatem nie powinna czynić z tego powodu zarzutów pracownikom.

W związku z powyższym Sąd Rejonowy nie dopatrył się naruszenia obowiązków pracowniczych wskazanych w treści rozwiązania umowy o pracę bez wypowiedzenia. Uznał, że w świetle zgromadzonego materiału dowodowego rozwiązanie umowy o pracę bez wypowiedzenia jest niezgodne z zasadami współżycia społecznego z art. 8 kp. Powód przez okres 35 lat, w czasie gdy zmieniała się struktura organizacyjna pracodawcy, miejsca i miejscowości świadczenia pracy, następowały przejęcia w trybie art. 23¹ kp, pozostawał lojalnym i sumiennym pracownikiem. Dotychczas nie było żadnych zastrzeżeń do jego pracy. Sytuacja osobista i majątkowa powoda także jest wyjątkowo trudna. W tej sytuacji powodowi zależało na możliwości kontynuowania zatrudnienia u pozwanej na dotychczasowych warunkach pracy i płacy. Pozwana zaś nie poszukiwała sposobu, aby umożliwić mu dalsze zatrudnienie. Nie rozważała nawet udzielenia mu kary porządkowej, o czym mówił świadek L., ani nie uwzględniła możliwości wypowiedzenia umowy o pracę. W odpowiedzi na pozew nie widziała możliwości zakończenia sprawy na mocy ugody, a na rozprawie proponowała jednomiesięczne odszkodowanie. Sąd nie może zgodzić się z tak niesprawiedliwym potraktowaniem wieloletniego pracownika.

Powyższy wyrok w całości zaskarżyła apelacją strona pozwana. Zarzuciła mu naruszenie:

1. prawa materialnego w postaci art. 52 § 1 pkt 1 w związku z art. 100 § 2 pkt 4 Kodeksu Pracy przez błędną jego wykładnię i przyjęcie, iż brak dbałość o dobro zakładu pracy i ochrony jego mienia nie może stanowić rażącego naruszenia prawa przy wykonywaniu obowiązków pracowniczych, ponieważ przepisy zakładowe określające zasady przyznawania świadczeń alokacyjnych pracownikom zmieniającym miejsce świadczenia pracy, nie zawierają obowiązku zachowania trybu negocjacji i cen rynkowych przy ustalaniu wysokości czynszu najmu za wynajmowane pomieszczenia w trybie tych przepisów,
2. prawa procesowego, a mianowicie:
 - a. art. 227 kpc przez nie przeprowadzenie dowodu zgłoszonego w odpowiedzi na pozew z ustaleń postępowania toczącego się przed I Urzędem Skarbowym w G.(...), który pozwoliłby na dokonanie prawidłowej i wszechstronnej oceny wiarygodności zeznań świadków co do faktycznej wysokości czynszu najmu jaki zawarty był w kwotach wskazanych na pokwitowaniach wystawionych przez wynajmującego,
 - b. art. 233 § 1 kpc w związku z art. 245 kpc poprzez przekroczenie zasady swobodnej oceny dowodów i nie rozważenie wszechstronne zebranego w sprawie materiału dowodowego, a także dokonania przez sąd oceny wiarygodności i mocy dowodów w ramach uznania z przekroczeniem dyspozycji przywołanego artykułu i uznania w szczególności, iż przedłożone przez powoda dokumenty zapłaty w postaci pokwitowań i przelewów są wystarczające dla uznania, iż kwoty w nich wymienione stanowiły faktyczny czynsz najmu pobierany przez wynajmującego,
 - c. art. 233 § 1 kpc w związku z art. 266 kpc poprzez nie uprzedzenie świadków o odpowiedzialności karnej za złożenie fałszywych zeznań i nie odebranie stosownego przyrzeczenia co miało niewątpliwie wpływ na wiarygodność ich zeznań, w szczególności przy nie przeprowadzeniu przez sąd dowodu wskazanego w pkt 1.

3. art. 98 kpc i art. 113 ust. 2 ustawy z dnia 28.07.2005r. o kosztach w sprawach cywilnych przez podwójne obciążenie pozwanej kosztami postępowania

Z uwagi na powyższe zarzuty wniósł o zmianę zaskarżonego wyroku i oddalenie powództwa, ewentualnie o jego uchylenie w całości i przekazanie do ponownego rozpoznania Sądowi I instancji. Ponadto wniósł o zasądzenie kosztów procesu, w tym kosztów zastępstwa procesowego według norm przepisanych.

