

Sygn. VPa 83/15

WYROK

W IMIENIU RZECZYPOSPOLITEJ POLSKIEJ

Dnia 22 marca 2016 roku

Sąd Okręgowy – Sąd Pracy i Ubezpieczeń Społecznych w Piotrkowie Trybunalskim,

Wydział V w składzie:

Przewodniczący: SSO Magdalena Marczyńska (spr.)

Sędziowie: SSO Urszula Sipińska-Sęk

SSR del. Marzena Foltyn-Banaszczyk

Protokolant: st.sekr.sądowy Marcelina Machera

po rozpoznaniu w dniu 10 marca 2016 roku w Piotrkowie Trybunalskim

na rozprawie

sprawy z powództwa Ł. J., Ł. K. i K. N.

przeciwko (...) Spółki z ograniczoną odpowiedzialnością we W.

o uznanie wypowiedzenia umowy o pracę za bezskuteczne

na skutek apelacji pozwanej (...) Spółki z ograniczoną odpowiedzialnością we W. od wyroku Sądu Rejonowego w Radomsku

IV Wydziału Pracy z dnia 10 marca 2015r. sygn. IV P 93/14

1. zmienia zaskarżony wyrok w punktach 1 (pierwszym), 3 (trzecim), 5

(piątym) w ten tylko sposób, że zasądzone w nich od pozwanego (...) Spółki z ograniczoną odpowiedzialnością we W. na rzecz powodów Ł. J., Ł. K. i K. N. kwoty tytułem zwrotu kosztów zastępstwa procesowego obniża do kwot po 60,00 (sześćdziesiąt) złotych na rzecz każdego z powodów,

2. oddala apelację w pozostałej części,

3. zasądza od pozwanego (...) Spółki z ograniczoną odpowiedzialnością we W. na rzecz każdego z powodów: Ł. J., Ł. K. i K. N. kwoty po 60,00 (sześćdziesiąt) złotych tytułem kosztów postępowania za instancję odwoławczą.

V Pa 83/15

UZASADNIENIE

W pozwach z dnia 9 lipca 2014 roku skierowanych przeciwko (...) Spółka z o.o. we W. powodowie: Ł. J., Ł. K. i K. N. domagali się przywrócenia ich do pracy na dotychczasowych warunkach pracy i płacy, zasądzenia na ich rzecz wynagrodzenia za czas pozostawania bez pracy oraz zasądzenia na ich rzecz kosztów postępowania według norm przepisanych.

Sprawy z powództw Ł. J., Ł. K. i K. N. zostały połączone do wspólnego rozstrzygnięcia i rozpoznania, i prowadzone były pod sygn. akt IV P 693/14.

W odpowiedziach na pozwy pozwana (...) Spółka z o.o. we W. wносиła o oddalenie powództw i zasądzenie od powodów na rzecz pozwanej kosztów procesu, w tym kosztów zastępstwa procesowego według norm przepisanych.

Na rozprawie w dniu 24 lutego 2015 roku pełnomocnik powodów w miejsce żądania przywrócenia do pracy wniósł o zasądzenie na rzecz powodów odszkodowań w związku z niezgodnym z prawem rozwiązaniem umów o pracę bez wypowiedzenia w wysokości 3- miesięcznego wynagrodzenia.

Sąd Rejonowy w Radomsku wyrokiem z dnia 10 marca 2015 roku zasądził od pozwanej na rzecz powodów:

1. Ł. J. kwotę 13.687,08 złotych tytułem odszkodowania wobec rozwiązania umowy o pracę bez wypowiedzenia z naruszeniem przepisów prawa, z ustawowymi odsetkami od dnia uprawomocnienia się wyroku oraz kwotę 1.800,00 złotych tytułem zwrotu kosztów zastępstwa procesowego;
2. Ł. K. kwotę 10.430,22 złotych tytułem odszkodowania wobec rozwiązania umowy o pracę bez wypowiedzenia z naruszeniem przepisów prawa, z ustawowymi odsetkami od dnia uprawomocnienia się wyroku oraz kwotę 1.800,00 złotych tytułem zwrotu kosztów zastępstwa procesowego;
3. K. N. kwotę 3.458, złotych tytułem odszkodowania wobec rozwiązania umowy o pracę bez wypowiedzenia z naruszeniem przepisów prawa, z ustawowymi odsetkami od dnia uprawomocnienia się wyroku oraz kwotę 450,00 złotych tytułem zwrotu kosztów zastępstwa procesowego;

Sąd Rejonowy ustalił, że wszyscy powodowie byli pracownikami (...) Spółki z o.o. we W..

