

sygn. akt VII Pa 141/17

WYROK

W IMIENIU RZECZYPOSPOLITEJ POLSKIEJ

Dnia 10 listopada 2017 r.

Sąd Okręgowy Warszawa-Praga w Warszawie VII Wydział Pracy i Ubezpieczeń Społecznych

w składzie:

Przewodniczący: SSO Marcin Graczyk

Sędziowie: SO Dorota Michalska

SO Monika Roslan-Karasińska

Protokolant: Paulina Filipkowska

po rozpoznaniu na rozprawie w dniu 27 października 2017 r. w Warszawie

sprawy z powództwa P. W.

przeciwko (...) Sp. z o.o.

o przywrócenie do pracy, wynagrodzenie za czas pozostawania bez pracy, odszkodowanie za nie wydanie w terminie świadectwa pracy

na skutek apelacji wniesionej

przez pozwanego (...) Sp. z o.o.

i apelacji wniesionej przez powoda P. W.

od wyroku Sądu Rejonowego dla Warszawy Pragi-Południe w Warszawie VI Wydział Pracy i Ubezpieczeń Społecznych z dnia 26 maja 2017 r., sygn. VI P 128/14;

1. zmienia zaskarżony wyrok w pkt 1 i 2, w ten sposób, że zasądza od (...) Sp. z o.o. na rzecz P. W. kwotę 9.000zł (dziewięć tysięcy złotych) tytułem odszkodowania za niezgodne z prawem rozwiązanie umowy o pracę i oddala powództwo o przywrócenie do pracy;
2. oddala apelację pozwanego (...) Sp. z o.o. w pozostałym zakresie;
3. oddala apelację powoda P. W. w całości;
4. znosi wzajemnie koszty postępowania w sprawie.

SSO Monika Roslan-Karasińska SSO Marcin Graczyk SSO Dorota Michalska

UZASADNIENIE

Wyrokiem z dnia 26 maja 2017 roku Sąd Rejonowy dla Warszawy - Pragi Południe przywrócił P. W. do pracy w (...) spółce z ograniczoną odpowiedzialnością z siedzibą w W. na poprzednie warunki pracy i płacy (pkt 1). Sąd zasądził od (...) spółki z ograniczoną odpowiedzialnością z siedzibą w W. na rzecz P. W. kwotę 9.000 zł tytułem wynagrodzenia za czas pozostawania bez pracy pod warunkiem podjęcia przez powoda P. W. pracy w pozwanej (...) spółce z ograniczoną odpowiedzialnością z siedzibą w W. w terminie 7 dni od uprawomocnienia się

wyroku (pkt 2 wyroku). W pozostałym zakresie powództwo oddalił. Ponadto w pkt. 4 wyroku zasądził od (...) spółki z ograniczoną odpowiedzialnością z siedzibą w W. na rzecz P. W. kwotę 5.850 zł tytułem zwrotu kosztów procesu. Natomiast od P. W. zasądził na rzecz (...) spółce z ograniczoną odpowiedzialnością z siedzibą w W. kwotę 1. 740 zł tytułem zwrotu kosztów zastępstwa procesowego (pkt 5 wyroku).

Powyższy wyrok Sąd Rejonowy oparł na następujących ustaleniach faktycznych:

Powód był zatrudniony w pozwanej spółce początkowo na podstawie umowy o pracę zawartej na okres próbny od dnia 28 lipca 2011 roku, a następnie na podstawie umowy o pracę na czas nieokreślony od dnia 28 października 2011 roku. Powód był zatrudniony na stanowisku managera kawiarni w pełnym wymiarze czasu pracy. Średnie miesięczne wynagrodzenie powoda wynosiło 9.000,00 zł brutto miesięcznie.