Powód w odpowiedzi na apelację wniósł o jej oddalenie i zasądzenie od pozwanej na rzecz powoda kosztów procesu według norm prawem przepisanych.

Sąd Okręgowy ustalił , co następuje :

W dniu 12 września 2014r. została zawarta umowa najmu lokalu mieszkalnego pomiędzy P. J. a M. Z. na okres jednego roku – od dnia 1 października 2014r. - za miesięczną kwotę czynszu w wysokości 1750 zł . Przedmiot umowy stanowił lokal mieszkalny położony przy ul .(...) w G. , składający się z 2 pokoi , kuchni i łazienki .Zgodnie z treścią umowy najemca zobowiązany był do uiszczenia na rzecz wynajmującego kaucji w wysokości 1200 zł . W dniu 1 października 2015r. strony zawarły kolejną umowę najmu na okres 6 miesięcy za dotychczasową kwotę czynszu , przy czym najem dotyczył dużego pokoju w ww. lokalu do wspólnego użytkowania z innym najemcą . Aneksem do umowy z dnia 1 kwietnia 2016r. okres najmu na ww. warunkach został przedłużony do dnia 31 maja 2016r.

W dniu 1 października 2015r. P. J. zawarł umowę najmu z D. Ś. na okres 6 miesięcy . W ramach umowy wynajmujący oddał najemcy do wspólnego użytkowania z innym najemcą dużego pokoju w lokalu położonego w G. ul .(...). W treści umowy kwotę miesięcznego czynszu strony ustaliły wysokości 1.750 zł .

M. Z. czynsz najmu w wysokości 1.750 zł wpłacał co miesiąc na rachunek bankowy wynajmującego . Powyższa kwota stanowiła całościową sumę tytułem zapłaty za najem całego lokalu przez wszystkich najemców .

Podczas rozmowy z J. L., pracownikiem pozwanej i w obecności E. W. w dniu 12 września 2016r. powód przyznał, iż w rzeczywistości opłacał niższą kwotę najmu niż wynikało to z przedkładanych pracodawcy umów najmu . Dotąd nikt z ramienia pracodawcy nie weryfikował ww. umów zawieranych przez pracowników pod kątem ich prawdziwości .

(dowód :dokumenty k. 197-213, zeznania świadków J. L. k. 269v - 271, E. W. k. 271v – 272)

Sąd Okręgowy zważył, co następuje:

Apelacja jest częściowo zasadna .

Przechodząc do apelacyjnych zarzutów naruszenia przepisów postępowania przy ferowaniu zaskarżonego wyroku warto zauważyć, że w procesie cywilnym obowiązuje system tzw. apelacji pełnej, w którym postępowanie apelacyjne jest dalszym stadium postępowania przed sądem pierwszej instancji, a sąd drugiej instancji ma prawo i często obowiązek ponownego badania sprawy, przeprowadzania w niezbędnym zakresie postępowania dowodowego oraz orzekania na podstawie materiału zebranego w postępowaniu w pierwszej instancji i w postępowaniu apelacyjnym. Postępowanie apelacyjne jest zatem kontynuacją postępowania merytorycznego. Sąd drugiej instancji rozpoznaje sprawę w granicach apelacji, a nie apelację. Użyte w art. 378 § 1 k.p.c. sformułowanie, iż sąd drugiej instancji rozpoznaje sprawę „w granicach apelacji” oznacza w szczególności, że sąd odwoławczy dokonuje własnych ustaleń faktycznych, prowadząc lub ponawiając dowody albo poprzestając na materiale zebranym w pierwszej instancji (art. 381 i 382 k.p.c.) i kontroluje prawidłowość postępowania przed sądem pierwszej instancji (por. uzasadnienie uchwały składu siedmiu sędziów Sądu Najwyższego z dnia 31 stycznia 2008 r., zasada prawna, III CZP 49/07, OSNC 2008 Nr 6, poz. 55; Monitor Prawniczy 2008 nr 22, s. 37, z uwagami M. Kowalczyk; Palestra 2009 nr 1, s. 270, z głosem G. Rząsy i A. Urbańskiego). Z uwagi na merytoryczny charakter postępowania apelacyjnego, obowiązkiem sądu drugiej instancji nie może być porzeczenie na ustosunkowaniu się do zarzutów skarżącego, lecz musi nim być - niezależnie od treści

zarzutów - dokonanie ponownych, własnych ustaleń faktycznych, a następnie poddanie ich ocenie pod kątem prawa materialnego, co też miało miejsce w niniejszej sprawie .