Powód Ł. J. został zatrudniony na podstawie umowy na okres próbny od 19 października 2010 roku do dnia 18 stycznia 2011 roku na stanowisku operatora wtryskarek. Następną umowę o pracę strony zawarły na czas określony od 19 stycznia 2011 roku do dnia 31 grudnia 2011 roku. Kolejna umowa o pracę na czas określony została zawarta na okres od 1 stycznia 2012 roku do dnia 31 grudnia 2013 roku. Ostatnią umowę o pracę na czas określony strony zawarły na okres od 1 stycznia 2014 roku do dnia 31 grudnia 2015 roku, na podstawie której to umowy powodowi zaproponowano stanowisko zastępcy brygadzysty.

Powód Ł. K. został zatrudniony na podstawie umowy na okres próbny od 11 października 2013 roku do dnia 10 stycznia 2014 roku na stanowisku pracownika produkcji. Następną umowę o pracę strony zawarły na czas określony od 11 stycznia 2014 roku do dnia 10 stycznia 2016 roku.

Powód K. N. został zatrudniony na podstawie umowy na czas okres próbny od 27 stycznia 2011 roku do dnia 22 kwietnia 2011 roku na stanowisku operatora wtryskarek. Następną umowę o pracę strony zawarły na czas określony od 23 kwietnia 2011 roku do dnia 30 kwietnia 2012 roku. Kolejna umowa o pracę na czas określony została zawarta na okres od 1 maja 2012 roku do dnia 30 kwietnia 2014 roku. Ostatnią umowę o pracę na czas nieokreślony strony zawarły na od dnia 1 maja 2014 roku.

W dniu 18 czerwca 2014 roku wszyscy powodowie świadczyli pracę na trzeciej zmianie od godziny 22.00 do godziny 6.00 następnego dnia. Pomiędzy godziną 2.00 a 3.00 powodowie korzystali z przerwy na posiłek i kamera monitoringu zarejestrowała moment ich wejścia z korytarza do pomieszczeń stołówki. Kamery nie zarejestrowały wnętrza stołówki, w tym miejsca, gdzie ustawiony był automat z napojami. Powodom zarzucono kradzież napojów z automatu i na podstawie takich zarzutów w dniu 30 czerwca 2014 roku otrzymali oni pisemne oświadczenia o rozwiązaniu umów o pracę bez wypowiedzenia. Powodowie po zapoznaniu się treścią oświadczeń odmówili ich przyjęcia. Jako przyczynę rozwiązania umowy o pracę w tym trybie pozwany pracodawca wskazał w stosunku do wszystkich powodów ciężkie naruszenie podstawowych obowiązków pracowniczych oraz naruszenie dbałości o mienie tj. kradzież mienia pracodawcy w dniu 19 czerwca 2014 roku; zdarzenie zostało zarejestrowane przez kamery monitoringu zakładowego.

Średnie miesięczne wynagrodzenie Ł. J. z ostatnich trzech miesięcy zatrudnienia wynosiło kwotę 4.562,36 złotych.

Średnie miesięczne wynagrodzenie Ł. K. z ostatnich trzech miesięcy zatrudnienia wynosiło kwotę 3.476,74 złotych.

Średnie miesięczne wynagrodzenie K. N. z ostatnich trzech miesięcy zatrudnienia wynosiło kwotę 3.458,28 złotych.

W tak ustalonym stanie faktycznym Sąd I instancji uwzględnił powództwo, uznając, że rozwiązanie z powodami umów o pracę bez wypowiedzenia nie było uzasadnione w świetle ustaleń faktycznych dokonanych na podstawie przeprowadzonych dowodów.