Powód pracując w pozwanej spółce zajmował się obowiązkami managera w dwóch restauracjach pozwanej – w restauracji w (...) oraz w restauracji przy ul. (...) w W.. Powód zajmował się koordynowaniem dostaw, dbaniem o jakość usług, układaniem grafików pracy dla poszczególnych lokali. Do obowiązków powoda na zajmowanym przez niego stanowisku należało również zatrudnianie nowych pracowników. Ostateczną decyzję co do zatrudnienia nowego pracownika podejmował jednak zawsze prezes pozwanej spółki, powód zaś po otrzymaniu od rekrutowanych pracowników dokumentów przekazywał te dokumenty prezesowi pozwanej, który następnie przekazywał je księgowej w celu ich sprawdzenia. W celu realizacji obowiązku związanego z zatrudnianiem pracowników powód otrzymał odpowiednie pełnomocnictwo od prezesa zarządu pozwanej spółki, dzięki któremu mógł w imieniu pozwanej spółki podpisywać umowy o pracę oraz umowy cywilnoprawne z nowo zatrudnianymi pracownikami.

W dniach 13 i 26 listopada 2013 roku Państwowa Inspekcja Pracy w osobie inspektora pracy A. R. (dawniej G.) przeprowadziła kontrolę w pozwanej spółce. W toku tej kontroli ustalono, że M. R. (1), obywatelka Ukrainy, zatrudniona w pozwanej spółce na podstawie umowy zlecenia zawartej dnia 1 września 2013 roku, nie posiada ważnej karty pobytu – jej karta pobytu utraciła ważność z dniem 13 października 2012 roku, a także, że K. M., obywatelka Ukrainy, zatrudniona w pozwanej spółce na podstawie umowy zlecenia z dnia 5 listopada 2013 roku, nie posiadała na czas tej umowy decyzji zezwalającej jej na zamieszkanie na czas oznaczony. Protokół kontroli został sporządzony dnia 6 grudnia 2013 roku. Tego też dnia przedstawiciel pozwanej spółki otrzymał jeden egzemplarz protokołu kontroli.

Dnia 18 grudnia 2013 roku wniesione zostały zastrzeżenia do protokołu kontroli przez pozwaną spółkę. W owych zastrzeżeniach pozwana argumentowała, że obie zatrudnione Ukrainki spełniają warunki do legalnego ich zatrudnienia. W piśmie z dnia 3 stycznia 2014 roku stanowiącym ustosunkowanie się inspektora pracy do zastrzeżeń wniesionych do protokołu kontroli przez pozwaną inspektor pracy wskazała, że powód wprowadził ją w błąd oświadczając, że zarówno M. R. (1) jak i K. M. nie są studentkami studiów stacjonarnych. Jednocześnie inspektor wskazała również, że nowe ustalenia prowadzą do wniosku, że K. M. w listopadzie 2013 roku mogła pracować w pozwanej spółce bez konieczności uzyskania zezwolenia na pracę. Ostatecznie po ustosunkowaniu się do zastrzeżeń pozwanej protokół kontroli został podpisany przez inspektora dnia 9 stycznia 2014 roku.

Podczas wspomnianej kontroli przeprowadzanej w dniach 13 i 26 listopada 2013 roku przez inspektora pracy A. R. (dawniej G.) mailem z dnia 4 grudnia 2013 roku powód przesłał inspektorowi pracy kartę pobytu M. R. (1). W odpowiedzi mailem z dnia 5 grudnia 2013 roku inspektor pracy A. R. (dawniej G.) zwróciła powodowi uwagę na fakt, iż karta pobytu jest nieważna z uwagi na upływ jej terminu ważności i jednocześnie zwróciła się z prośbą o niezwłoczne przesłanie przez powoda aktualnego dokumentu potwierdzającego zgodę na zamieszkanie M. R. (1) oraz K. M.. Powód nie rozmawiał z inspektorem pracy na temat statusu obywaterek Ukrainy jako studentek. Na powoda nie została nałożona żadna grzywna w wyniku przeprowadzenia tej kontroli.

Dnia 6 grudnia 2013 roku M. R. (1) w imieniu pracodawcy złożyła oświadczenie o zamiarze powierzenia wykonywania pracy obywatelce Ukrainy. Dokument ten dotyczył jej zatrudnienia w pozwanej spółce od dnia 7 grudnia 2013 roku na podstawie umowy zlecenia. Analogiczne oświadczenie złożyła również tego samego dnia K. M..