Przede wszystkim wskazać należy, iż podniesiony w apelacji zarzut naruszenia przez Sąd Rejonowy wyrażonej w art. 233 k.p.c. zasady swobodnej oceny dowodów w powiązaniu z art. 245 k.p.c. jest uzasadniony, a zaskarżone rozstrzygnięcie Sądu Rejonowego w zakresie przywrócenia powoda do pracy uznać należy za nieprawidłowe. Ramy tej oceny określone są przez przepisy prawa procesowego, zasady doświadczenia życiowego i reguły logicznego myślenia. Zakłada się, iż sąd winien w sposób bezstronny, racjonalny i wszechstronny rozważyć materiał dowodowy jako całość, dokonać wyboru określonych środków dowodowych i ważąc ich moc oraz wiarygodność odnieść je do pozostałego materiału dowodowego. Rezultat tej oceny powinien być – zgodnie z tym co stanowi art. 328 § 2 k.p.c. – przedstawiony w pisemnym uzasadnieniu wyroku poprzez wskazanie dowodów, na których sąd się oparł, i przyczyn, dla których innym dowodom odmówił wiarygodności i mocy dowodowej.

Jak wskazał Sąd Apelacyjny w uzasadnieniu wyroku z dnia 23.07.2013 roku, I ACa 90/13, granice swobodnej oceny dowodów określają trzy czynniki: logiczny, ustawowy, ideologiczny.

Czynnik logiczny związany jest z obowiązkiem sądu wyprowadzenia z zebranego materiału procesowego wniosków zgodnych z regułami logiki. Ten wymóg dotyczy wyprowadzenia wniosków po ocenie każdego dowodu z osobna, a także powiązania wszystkich wniosków w jedną logiczną całość. Sąd może zatem dawać wiarę tym lub innym świadkom, czyli swobodnie oceniać ich zeznania, nie może jednak na tle tych zeznań budować wniosków, które z nich nie wynikają.

Czynnik ustawowy wyraża przepis art. 233 kpc, który stanowi, że ocena sądu ma być oparta na wszechstronnym rozważeniu zebranego materiału. Taka ocena obejmuje kolejno jego uporządkowanie, odniesienie się do wszystkich przeprowadzonych dowodów i każdego z osobna i w konsekwencji wskazanie, które z faktów istotnych dla rozstrzygnięcia sprawy zaistniały, bądź nie zaistniały. Istotą oceny dowodów jest wybranie tych, które weszły w skład podstawy rozstrzygnięcia i odrzucenie tych, którym sąd odmówił wiarygodności i mocy dowodowej. Moc dowodowa to przekonanie sądu, jakie uzyskał po przeprowadzeniu dowodu o istnieniu lub nieistnieniu określonego faktu, którego dowód dotyczył.

Trzeci czynnik, określany jako ideologiczny, bądź też psychologiczny związany jest ze świadomością prawną sądu. Zaliczany jest też do czynników intelektualnych. Jest to niewątpliwie element subiektywny oceny związany z osobowością sędziego. Trafnie podkreśla się, że "własne przekonanie" sędziego w kwestii wartości poszczególnych dowodów determinowane jest jego indywidualną wiedzą (świadomością) społeczną i prawną.

Przenosząc powyższe rozważania teoretyczne na grunt niniejszej sprawy należy zgodzić się ze stanowiskiem pełnomocnika pozwanego, że Sąd Rejonowy nie dokonał wszechstronnej i wnikliwej oceny zgromadzonego w sprawie materiału dowodowego i w konsekwencji w kwestii istotnej dla sprawy nieprawidłowo ustalił stan faktyczny.