W ocenie Sądu Rejonowego bezspornym w sprawie był fakt, że jedynym i identycznym zarzutem skierowanym przez pozwanego pracodawcę w stosunku do wszystkich powodów był brak dbałości o mienie pracodawcy polegający na jego kradzieży, a tym samym ciężkie naruszenie podstawowych obowiązków pracowniczych. Strona pozwana w toku procesu podnosiła, iż czyn ten został zarejestrowany przez kamery monitoringu zakładowego.

Sąd I instancji uznał jednak za nieudowodnione twierdzenia strony pozwanej. Podkreślił, że w sytuacji gdy nagranie z kamer obejmuje jedynie korytarz prowadzący do stołówki, zarzut kradzieży mienia jest nieprawdziwy i przez pozwanego pracodawcę nie udowodniony w żadnym stopniu. Także w ocenie Sądu I instancji dowody z zeznań przesłuchanych świadków nie mogły przyczynić się do ustalenia winy powodów. Jedynie świadek A. S. w czasie obchodu przechodząc obok stołówki zauważyła powodów stojących obok automatu z napojami. Jednakże z treści jej zeznań nie wynikają żadne okoliczności, które pozwoliłyby na potwierdzenie, że to powodowie dokonali kradzieży napojów. Sąd Rejonowy podkreślił nadto, że pozwany pracodawca nie przeprowadził również żadnego postępowania wyjaśniającego w celu ustalenia powstania szkody i ewentualnie jej rozmiarów.

Zdaniem Sądu I instancji rozwiązanie umowy o pracę bez wypowiedzenia traktować należy jako szczególny tryb zakończenia stosunku pracy i dlatego decyzja pracodawcy o skorzystaniu z takiego trybu winna zostać podjęta z dużą ostrożnością i tylko w sytuacji bezwzględnej pewności, że pracownik dopuścił się ciężkiego naruszenia podstawowych obowiązków pracowniczych.

Wobec powyższego Sąd I instancji doszedł do przekonania, że pozwany pracodawca podjął decyzję o rozwiązaniu umowy o pracę na podstawie art. 52 § 1 pkt 1 Kodeksu pracy bez uzasadnionych podstaw, i tym samym Sąd uwzględnił powództwo.

Wysokość odszkodowań Sąd Rejonowy określił na podstawie art. 59 k.p. w zw. z art. 58 k.p. W przypadku powoda K. N. Sąd ustalił błędnie w wysokości jednomiesięcznego wynagrodzenia z uwagi treść uzasadnienia pozwu, które wskazywało datę zatrudnienia powoda na dzień 1 maja 2012 roku, co doprowadziło do błędnego ustalenia prawidłowego jego stażu pracy przez pominięcie dwóch pierwszych umów o pracę.

Orzekając o kosztach procesu, zgodnie z regułą wynikającą z art. 98 § 1 k.p.c. Sąd I instancji zasądził od pozwanej na rzecz powodów: Ł. J. i Ł. K. kwoty po 1.800,00 złotych, a na rzecz powoda K. N. kwotę 450,00 złotych.

Apelacją wniesioną w dniu 28 maja 2015 roku pełnomocnik powoda K. N. zaskarżył powyższy wyrok w części, tj. w zakresie pkt 5, zarzucając mu:

1. naruszenie przepisów prawa materialnego mające wpływ na wynik sprawy, a mianowicie:

a) art. 58 k.p. w zw. z art. 36 § 1 pkt 3, poprzez jego niezastosowanie skutkujące przyznaniem powodowi K. N. odszkodowania w kwocie 3 458,28 zł, stanowiącego równowartość 1 - miesięcznego wynagrodzenia, w sytuacji gdy należne powodowi odszkodowanie stanowi równowartość 3 - miesięcznego wynagrodzenia, tj. kwoty 10.374,84 zł, gdyż powód był zatrudniony u pozwanego ponad 3 lata, zatem w jego przypadku miał zastosowanie 3 miesięczny okres wypowiedzenia,

2. naruszenie przepisów postępowania mające wpływ na wynik sprawy, a mianowicie:

a) art. 227 k.p.c. w zw. z art. 233 § 1 k.p.c. poprzez pominięcie w wydaniu wyroku części materiału dowodowego to jest: akt osobowych powoda, zaświadczenia o dochodach powoda z dnia 24.07.2014 r. oraz świadectwa pracy powoda z dnia 01.07.2014 r., z których jednoznacznie wynika, iż powód był zatrudniony u pozwanego od 27.01.2011 r. do 30.06.2014 r., to jest przez ponad 3 lata,

b) art. 98 k.p.c. poprzez jego błędne zastosowanie i zasądzenie na rzecz powoda od pozwanego tytułem zwrotu kosztów zastępstwa procesowego kwotę 450 zł, przy czym w przedmiotowej sprawie powodowi przysługuje od pozwanego zwrot kosztów zastępstwa procesowego w kwocie 1.800,00 zł.