Dnia 3 lutego 2014 roku powód otrzymał pocztą oświadczenie pracodawcy o rozwiązaniu z nim umowy o pracę bez wypowiedzenia z jego winy. W uzasadnieniu tego rozwiązania umowy o pracę jako jego przyczynę pracodawca wskazał na ciężkie naruszenie obowiązku pracowniczego przez powoda polegające na zatrudnieniu obywaterek Ukrainy M. R. (1) oraz K. M. bez uzyskania stosownych zezwoleń oraz zasięgnięcia informacji o statusie prawnym tych osób, co Państwowa Inspekcja Pracy zakwalifikowała jako wykroczenie. Oświadczenie pracodawcy zostało datowane na dzień 31 stycznia 2014 roku.

M. R. (1) została po raz pierwszy zatrudniona w pozwanej spółce w listopadzie 2012 roku. Pierwszą umowę podpisywała ona z J. B.. Podczas rozpoczynania zatrudnienia w pozwanej spółce M. R. (1) przedłożyła również swoje dokumenty – wizę, paszport oraz kartę pobytu. Później kolejną umowę zlecenia zawierała ona dnia 1 września 2013 roku, wówczas w imieniu pozwanej umowę tę podpisywał z nią powód. M. R. (1) informowała wówczas powoda, że jest studentką studiów dziennych, przedstawiła mu legitymację studencką. Powód zatrudniając M. R. (1) konsultował się z R. B. co do prawidłowości wszelkiej dokumentacji potrzebnej do jej zatrudnienia. R. B. zapytała jedynie o to, czy M. R. (1) jest studentką studiów stacjonarnych i czy nie ma ukończonych 26 lat. Powód następnie skserował legitymację studencką i kartę pobytu, które to dokumenty zostały przekazane prezesowi pozwanej spółki, który następnie zawiózł dokumenty do księgowej. Powód wiedział o systemie studiowania M. R. (1), wiedział on, że studiuje ona w trybie stacjonarnym. M. R. (1) miała wizę studencką do końca września 2013 roku, miała wówczas przedłużony termin na złożenie pracy licencjackiej, ostatecznie udało się jej obronić pracę licencjacką w grudniu 2013 roku, natychmiast też dostarczyła ona do pozwanej spółki odpowiednie dokumenty potwierdzające ukończenie przez nią studiów wyższych w Polsce.

Powód zawierał również umowę zlecenia z K. M.. W momencie jej zatrudnienia przedstawiła ona powodowi wizę, paszport oraz legitymację studencką i kartę pobytu. Powód uznał, że sytuacja jest analogiczna jak przy zatrudnieniu M. R. (1), więc podpisał umowę, przekazując wcześniej wszystkie zgromadzone dokumenty prezesowi pozwanej spółki. K. M. zgłosiła się również do Urzędu Pracy o pozwolenie na pracę, a gdy je otrzymała również przyniosła je powodowi, miało to miejsce w grudniu 2013 roku, wówczas też przekazała ona powodowi swój dyplom ukończenia studiów wyższych w Polsce.

Powodowi nie były zgłaszane przez księgowe obsługujące pozwaną spółkę żadne zastrzeżenia co do dokumentów dotyczący zatrudnienia obu obywaterek Ukrainy.

Po odejściu powoda z pracy jego obowiązki początkowo przejął E. P., a następnie przejęła je A. P., która zawierała umowy zlecenia z pracownikami, w tym z M. R. (1) oraz z K. M..

Pozwana spółka doręczyła powodowi świadectwo pracy dopiero dnia 26 marca 2014 roku. Powód złożył wniosek o sprostowanie tego świadectwa pracy, ostatecznie poprawione świadectwo zostało powodowi przesłane przez pozwaną dopiero dnia 9 kwietnia 2014 roku.

Powód po rozwiązaniu stosunku pracy z pozwaną spółką pozostawał niezdolny do pracy w okresach od 3 lutego do 28 lutego 2014 roku, od 1 marca do 31 marca 2014 roku, od 1 kwietnia do 30 kwietnia 2014 roku oraz od 1 maja do 14 maja 2014 roku – za te okresy zasiłek chorobowy był powodowi wypłacany przez ZUS.