Przedstawiona przez Sąd I instancji argumentacja w zakresie przyznania mocy dowodowej poszczególnym źródłom dowodowym nie jest przekonująca, a rozumowaniu Sądu można zarzucić logiczne błędy. Powyższe skutkowało dokonaniem przez Sąd Okręgowy oceny dowodów we własnym zakresie oraz w oparciu o jej wyniki dokonaniem częściowo odmiennych ustaleń faktycznych, do czego był uprawniony z mocy art. 382 k.p.c.

W przedmiotowej sprawie sporna była okoliczność, czy powód przez cały okres wynajmując pokój w lokalu położonym w G. przy ul. (...) płacił dokładnie taką kwotę , jaka została wskazana w umowie najmu, czy też , jak twierdził w toku postępowania pozwany, kwota ta została wskazana jedynie fikcyjnie, natomiast ponoszone przez powoda opłaty były w znacznie niższej wysokości. Pozwany w toku procesu konsekwentnie podnosił, że działania powoda (i dwóch pozostałych pracowników wynajmujących z nim mieszkanie) miały na celu postawienie go w lepszej sytuacji finansowej poprzez przerzucenie na pracodawcę w wyższym stopniu niż wynikałoby to z przepisów wewnątrzzakładowych ciężaru jego alokacji czyli świadczenia przez niego pracy w miejscu odmiennym od miejsca zamieszkania - w G.. Teza postawiona przez stronę pozwaną skutkowałą rozwiązaniem z powodem umowy o

pracę bez wypowiedzenia, pracodawca uznał bowiem takie działanie za rażące naruszenie podstawowych obowiązków pracowniczych wskazanych w treści pisma zawierającego oświadczenie woli o rozwiązaniu z powodem stosunku pracy.

Sąd Okręgowy uznał, odmiennie niż Sąd Rejonowy, że umowy, które były zawierane w zakresie najmu mieszkania w G. były pozorne w części dotyczącej ustalonego wynagrodzenia za ten najem.

Sąd II instancji doszedł do przekonania, że Sądowi Rejonowemu umknęła chronologia zdarzeń niniejszej sprawy i pewne okoliczności rzutujące na ocenę zebranego materiału dowodowego. Sąd Rejonowy nieprawidłowo uznał za niewiarygodne zeznania świadków powołanych przez pozwanego pracodawcę w osobach J. L. i E. W., które przeprowadziły w dniu 12.09.2016 roku rozmowę z powodem w zakresie ustalenia okoliczności zawarcia i realizacji umowy najmu z P. J.. Z zeznań tych świadków wynikał szczegółowo i spójnie przebieg rozmowy z powodem, który początkowo zaprzeczał, by treść umów najmu w zakresie ustalonego czynszu odbiegała od rzeczywistości. Jednakże informacja o dalszej weryfikacji sprawy refundacji kosztów jego zamieszkania w G. spowodowała przyznanie, iż faktycznie powód jak i pozostali najemcy płacili znacznie niższe kwoty, tj. około 600 -700 zł. Niesłusznie Sąd Rejonowy zdyskwalifikował relacje świadków z uwagi na brak sporządzenia notatki urzędowej z przebiegu spotkania, która „usunęłaby wątpliwości co do zaistniałych w rzeczywistości wypowiedzi”. Zauważyć się godzi, iż sporządzanie notatek z rozmów z pracownikami nie należy do obowiązków pracodawcy. Ponadto, notatka stanowi dowód tego, iż osoba, która ją podpisała złożyła oświadczenie zawarte w dokumencie (art. 245 k.p.c.). Ocena dokumentu prywatnego jako dowodu przebiega na zasadach określonych w art. 233 k.p.c. Wiarygodności relacji świadka J. L. nie podważa również okoliczność, iż w treści odpowiedzi na pozew wskazywano wysokość czynszu najmu na poziomie 700- 800 zł. Świadek zaznaczyła, iż nie była autorką tego pisma procesowego. Z kolei świadek E. W. ostatecznie nie potwierdziła z całą stanowczością, iż powód istotnie wspominał dokładnie o kwocie 600 -700 zł, jednakże, czego nie uwzględnił Sąd Rejonowy, konsekwentnie utrzymywała, iż wskazał sumę znacznie niższą niż wynikająca z pisemnej umowy najmu. Przede wszystkim jednak warto zauważyć, iż brak jest motywu, dla którego świadkowie mieliby przypisywać powodowi słowa, które nie zostały wypowiedziane. Jak słusznie zauważył Sąd I instancji powód należał do wieloletnich pracowników pozwanego, w stosunku do którego nie stosowano kar porządkowych, zaś sugestia zawarta w pozwie, iż pozwana celowo zarzuciła powodowi zachowanie nie mające miejsca, by ograniczyć koszty związane z alokacją pracownika, pozbawiona jest logiki. Nie ulega bowiem wątpliwości, iż spotkanie w dniu 12.09.2016 r. miało miejsce po przeniesieniu powoda ponownie do pracy do O..