Wobec powyższego pełnomocnik powoda wniósł o zmianę wyroku w zaskarżonej części oraz uwzględnienie w tym zakresie powództwa i zasądzenie od pozwanego na rzecz powoda kosztów postępowania za obie instancje, w tym kosztów zastępstwa procesowego według norm przepisanych.

Postanowieniem z dnia 15 czerwca 2015 roku Sąd Rejonowy w Radomsku odrzucił apelację powoda K. N. z uwagi na fakt, iż apelacja dotyczyła orzeczenia nieistniejącego albowiem Sąd I instancji nie oddalił powództwa powoda K. N. w pozostałej części.

W dniu 3 lipca 2015 roku pełnomocnik powoda K. N. wniósł na powyższe postanowienie zażalenie, zarzucając mu naruszenie m.in. art. 370 k.p.c. w zw. z art. 477¹ k.p.c. w zw. z art. 8 k.p.c. i art. 56 k.p.

Postanowieniem z dnia 31 sierpnia 2015 roku Sąd Okręgowy w Piotrkowie Trybunalskim oddalił zażalenie powoda K. N. na postanowienie Sądu Rejonowego w Radomsku z dnia 15 czerwca 2015 r.

Od powyższego wyroku apelację złożył także pełnomocnik strony pozwanej, który zaskarżył powyższy wyrok w całości, zarzucając mu:

1. obrazę art. 233 k.p.c. z uwagi na sprzeczność istotnych ustaleń sądu z treścią zebranego w sprawie materiału dowodowego przez przyjęcie, że zarzut naruszenia przez powodów obowiązku dbałości o mienie pracodawcy tj. kradzież mienia pracodawcy w dniu 19 czerwca 2014 roku jest nieprawdziwy i nie udowodniony, a co za tym idzie przyjęcie, że pozwany pracodawca podjął decyzję o rozwiązaniu z powodami umowy o pracę na podstawie art. 52 § 1 pkt 1 k.p. bez uzasadnionych podstaw;

2. obrazę przepisów prawa materialnego przez niewłaściwe zastosowanie § 11 ust. 1 pkt. 2 rozporządzenia Ministra Sprawiedliwości z dnia 28 września 2002 r. w sprawie opłat za czynności radców prawnych oraz ponoszenia przez Skarb Państwa kosztów pomocy prawnej udzielonej przez radcę prawnego ustanowionego z urzędu. (Dz.U. Nr 163, poz. 1349 ze zm.), gdy w istocie stawka minimalna wynagrodzenia radcy prawnego w sprawach o odszkodowanie, o którym mowa w art. 56 § 1 w związku z art. 58 k.p. wyznaczona jest przez § 11 ust. 1 pkt 1 tego rozporządzenia.

Pełnomocnik strony pozwanej wniósł o zmianę zaskarżonego wyroku poprzez oddalenie powództw w całości oraz o zasądzenie od powodów na rzecz pozwanej spółki kosztów procesu, z uwzględnieniem kosztów postępowania odwoławczego, w tym kosztów zastępstwa procesowego wg. norm przepisanych w pierwszej i drugiej instancji.

W odpowiedzi na apelację pełnomocnik powodów wnosil o jej oddalenie oraz zasądzenie od pozwanego na rzecz powodów kosztów postępowania odwoławczego według norm przepisanych, w tym kosztów zastępstwa procesowego.

Podczas rozprawy apelacyjnej z dnia 10 marca 2016 roku pełnomocnik pozwanego popierał apelację, natomiast pełnomocnik powodów wnosil o jej oddalenie, ewentualnie o uchylenie wyroku.