Po zwolnieniu powoda w pozwanej spółce była przeprowadzona kontrola z Państwowej Inspekcji Pracy w wyniku zgłoszenia dokonanego przez powoda. Kontrola ta trwała w dniach 15, 16 i 18 kwietnia 2014 roku. W toku tej kontroli stwierdzono zatrudnienie w pozwanej spółce M. R. (1) oraz K. M., nie stwierdzając jednocześnie jakichkolwiek nieprawidłowości w zakresie legalności ich zatrudnienia.

Pismem z dnia 10 marca 2014 roku pozwana została wezwana do przedstawienia dokumentacji oceniającej poziom zagrożenia wybuchem dla piekarni znajdującej się w (...), w piśmie tym wskazano, że pozwana była już wcześniej dwukrotnie wzywana do złożenia takiej dokumentacji w kwietniu i wrześniu 2013 roku. Z kolei dnia 6 marca 2013

roku na pozwaną została nałożona kara w wysokości 8.000,00 zł za stwierdzone zaniedbania w zakresie stanu bezpieczeństwa piekarni w (...).

Decyzją Zarządu Dzielnicy Ś. (...) W. z dnia 2 kwietnia 2014 roku stwierdzono wygaśnięcie z dniem 1 lutego 2014 roku zezwolenia wydanego pozwanej na sprzedaż i podawanie napojów zawierających powyżej 4,5% do 18% alkoholu (z wyjątkiem piwa) przeznaczonych do spożycia w kawiarni (...) usytuowanej przy ul. (...) w W.. W uzasadnieniu tej decyzji wskazano, że pozwana spółka złożyła co prawda w dniu 10 stycznia 2014 roku oświadczenie o wartości sprzedaży napojów alkoholowych w 2013 roku, ale nie opłaciła I raty za korzystanie z zezwolenia w 2014 roku, termin płatności której mijał dnia 31 stycznia 2014 roku. Powód nie był odpowiedzialny za dokonywanie przelewów w imieniu pozwanej spółki. Z kolei mailem z dnia 31 stycznia 2014 roku powód powiadomił prezesa pozwanej spółki o dokumentach, jakie powinny zostać złożone celem uzyskania koncesji na sprzedaż alkoholu w drugim lokalu pozwanej mieszczącym się w (...).

Sąd I instancji nie dał wiary zeznaniom świadka E. P. co do jego twierdzeń, że powód był również managerem sklepu na ul. (...) w W.. Było to bowiem sprzeczne z pozostałym materiałem dowodowym. Ponadto Sąd I instancji miał na uwadze, że świadek nie miał wiedzy co do rzeczywistych przyczyn wskazanych w rozwiązaniu umowy o pracę z powodem bez wypowiedzenia.

Sąd I instancji nie oparł się na zeznaniach prezesa pozwanej spółki w zakresie dotyczącym niewywiązywania się przez powoda z jego obowiązków w listopadzie 2013 roku, czy też w zakresie dotyczącym braku organizacji pracy powoda, ponieważ okoliczności te nie stanowiły podstawy do rozwiązania umowy o pracę z powodem oraz nie mieściły się w ramach przyczyn podanych w oświadczeniu o rozwiązaniu umowy o pracę bez wypowiedzenia. Ponadto z zeznań powoda uznanych przez Sąd I instancji za wiarygodne wynika, że zaniedbania dotyczące czy to koncesji na alkohol, czy też kwestii zabezpieczenia przeciwpożarowego nie wynikały z działań powoda, ale z działań samego prezesa pozwanej spółki, stąd też nie zostały uznane za wiarygodne zeznania prezesa pozwanej przerzucające odpowiedzialność za te kwestie na powoda. Również zeznania prezesa pozwanej spółki w zakresie, w jakim stwierdził on, że dowiedział się dopiero z protokołu kontroli PIP o tym, że jego spółka zatrudnia dwie obywatelki Ukrainy nie zasługiwały na wiarę, Sąd I instancji bowiem miał na uwadze, że z zeznań powoda uznanych za wiarygodne wynikało, że przekazywał on prezesowi pozwanej dokumenty pracownicze i informował go o nowo zatrudnionych pracownikach. W ocenie Sądu I instancji popartej życiowym doświadczeniem sam proces rekrutacyjny mógł być delegowany na powoda, ale jednak prezes spółki powinien mieć przynajmniej wiedzę, jacy pracownicy są przez jego spółkę zatrudniani. Sąd I instancji nie dał wiary zeznaniom prezesa pozwanej również w zakresie, w jakim twierdzi on, że musiał zapłacić dużą grzywnę w związku z zaniedbaniami powoda, gdyż w toku postępowania nie zostało wykazane, aby na spółkę została nałożona jakakolwiek kara finansowa w związku z kontrolą przeprowadzaną pod koniec 2013 roku. Również zeznania prezesa pozwanej w zakresie, w jakim stwierdził on, że powód nie sprawdził dokumentów dwóch obywaterek Ukrainy nie zasługiwały na wiarę. Zarówno bowiem z zeznań powoda jak i z zeznań obu obywaterek Ukrainy wynikało, że powód sprawdzał ich dokumenty, a następnie przekazywał je do księgowej za pośrednictwem prezesa pozwanej. Sąd I instancji jednak oparł się na zeznaniach prezesa pozwanej w zakresie, w jakim wskazał on, że umowę o pracę innej obywatelki Ukrainy H. C. weryfikowała księgowa. Sąd I instancji miał na uwadze, że zeznaniami tymi prezes pozwanej potwierdził, iż powód zajmował się co prawda rekrutowaniem pracowników i ich zatrudnianiem, tj. podpisywaniem z nimi umów, ale kontrolą pod względem zgodności z prawem i spełniania wszelkich wymogów formalnych w zakresie zatrudniania poszczególnych osób, zwłaszcza obywateli krajów innych niż Polska, zajmowała się księgowa, która niewątpliwie kontrolowała nie tylko umowę H. C., ale również umowy M. R. (1) i K. M., co potwierdzają zeznania samej M. R. (1), która wskazuje na fakt przesłania jej dokumentów przez powoda do księgowej.