Jak wynika z dokumentacji zawartej w aktach sprawy, tylko jeden mieszkający w G. pracownik dokonywał opłaty za najem w postaci przelewu na konto właściciela mieszkania. Pozostali zaś pracownicy, w tym powód, mieli rzekomo całą deklarowaną kwotę płacić właścicielowi „do ręki”. Powołane okoliczności wbrew ocenie dokonanej przez Sąd I instancji uprawdopodobniają twierdzenia pracodawcy, że inna kwota była ujęta w treści umowy najmu, a inna uzgodniona z właścicielem mieszkania. W konsekwencji Sąd I instancji niesłusznie bezkrytycznie dał wiarę twierdzeniom powoda i zawnioskowanym przez niego świadkom będącym jednocześnie jego kolegami z pracy, którzy razem z nim zamieszkiwali w tym samym lokalu w G.. Stanowisko świadków jest zrozumiałe, bowiem skoro sami uczestniczyli w tym „przedsięwzięciu”, to w ich interesie było podtrzymywanie wersji powoda i uniknięcie tym samym podejrzeń ze strony pracodawcy, że oni także są pracownikami nielojalnymi, którzy omijali zasady dotyczące refundacji kosztów alokacji pracowników. Nie można jednak nie dostrzec rozgoryczonych uwag jednego z nich, iż koszty związane z zatrudnieniem w miejscu oddalonym znacznie od miejsca zamieszkania nie były w całości rekompensowane przez pracodawcę, kwota 1.750 zł była jedynie kwotą brutto, a dodatkowo pracownicy zmuszeni zostali do ponoszenia wydatków związanych z dojazdem do domu oraz wyżywieniem. Powyższe jest o tyle istotne, iż podpowiada przyczynę, dla której pracownicy, w tym powód, mogli zdecydować o zmniejszaniu - kosztem pracodawcy - własnych obciążeń finansowych związanych ze świadczeniem pracy w G. .

Należy zwrócić uwagę, że w mieszkaniu, które zajmował powód mieszkało wraz z nim dwóch innych pracowników. M. Z. w zasadzie zamieszkiwał to mieszkanie w tożsamym czasie co powód, natomiast D. Ś. mieszkał tam nieco krócej. Nie jest jednak wykluczone, iż jego miejsce zajmował inny najemca, o czym świadczy treść umowy najmu z dnia 1 września 2015r. zawarta pomiędzy wynajmującym a M. Z., a także treść aneksu do tej umowy z dnia 1 kwietnia 2016r. .

Zgodnie z treścią aneksu umowa najmu została przedłużona na dotychczasowych warunkach, tj. przedmiotem najmu był duży pokój do wspólnego użytkowania z innym najemcą. Tymczasem bezspornie D. Ś. nie zamieszkiwał wspólnie z M. Z. po dniu 1 kwietnia 2016r.