Sąd Okręgowy- Sąd Pracy i Ubezpieczeń Społecznych zważył co następuje:

Apelacja jest zasadna jedynie w części, to jest w zakresie, w jakim kwestionuje się w niej wysokość zasądzonych od pozwanej na rzecz powodów kosztów procesu, obejmujących koszty zastępstwa procesowego.

Sąd Okręgowy akceptuje stan faktyczny ustalony przez Sąd I instancji i przyjmuje go za własny na potrzeby rozpoznania skargi apelacyjnej.

Uważa tym samym podniesiony w apelacji zarzut naruszenia przepisu art. 233 § 1 k.p.c. za chybiony. Zgodnie z treścią ww. unormowania sąd ocenia wiarygodność i moc dowodów według własnego przekonania, na podstawie wszechstronnego rozważenia zebranego materiału. Podkreślić należy, że swobodna ocena dowodów dokonywana jest przez przyzmat własnych przekonań sądu, jego wiedzy i posiadanego zasobu doświadczeń życiowych, ale powinna uwzględniać reguły logicznego myślenia oraz wymagania prawa procesowego (por. wyrok Sądu Najwyższego z dnia 10 czerwca 1999 roku, II UKN 685/98, OSNAPiUS 2000 nr 17, poz. 655). Te wymagania nakładane na sąd przez przepis art. 233 § 1 k.p.c. to: po pierwsze - wszechstronne rozważenia zebranego w sprawie materiału, po drugie - uwzględnienie wszystkich dowodów przeprowadzonych w postępowaniu, po trzecie - skonkretyzowanie okoliczności towarzyszących przeprowadzeniu poszczególnych dowodów mających znaczenie dla oceny ich mocy i wiarygodności, po czwarte - wskazanie jednoznacznego kryterium oraz argumentacji pozwalającej wyższej instancji i skarżącemu na weryfikację dokonanej oceny w przedmiocie uznania dowodu za wiarygodny bądź też jego zdyskwalifikowanie oraz po piąte - przytoczenie w uzasadnieniu zaskarżonego orzeczenia dowodów, na których sąd się oparł, i przyczyn, dla których innym dowodom odmówił wiarygodności (por. wyrok Sądu Najwyższego z dnia 29 września 2000r, VCKN 94/00 LEX nr 52589). Zarzut naruszenia tego przepisu nie może więc polegać na zaprezentowaniu własnych, korzystnych dla skarżącego ustaleń stanu faktycznego, a co za tym idzie, korzystnej dla niego oceny materiału dowodowego. Wnoszący apelację może wykazywać jedynie, że Sąd I instancji naruszył ustanowione w tym przepisie zasady oceny wiarygodności i mocy dowodów, a naruszenie to mogło mieć wpływ na wynik sprawy. Nie jest natomiast wystarczające przekonanie strony o innej niż przyjął sąd wadze (doniosłości) poszczególnych dowodów i ich odmiennej ocenie niż ocena sądu. To, że określony dowód został oceniony niezgodnie z intencją skarżącego, nie oznacza naruszenia art. 233 § 1 k.p.c., albowiem ocena dowodów należy do sądu orzekającego i nawet w sytuacji, w której z dowodu można było wywieść wnioski inne niż przyjęte przez sąd, nie dochodzi do naruszenia tego przepisu.

Mając na uwadze przyczynę rozwiązania umów o pracę z powodami, sformułowaną w oświadczeniach o rozwiązaniu umów bez wypowiedzenia, prawidłowo badał Sąd I instancji, czy przyczyna ta jest prawdziwa. Wbrew stanowisku apelanta, w badaniu tym Sąd Rejonowy wziął pod uwagę zeznania świadka A. S. (2), uznając jednak, że z zeznań tych nie wynikają takie okoliczności, które pozwoliłyby na przypisanie powodom dokonania kradzieży.