Sąd I instancji uznał zeznania powoda w całości za wiarygodne. Sąd miał na uwadze, że zeznania powoda znajdują potwierdzenie w zeznaniach świadka M. R. (1), która potwierdza kontaktowanie się przez powoda z księgową odnośnie dokumentów potrzebnych do zatrudnienia obywatelki Ukrainy.

Odnośnie zeznań świadka D. S. Sąd I instancji uznał je za wiarygodne w całości, świadek ten potwierdził, że powód zajmował się organizacją pracy w kawiarniach pozwanej spółki, zamówieniami do tych kawiarni i do piekarni, a także

że zajmował się on zatrudnianiem pracowników. Również zeznania świadka E. F. potwierdzają, że powód zatrudniał pracowników, zajmował się kontrolą nad nimi oraz składaniem zamówień do poszczególnych lokali i układaniem grafików pracy. Jednocześnie Sąd I instancji miał na uwadze, że świadek E. F. potwierdziła swymi zeznaniami zeznania powoda, w zakresie, w jakim powód stwierdził, że nie miał zbyt wiele bezpośredniego kontaktu z E. P., bowiem świadek wskazał, że swoje uwagi E. P. nie kierował do powoda, ale do pracownic znających język angielski.

Sąd I instancji nie dał wiary zeznaniom świadka A. R. w zakresie, w jakim świadek ten stwierdziła, że rozmawiała telefonicznie z powodem. Sąd I instancji argumentował powyższe brakiem jakiegokolwiek notatki z tej rozmowy.

W treści rozważań prawnych Sąd I instancji podniósł, iż przedmiotem rozpoznania w niniejszej sprawie były roszczenia powoda o przywrócenie go do pracy na dotychczasowych warunkach pracy i płacy w związku z niezgodnym z prawem rozwiązaniem umowy o pracę bez wypowiedzenia, a także o zasądzenie na jego rzecz od pozwanej kwoty 27.000,00 zł tytułem wynagrodzenia za czas pozostawania bez pracy oraz kwoty 12.962,40 zł tytułem odszkodowania za niewydanie w terminie świadectwa pracy.

Sąd I instancji zważył, iż podstawę materialnoprawną pierwszego z wyżej wymienionych roszczeń powoda stanowiła regulacja z art. 56 § 1 k.p. Z treści uzasadnienia zawartego we wręczonym powodowi oświadczeniu pracodawcy wynikało, że jego podstawą była regulacja z art. 52 § 1 pkt 1 k.p. – ciężkie naruszenie przez pracownika jego podstawowych obowiązków pracowniczych, które miało polegać na zatrudnieniu obywaterek Ukrainy M. R. (1) oraz K. M. bez uzyskania stosownych zezwoleń oraz zasięgnięcia informacji o statusie prawnym tych osób, co Państwowa Inspekcja Pracy zakwalifikowała jako wykroczenie.