Każdy z wymienionych, zgodnie z treścią zawartych umów, miał zapłacić tytułem czynszu, czy najmu lokalu w całości, jak było w przypadku M. Z., a finalnie powoda, czy najmu pokoju, taką samą kwotę, tj. 1.750 zł. W tej sytuacji doświadczenie życiowe czy znajomość zasad rynkowych, w tym cen najmu, powoduje ocenę, że kwota, którą właściciel mieszkania łącznie pobierał od trzech osób (w tym powoda) jest kwotą zdecydowanie zawyżoną i nierealną. Taka ocena jest prawidłowa, jeżeli zważyć, że mieszkania w G. czy innym zbliżonym do G. mieście, z dużym i małym pokojem, o podstawowym wyposażeniu i jednym sprawnym telewizorem, nie sposób byłoby wynająć za kwotę ponad 5.000 zł miesięcznie. W ocenie Sądu Okręgowego, niewiarygodnie brzmią relacje świadka P. J., cechuje je bowiem brak spójności i wewnętrzna sprzeczność. Jego zeznania abstrahowały nawet od treści przedłożonych w sprawie dokumentów, tj. umów najmu. Dość zauważyć, iż podawana przez niego stawka za dzień „za łóżko”, wynosić miała 45 zł. Tymczasem iloczyn powyższej kwoty i średnio 30 dni w miesiącu nie stanowi sumy 1.750 zł określonej w umowach najmu, ale 1.350 zł. Z kolei kwota 1.750 zł podzielna przez 3 daje sumę około 600 zł netto.

Istotne w sprawie było także ustalenie, że zgodnie z obowiązującymi u pozwanego przepisami wewnętrznymi, pracodawca nie ponosił kosztów dojazdu pracowników do innego miejsca pracy, oraz współfinansował wynajem mieszkania w maksymalnej wysokości: 1.750 zł na pracownika. Przy czym, co wynika ze zgromadzonego materiału dowodowego, powodowi było wiadomo, że powyższa kwota jest kwotą brutto, co oznacza, że wynajmując mieszkanie za taką sumę nie otrzyma pełnej refundacji. Biorąc pod uwagę okoliczność, że delegowani do pracy do G. pracownicy musieli dodatkowo ponieść koszty wyżywienia czy podróży do miejsca zamieszkania, to nieracjonalne z punktu widzenia pracownika było wynajmowanie mieszkania za najwyższą kwotę brutto, którą zwraca strona pozwana do wysokości netto. Przecież im wyższa kwota czynszu najmu, tym wyższy udział pracownika w partycypowaniu w kosztach. Powinno to mieć znaczenie, zwłaszcza w trudnej rodzinnej i finansowej sytuacji, w jakiej znajdował się powód.

W świetle tych ustaleń, za uprawnione należy uznać przekonanie pracodawcy, że trzech jego pracowników wspólnie postanowiło w opisany przez niego sposób obniżyć koszty ich alokacji do G..

W ocenie Sądu Okręgowego, powód określając w umowie najmu kwotę 1.750 zł tytułem czynszu otrzymywał co miesiąc 1.100 zł (netto) od pracodawcy. Po uiszczeniu zatem rzeczywistej, niższej kwoty wynajmującemu pokój, pozostawały mu jeszcze środki na dojazd czy utrzymanie.

Powyższe oznacza, że przedstawiane przez powoda potwierdzenia opłaty za najem były sporządzane wyłącznie na potrzeby uzyskiwania comiesięcznej refundacji od pracodawcy, w wyższej niż należna kwocie.

Reasumując, rację ma strona pozwana twierdząc, że nie jest prawdą, iż powód regularnie płacił dokładnie taką kwotę jak wynika z treści umowy najmu, bowiem doświadczenie życiowe, chronologia zdarzeń i powiązanie dowodów z dokumentów i zeznań świadków zawnioskowanych przez pracodawcę wskazuje na odmienny przebieg wydarzeń.

Sąd Okręgowy uznał zatem, że powód wynajął pokój w opisanym mieszkaniu za mniejszą kwotę, niż wykazywał w dokumentach, co stanowiło podstawę rozwiązania z nim umowy o pracę w trybie art. 52 § 1 pkt 1 kp. Zachowanie powoda należało ocenić jako niełojalne i nieuczciwe wobec pracodawcy, naruszające pracowniczy obowiązek ochrony mienia pracodawcy, będący jednocześnie przejawem ogólniejszej powinności dbania o dobro pracodawcy wyrażonej w art. 100 § 2 pkt 4 kp, przetransponowany do Regulaminu pracy obowiązującego u pozwanej. Jest to w rozumieniu art. 52 § 1 pkt 1 kp obowiązek podstawowy, zaś jego naruszenie w przedmiotowej sprawie ma również znamię rażącego niedbalstwa, jeśli nie wprost winy umyślnej. Przy czym niezrozumiałe jest przekonanie powoda, iż powodem rozwiązania z nim umowy o pracę było nie przeprowadzenie negocjacji ceny najmu lokalu i wynajęcie pokoju za maksymalnie określoną przez pozwaną kwotę 1.750 zł. Jak wyżej wskazywano, przyczyna tkwiła w tym, iż w

rzeczywistości strony umowy najmu ustaliły inną, niższą opłatę, niż wynikająca z treści umowy sporządzonej na piśmie.