Świadek A. S. (2), zeznając przed Sądem I instancji stwierdziła, że w trakcie obchodu zauważyła powodów w stołówce przy automacie, Pan N. trzymał niebieską rureczkę, czy kijek, Pan J. kucał obok, a Pan K. bardzo uradowany stał za nimi. Dalej świadek stwierdziła, że kijem powodowie próbowali coś z tego automatu ściągnąć. Świadek powiadomiła o tym fakcie przełożoną, D. S.. Świadek A. S. (2) nie widziała zatem faktu kradzieży, bo to nie wynika z jej zeznań. Tymczasem D. S. zeznała, że A. S. (3) zadzwoniła do niej z obchodu i nie mówiła o próbie, ale o wyciąganiu przez powodów napojów z automatu. Należy także zwrócić uwagę na treść maila, który wystosowała D. S. do F. S. o godzinie 6:41. D. S. stwierdziła, że A. S. (2) zauważyła trzech pracowników wyjmujących z automatu napoje prętem. A przecież świadek A. S. (2) nie zeznała, że powodowie wyjmowali napoje. Takiego zdarzenia świadek nie widziała, widziała, jak stwierdziła, że: „Panowie byli przy automacie i widziałam machanie tym kijkiem. Jak puszki wylatywały z automatu tego nie widziałam”.

O fakcie kradzieży, wbrew stanowisku pozwanej, nie świadczą także zdjęcia automatu wykonane przez D. S., a to w braku dokonania sprawdzenia przez właściciela automatu stanu napojów i gotówki w automacie po zdarzeniu. Jedynie bowiem takie sprawdzenie mogło wykazać, że kradzież miała miejsce. Nie bez znaczenia jest także to, że pozwana po zdarzeniu nie powiadomiła Policji, która mogła stwierdzić ewentualne uszkodzenia automatu oraz wyjęcie napojów bez zapłaty. Wreszcie zauważyć należy, że w oświadczeniach o rozwiązaniu z powodami umów o pracę przyczynę ich rozwiązania pracodawca podał kradzież mienia pracodawcy w dniu 19 czerwca 2014 r., wskazując jednocześnie, że zdarzenie to zostało zarejestrowane przez kamery monitoringu zakładowego. Tymczasem zarejestrowane zostało jedynie to, że powodowie wchodzą na stołówkę oraz z niej wychodzą. Kamery monitoringu nie obejmowały miejsca, w którym na stołówce stał automat z napojami.

W świetle dokonanych ustaleń faktycznych nie można przyjąć, że zasadny jest zawarty w apelacji zarzut naruszenia przepisów prawa materialnego w postaci art. 52 § 1 pkt 1 k.p.

Przypomnieć trzeba, że rozwiązanie umowy o pracę na podstawie tego przepisu jest nadzwyczajnym sposobem rozwiązania stosunku pracy i w związku z tym winno być stosowane przez pracodawcę z ostrożnością. Podstawowym warunkiem rozwiązania umowy o pracę w trybie art. 52 § 1 pkt 1 k.p. jest bezprawność działania lub zaniechania pracownika, rozumiana jako zachowanie naruszające jego obowiązki objęte treścią stosunku pracy, jak i stosunek psychiczny sprawcy do skutków swojego postępowania określony wolą i możliwością przewidywania. Sama bezprawność zachowania pracownika nie wystarcza więc do przydania naruszeniu obowiązku pracowniczego charakteru ciężkiego. Do spełnienia tego warunku niezbędny jest znaczny stopień winy pracownika, a więc wina umyślna lub rażące niedbalstwo (por. np. wyrok Sądu Najwyższego z dnia 21 lipca 1999 roku, I PKN 169/99, OSNP 2000 nr 20, poz. 746, czy też wyrok Sądu Najwyższego z dnia 21 czerwca 2005 roku, II PK 305/04, M.Pr. 2005/12). W świetle powyższego unormowania oraz regulacji zawartej w art. 30 § 4 k.p. pracodawca powinien w piśmie o rozwiązaniu umowy o pracę bez wypowiedzenia wskazać konkretną i prawdziwą przyczynę rozwiązania umowy w tym trybie. Przyczyna jest konkretna wówczas, gdy pracodawca precyzuje w piśmie na czym polegało naruszenie przez pracownika jego podstawowych obowiązków i to w sposób ciężki, a prawdziwa wówczas, gdy rzeczywiście istnieje. Brak jednej z tych cech powoduje, że roszczenie pracownika o przywrócenie do pracy, czy też o odszkodowanie uznać należy za usprawiedliwione.