W niniejszej sprawie Sąd I instancji nie dopatrył się, aby powód naruszył swój podstawowy obowiązek pracowniczy. Sąd Rejonowy miał na uwadze, że z ustaleń stanu faktycznego wynika, że powód w ramach swych obowiązków zajmował się zatrudnieniem pracowników do podległych mu lokali, jednak jednocześnie obowiązek ten miał polegać nie na kompletnym sprawdzaniu wszelkiej dokumentacji zatrudnianych pracowników, ale na sprawdzeniu merytorycznym tych pracowników, tj. na sprawdzeniu ich umiejętności i przydatności do pracy w konkretnym lokalu i na konkretnym stanowisku. Sąd I instancji miał na uwadze, że pozwana, na której spoczywa ciężar udowodnienia wszelkich okoliczności związanych z rozwiązaniem umowy o pracę, nie wykazała, aby powód w ramach swych obowiązków o charakterze podstawowym miał zajmować się prawną stroną zatrudnienia i sprawdzaniem kompletności dokumentów. Sąd Rejonowy miał na uwadze, że aktualnie firmy zatrudniają zwykle osobnych specjalistów w zakresie zarządzania zasobami ludzkimi, zarówno pod kątem organizacyjnym jak i prawnym, bądź też korzystają z usług prawników, czy księgowych, którzy pomagają im w zorientowaniu się w prawnych zawiłościach związanych z zatrudnianiem i prawem pracy oraz prawem ubezpieczeń i podatkowym. Nie sposób w ocenie Sądu I instancji było uznać, że powód, który był jednocześnie odpowiedzialny przede wszystkim za zarządzanie dwoma lokalami pozwanej spółki, miał mieć jeszcze w ramach swych obowiązków również i sprawdzenie pod kątem prawnym prawidłowości zatrudnienia pracowników. Powód miał zbyt wiele obowiązków, aby uznać, że pracodawca nałożył na niego również i ten obowiązek. W szczególności zaś pracodawca nie przedstawił żadnego dokumentu mającego potwierdzać istnienie takiego obowiązku, polegającego na sprawdzeniu pod kątem prawnym kompletności dokumentacji oraz zgodności z prawem zatrudnienia pracownika, po stronie powoda. Jednocześnie zaś z ustaleń Sądu I instancji wynikało, że jednak umowy dotyczące zatrudnienia obywaterek Ukrainy razem z wszelkimi ich dokumentami były przekazywane księgowej, która się z nimi zapoznawała, co implikuje wniosek, że obowiązek sprawdzenia prawidłowości i legalności zatrudnienia poszczególnych osób ciążył nie na powodzie, ale na zewnętrznej firmie księgowej, powód zaś był jedynie odpowiedzialny za zebranie dokumentów i przekazanie ich prezesowi pozwanej, który następnie przekazywał je do księgowej. Stąd też, mając na uwadze powyższe, Sąd I instancji uznał, że pozwana nie zdołała udowodnić, że w zakresie podstawowych obowiązków powoda mieścił się obowiązek sprawdzenia prawnych możliwości zatrudnienia dwóch obywaterek Ukrainy.

Ponadto Sąd I instancji zważył również, że co do obu obywaterek Ukrainy okazało się w wyniku dalszych wyjaśnień, że jednak mogą być one zatrudnione w pozwanej spółce. W szczególności zaś nie zostało przez pozwaną wykazane, aby faktycznie w związku z kontrolą PIP przeprowadzoną w dniach 13 i 26 listopada 2013 roku na pozwaną miały

być nałożone jakiegokolwiek kary, czy też aby miało zostać stwierdzone wykroczenie, na które pozwana powołała się w uzasadnieniu rozwiązania umowy o pracę bez wypowiedzenia. Tym samym za nieudowodnione należy również uznać nie tylko naruszenie albo zagrożenie interesów pracodawcy, ale również za nieudowodnione należy uznać twierdzenie zawarte w rozwiązaniu umowy o pracę z powodem bez wypowiedzenia, jakoby zatrudnił on dwie obywatelki Ukrainy bez stosowanych zezwoleń. W toku postępowania pozwana nie przedłożyła żadnego dokumentu potwierdzającego, że faktycznie obywatelki Ukrainy były zatrudnione bez zezwolenia, co niewątpliwie powinno znaleźć wyraz w nałożeniu jakiegokolwiek kary na pozwaną.