Za uzasadnione należało, zdaniem Sądu Okręgowego, uznać zatem zarzuty apelacji co do naruszenia przez Sąd meriti prawa materialnego w postaci art. 52 § 1 pkt 1 kp poprzez jego niezastosowanie.

W tym miejscu należy podnieść nadto, że Sąd Rejonowy błędnie ustalił, że nie został zachowany termin wynikający z przepisu art. 52 § 2 kp. Zgodnie z jego brzmieniem 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. Zgodnie z ugruntowanym w tym zakresie orzecznictwem, w przypadku gdy naruszenie ma charakter ciągły i składa się na nie szereg zdarzeń, miesięczny termin na rozwiązanie umowy bez wypowiedzenia biegnie od momentu, w którym pracodawca powziął wiedzę, że taki proceder miał miejsce i to stopniu obiektywnie uprawniającym go do rozwiązania stosunku pracy (probierzem jest łączne odzwierciedlenie bezprawności zachowania pracownika, jego winy umyślnej lub w postaci rażącego niedbalstwa, a także naruszenie lub zagrożenie interesów pracodawcy). Wiadomość ta musi być na tyle sprawdzona i zweryfikowana, by pracodawca zdecydował się rozwiązać z pracownikiem stosunek pracy, wiedząc, że tryb dyscyplinarny jest dla pracownika najbardziej dotkliwy.

W ocenie Sądu Okręgowego, dopiero rozmowa powoda z reprezentującymi pracodawcę osobami z 12 września 2016 roku stała się podstawą do potwierdzenia podejrzeń J. L. z przed paru dni co do tego, że powód wynajął mieszkanie w G. za mniejszą kwotę, niż wykazywał w dokumentach. Dopiero twierdzenia powoda wyartykułowane podczas tej rozmowy były ostatecznym argumentem przekonywującym pracodawcę, że należy rozwiązać z nim umowę o pracę.

Powyższe ustalenia mają wpływ na ocenę zasadności roszczenia powoda w zakresie przywrócenia go do pracy, albowiem poza sporem pozostaje okoliczność, że powód od dnia 10.01.2012 roku pełnił u pozwanego funkcję społecznego inspektora pracy, a rozwiązanie umowy o pracę nastąpiło w okresie 1 roku od upływu kadencji. Powód był zatem pracownikiem szczególnie chronionym przed rozwiązaniem stosunku pracy, a pracodawca rozwiązując z powodem umowę o pracę w powołanym trybie bez uzyskania zgodny właściwego organu postąpił wadliwie.

Zgodnie bowiem z przepisem art. 13 ust. 1 ustawy z dnia 24.06.1983 roku o społecznej inspekcji pracy (Dz. U z 2015r., poz. 567) zakład pracy nie może wypowiedzieć ani rozwiązać umowy o pracę z pracownikiem pełniącym funkcję społecznego inspektora pracy w czasie trwania mandatu oraz w okresie roku po jego wygaśnięciu, chyba że zachodzą przyczyny uzasadniające rozwiązanie umowy o pracę bez wypowiedzenia. W takim wypadku rozwiązanie umowy o pracę może nastąpić po uprzednim uzyskaniu zgody statutowo właściwego organu zakładowej organizacji związkowej.