Przenosząc powyższe rozważania na grunt niniejszej sprawy stwierdzić należy, że Sąd I instancji prawidłowo stwierdził, że choć przyczyna podana przez pracodawcę w oświadczeniach o rozwiązaniu umów o pracę jest przyczyną konkretną, to jest mogącą uzasadniać rozwiązanie umowy o pracę w tym trybie, to jednak jest to przyczyna nieprawdziwa. Skoro bowiem pracodawca w oświadczeniach tych podał, że przyczyną rozwiązania stosunków pracy jest ciężkie naruszenie podstawowych obowiązków pracowniczych oraz naruszenie dbałości o mienie, tj. kradzież mienia pracodawcy w dniu 19 czerwca 2014 roku, które to zdarzenie zostało zarejestrowane przez kamery monitoringu zakładowego, a ustalenia w sprawie są takie, że powodowie nie dokonali kradzieży, to przyczyna ta rzeczywiście nie zaistniała.

Dodać należy, że nieuprawnione jest stanowisko pełnomocnika powodów zawarte w piśmie procesowym z dnia 26 lutego 2016 roku, w którym poddał on pod rozagę Sądu Okręgowego uchylenie zaskarżonego wyroku na podstawie art. 386 § 4 k.p.c. (co niewątpliwie miało to doprowadzić do ponownego rozpoznania sprawy K. N., którego apelacja od wyroku została prawomocnie odrzucona). W piśmie tym pełnomocnik powodów stwierdził, że dokonana przez niego samego na rozprawie w dniu 24 lutego 2015 roku modyfikacja żądania nie była dokonana w sposób skuteczny, albowiem dokonana została ustnie. Na wstępie należy zauważyć, że wbrew twierdzeniu pełnomocnika powodów wyrażonego w ww. piśmie pełnomocnik wyraźnie na rozprawie poprzedzającej wydanie wyroku przez Sąd I instancji wskazał wysokość odszkodowań dochodzonych w miejsce przywrócenia do pracy. Wniósł o ich zasądzenie w wysokości 3- miesięcznego wynagrodzenia powodów. Żądanie zmienił ustnie w obecności pełnomocnika pozwanej, nie złożył pisma procesowego, czego wymaga art. 193 § 2¹ k.p.c. (powodowie nie występowali w procesie samodzielnie, a więc nie ma tu zastosowania art. 466 k.p.c.) Nie oznacza to jednak, że rozstrzygnął o tym, co nie było przedmiotem sprawy.

Jak wskazał Sąd Najwyższy w uzasadnieniu uchwały z dnia 5 maja 2009 roku w sprawie I PZP 1/09 ze względu na specyficzne cechy roszczeń o przywrócenie do pracy i o odszkodowanie, zmiana powództwa pracownika z żądania przywrócenia do pracy na odszkodowanie po rozpoczęciu rozprawy nie wymaga zrzeczenia się roszczenia pierwotnego lub zgody pozwanego, nie podlega też kontroli sądu (art. 203 § 4 i 469 k.p.c.), który nie musi w zakresie pierwotnego żądania wydać postanowienia o umorzeniu postępowania. W związku z bezprawnym (w tym nieuzasadnionym) rozwiązaniem umowy o pracę przez pracodawcę, pracownikowi przysługują roszczenia alternatywne (przemienne) o przywrócenie do pracy (uznanie wypowiedzenia za bezskuteczne) lub o odszkodowanie (art. 45 § 1 i 56 § 1 k.p.). Wybór pomiędzy tymi roszczeniami na zasadzie rozłączności należy wyłącznie do pracownika. Wybór ten dokonany przez pracownika jest wiążący w tym znaczeniu, że jeśli pracownik żąda przywrócenia do pracy, to pracodawca nie może uwolnić się od odpowiedzialności, wypłacając mu odszkodowanie za wadliwe rozwiązanie umowy o pracę. Jak