Mając na uwadze powyższe Sąd I instancji uznał, że rozwiązanie umowy o pracę wręczone powodowi nie było zgodne z prawem, nie została bowiem wykazana prawdziwość przyczyny w postaci rzeczywistego ciężkiego naruszenia przez powoda jego podstawowego obowiązku pracowniczego. Tym samym więc za zasadne Sąd I instancji uznał roszczenie powoda o przywrócenie go do pracy na dotychczasowych warunkach pracy i płacy. W niniejszej sprawie Sąd Rejonowy nie uznał, aby została udowodniona przesłanka niemożliwości lub niecelowości przywrócenia powoda do pracy. W toku postępowania pozwana spółka próbowała wskazać na utratę zaufania do powoda, jednak w ocenie Sądu Rejonowego sama utrata zaufania do pracownika nie mogła uzasadniać niemożliwości przywrócenie go do pracy.

Sąd I instancji miał także na uwadze, że zarzutem strony powodowej w związku z rozwiązaniem umowy o pracę bez wypowiedzenia było niezachowanie przez pozwaną spółkę terminu z art. 52 § 2 k.p. Sąd I instancji uznał natomiast, że dopiero od dnia 9 stycznia 2014 roku należało liczyć termin miesięczny z art. 52 § 2 k.p., który został w niniejszej sprawie zachowany.

Zdaniem Sądu Rejonowego nie doszło również do faktycznej likwidacji stanowiska pracy powoda. Sąd I instancji uznał zatem, że zasadnym było przywrócenie powoda do pracy. W związku z powyższym na podstawie art. 57 § 1 k.p. zasądził na rzecz powoda od pozwanej tytułem wynagrodzenia za czas pozostawania bez pracy kwotę 9.000,00 zł jako równowartość miesięcznego wynagrodzenia powoda, zgodnie z zaświadczeniem o wynagrodzeniu z k. 74 akt sprawy.

Oprócz roszczeń związanych bezpośrednio z rozwiązaniem umowy o pracę bez wypowiedzenia powód wnosił również o zasądzenie na jego rzecz kwoty 12.962,40 zł tytułem odszkodowania za niewydanie w terminie świadectwa pracy. Sąd I instancji zważył, iż powód, na którym w tym zakresie spoczywał ciężar dowodu nie wykazał, aby w związku z niewydaniem mu w terminie świadectwa pracy poniósł jakąkolwiek szkodę, a w szczególności, aby nie mógł znaleźć zatrudnienia.

W kwestii kosztów postępowania Sąd I instancji orzekł na podstawie art. 98 k.p.c. i zasądził tytułem zwrotu kosztów procesu od pozwanej na rzecz powoda odpowiednią część opłaty od pozwu uiszczonej przez powoda, a odpowiadającej wysokości opłaty od pozwu obliczanej od wartości przedmiotu sporu co do roszczeń, co do których powód wygrał. Sąd I instancji uwzględnił, że powód wygrał w zakresie roszczenia o przywrócenie go do pracy oraz w zakresie roszczenia o zasądzenie na jego rzecz kwoty 9.000,00 zł tytułem wynagrodzenia za czas pozostawania bez pracy. Wobec tego wartość przedmiotu sporu w tych roszczeniach wyniesie 117.000,00 zł (108.000,00 zł jako 12-krotność wynagrodzenia powoda, stanowiąca wartość przedmiotu sporu w zakresie roszczenia o przywrócenie do pracy oraz 9.000,00 zł stanowiące wartość przedmiotu sporu w zakresie zasądzonego wynagrodzenia za czas pozostawania bez pracy). Odpowiednio obliczana wysokość opłaty od pozwu, która powinna być zwrócona powodowi przez pozwanego wyniesie więc 5.850,00 zł (5% z kwoty 117.000,00 zł).