Na ocenę zasadności roszczenia powoda w zakresie przywrócenia do pracy mają wpływ okoliczności sprawy. W tym miejscu należy odnieść się do treści przepisu art. 8 kp. Zgodnie z jego brzmieniem nie można czynić ze swego prawa użytku, który byłby sprzeczny ze społeczno-gospodarczym przeznaczeniem tego prawa lub zasadami współzycia społecznego. Takie działanie lub zaniechanie uprawnionego nie jest uważane za wykonywanie prawa i nie korzysta z ochrony. Powyższe oznacza w realiach rozpoznawanej sprawy, że szczególna ochrona społecznego inspektora pracy nie ma charakteru bezwzględnej. Z całokształtu okoliczności faktycznych, a w szczególności oceny przyczyny rozwiązania umowy i braku związku z pełnioną funkcją wynika dopuszczalność oddalenia roszczenia o przywrócenie do pracy w oparciu o art. 8 kp w związku z art. 477⁽¹⁾ k.p.c. i zasądzenia w to miejsce odszkodowania. Intencją ustawodawcy jest bowiem, aby ochrona ta nie wykraczała poza rzeczowo uzasadnioną potrzebę i nie przeradzała się w postać nieusprawiedliwionego społecznie i gospodarczo przywileju (W. Sanetra: Dylematy ochrony działaczy związkowych przed zwolnieniem z pracy, PiZS 1993 nr 3, s. 33). W wielu orzeczeniach Sąd Najwyższy przyjmował, że działalność związkowa (tu pełnienie funkcji społecznego inspektora pracy) nie może być pretekstem do nieuzasadnionego uprzywilejowania pracownika w sferach niedotyczących sprawowania tej funkcji (wyrok Sądu Najwyższego z dnia 26.11.2003 roku, I PK 616/02).

Roszczenie o przywrócenie do pracy nie powinno być uwzględniane automatycznie bez zbadania okoliczności konkretnego przypadku, a przede wszystkim przyczyn zwolnienia (M. Madej: Nadużycie prawa ochrony trwałości

stosunku pracy działacza związkowego, w: Związkowe przedstawicielstwo pracowników zakładu pracy, red. Z. Hajn, LEX a Wolters Kluwer business, Warszawa 2012, s. 554).

W realiach rozpoznawanej sprawy mamy do czynienia z taką właśnie sytuacją. Niewątpliwie przyczyna zwolnienia z pracy pozostawała bez związku z piastowaną przez powoda do stycznia 2016r. funkcją społecznego inspektora pracy. Zachowanie powoda było nie tylko nieuczciwe, ale i nieliczące z wizerunkiem inspektora, od którego należało oczekiwać postawy zgodnej z prawem oraz zasadami etyki. Pełniona funkcja zobowiązywała do wzorowego postępowania. Sytuacja rodzinna powoda ani przyjęte przez pracodawcę zasady współfinansowania kosztów świadczenia pracy w G., z punktu widzenia niektórych pracowników niezbyt dla nich korzystne, nie usprawiedliwiały wyłudzenia świadczenia w zawyżonej wysokości.

Krańcowo należy zaznaczyć, iż zarówno w doktrynie jak i piśmiennictwie nie wyklucza się w oparciu o art. 8 kp w związku z art. 477¹ k.p.c. oddalenia roszczenia o przywrócenie do pracy bez zrekompensowania go przyznaniem odszkodowania. Niemniej z dorobku orzeczniczego płynie wniosek, iż może to mieć miejsce jedynie w wyjątkowych sytuacjach, w których mamy do czynienia z rażącą nagannością zachowania pracownika. Stosowanie art. 8 kp zawsze prowadzi bowiem do osłabienia zasady pewności prawa, co może być dopuszczalne jedynie wyjątkowo i szczególnie uzasadnionych wypadkach (por. wyrok SN z dnia 28 marca 2017r. II PK 17/16).

W ocenie Sądu Okręgowego taka sytuacja nie wystąpiła. Dlatego też Sąd II instancji na mocy powołanych przepisów oraz art. 386 § 1 k.p.c. orzekł jak w pkt. I wyroku (w ppkt. I).

W pozostałej części Sąd oddalił apelację w oparciu o art. 385 kpc – pkt. II wyroku.

O kosztach postępowania w obu instancjach Sąd Okręgowy orzekł zgodnie z zasadą wzajemnego zniesienia kosztów procesu wyrażoną w art. 100 kpc – pkt. I wyroku (ppkt. II) oraz pkt. III orzeczenia, uwzględniając okoliczność, że każda ze stron częściowo wygrała i częściowo przegrała sprawę.

/-/ SSO B. Urbańska-Woike /-/ SSO B. Łożyńska-Motyka /-/ SSR del M. Orłowska

.