podkreślił Sąd Najwyższy w tejże uchwale niedopuszczalne jest natomiast, aby sąd pracy wbrew woli pracownika orzekł o przywróceniu do pracy. Jeżeli pracownik (świadomie) z przysługujących mu roszczeń alternatywnych wybiera odszkodowanie, to sąd pracy nie może (np. na podstawie art. 477¹ k.p.c.) orzec o przywróceniu do pracy, co należy wywieść pośrednio z zasady wolności pracy (art. 65 ust. 1 i 2 Konstytucji RP oraz art. 10 § 1 k.p.). Gdyby sąd pracy mógł orzec przywrócenie do pracy w miejsce żądanego przez pracownika odszkodowania, to pracownik - aby uzyskać świadczenia - musiałby wbrew swojej woli podjąć zatrudnienie (art. 48 k.p.). Oznacza to, że sąd pracy nie może sprzeciwić się zmianie powództwa pracownika polegającej na żądaniu odszkodowania w miejsce pierwotnie zgłoszonego roszczenia o przywrócenie do pracy (uznać ją za niedopuszczalną). Niemożliwy jest przy tym "powrót" do pierwotnego żądania przywrócenia do pracy (w tym samym lub nowym procesie) ze względu na materialnoprawny termin dochodzenia tego roszczenia określony w art. 264 k.p.

Podkreślić jednak należy, że wybór przez pracownika roszczenia o przywrócenie do pracy nie wiąże bezwzględnie sądu, gdyż prawo materialne (art. 45 § 2 k.p.) w powiązaniu z prawem procesowym (art. 8 k.p. w związku z art. 477¹ k.p.c.) pozwala sądowi na zasądzenie w pewnych przypadkach odszkodowania w miejsce żądanego przez pracownika przywrócenia do pracy. Sąd pracy co do zasady powinien respektować prawo pracownika do wyboru roszczenia, ale w drodze wyjątku może zamiast zgłoszonego przez pracownika żądania restytucji stosunku pracy zasądzić odszkodowanie, mimo że nie było ono objęte zakresem pozwu (por. uzasadnienie uchwały składu siedmiu sędziów Sądu Najwyższego z dnia 25.2.1999 roku, III ZP 34/98, OSNAPiUS 2000 nr 2, poz. 44). A skoro sąd pracy ma prawo, także wbrew żądaniu pracownika, orzec o odszkodowaniu w miejsce przywrócenia do pracy, to nie ma racji pełnomocnik powodów, że w sprawie niniejszej orzekł o żądaniu nie będącym przedmiotem sporu.

Natomiast zasądzone przez Sąd I instancji na rzecz powodów koszty procesu obejmujące koszty zastępstwa procesowego ustalone zostały nieprawidłowo.

Otóż stawka wynagrodzenia pełnomocnika w osobie radcy prawnego w postępowaniu o odszkodowanie z tytułu niezasadzonego wypowiedzenia umowy o pracę, jak słusznie wskazuje apelujący, wynosi 60 złotych. Stawka minimalna opłat za czynności adwokata lub radcy prawnego powinna być taka sama zarówno w sprawie o uznanie wypowiedzenia za bezskuteczne (o przywrócenie do pracy), jak i w sprawie o odszkodowanie z tytułu niezasadzonego lub niezgodnego z prawem wypowiedzenia umowy o pracę przez pracodawcę albo z tytułu niezgodnego z prawem rozwiązania przez pracodawcę umowy o pracę bez wypowiedzenia. W każdej z tych spraw rodzaj i stopień zawłości sprawy oraz wymagany i niezbędny nakład pracy pełnomocnika jest taki sam, niezależnie od wybranego przez pracownika lub uwzględnionego przez sąd pracy z urzędu alternatywnego roszczenia (por. postanowienie Sądu Najwyższego z dnia 9 czerwca 2010 roku, II PZ 20/10, LEX nr 6121336). . I dlatego na podstawie art. 386 § 1 k.p.c. orzeczono jak w punkcie „1” sentencji.

Na podstawie art. 385 k.p.c. Sąd Odwoławczy oddalił apelację w pozostałym zakresie.

O kosztach postępowania apelacyjnego orzeczono na podstawie art. 98 k.p.c. oraz przepisów § 11 ust. 1 pkt 1 w zw. z § 2 ust. 1 i 2 oraz § 12 ust. 2 pkt 1 ww. rozporządzenia Ministra Sprawiedliwości z dnia 28 września 2002 roku.