Ponadto na rzecz pozwanej od powoda zostały zasądzone koszty zastępstwa procesowego w kwocie 1.740,00 zł. Koszty zastępstwa zostały obliczone na podstawie regulacji z § 12 ust.1 pkt 1 i 2 rozporządzenia Ministra Sprawiedliwości z dnia 28 września 2002 roku w sprawie opłat za czynności adwokackie oraz ponoszenia przez Skarb Państwa kosztów nieopłaconej pomocy prawnej udzielonej z urzędu w jego brzmieniu obowiązującym na dzień wniesienia pozwu. Sąd I instancji miał na uwadze, że powód wygrał w zakresie roszczenia o przywrócenie go do pracy, za które stawka zastępstwa procesowego wynosiła 60,00 zł. Z kolei pozwana wygrała w zakresie roszczenia powoda o zasądzenie na jego rzecz odszkodowania w kwocie 12.962,40 zł, za które to roszczenie stawka zastępstwa wynosi 1.800,00 zł. Po

wzajemnym potrąceniu pozostała więc kwota 1.740,00 zł należna pozwanej do powoda tytułem kosztów zastępstwa procesowego.

Strona powodowa pismem z dnia 27 lipca 2017 roku złożyła apelację zaskarżając wyrok Sądu Rejonowego dla Warszawy Pragi-Południe w Warszawie w części dotyczącej zasądzenia na rzecz powoda kwoty 9.000 zł tytułem wynagrodzenia za okres pozostawania bez pracy w miejsce żądanego przez powoda wynagrodzenia za okres pozostawania bez pracy w wymiarze maksymalnym tj. 3 miesiący.

Strona powodowa wyrokowi zarzuciła naruszenie przepisu prawa materialnego, a mianowicie art. 57 § 1 k.p. poprzez błędne przyjęcie, iż wynagrodzenie za okres pozostawania bez pracy odpowiada przysługującemu powodowi w chwili rozwiązania umowy o pracę w trybie art. 52 § 1 k.p. okresowi wypowiedzenia. Powód zarzucił zaskarżonemu orzeczeniu również naruszenie przepisu prawa procesowego, a mianowicie art. 316 § 1 k.p.c. poprzez błędne przyjęcie, iż wysokość wynagrodzenia za okres pozostawania powoda bez pracy należało oceniać na chwilę złożenia przez pozwaną oświadczenia o rozwiązaniu umowy o pracę w trybie art. 52 § 1 k.p., a nie na chwilę wyrokowania.

W związku z powyższym powód wniósł o zmianę zaskarżonego wyroku w zaskarżonej części i zasądzenie na rzecz powoda wynagrodzenia za okres pozostawania bez pracy w wymiarze maksymalnym, tj. 3 miesiący wraz z zasądzeniem kosztów sądowych, w tym kosztów zastępstwa procesowego według norm przepisanych.

W treści uzasadnienia apelacji strona powodowa przedstawiła argumentację na poparcie swoich twierdzeń.

Strona pozwana, pismem z dnia 28 lipca 2017 roku również złożyła apelację od wyroku Sądu Rejonowego dla Warszawy - Pragi Południe, zaskarżając go w całości.

Strona pozwana wyrokowi zarzuciła naruszenie przepisów prawa materialnego tj:

- art. 52 § 1 pkt 1 k.p. poprzez błędne zastosowanie przejawiające się w uznaniu, że rozwiązanie stosunku pracy przez pozwaną z powodem nastąpiło w sposób sprzeczny z w/w przepisem przede wszystkim bez podania rzeczywistej przyczyny zwolnienia, podczas gdy pozwana w sposób jednoznaczny podała przyczynę rozwiązania umowy o pracę z powodem, która została jasno określona w piśmie wypowiadającym umowę, oraz potwierdzona dowodem z dokumentu w postaci protokołu pokontrolnego PIP;
- art. 56 § 1 k.p. poprzez błędne zastosowanie i przywrócenie powoda do pracy na poprzednich warunkach pracy i płacy podczas gdy faktycznie takie rozstrzygnięcie jest co najmniej niecelowe i niosące za sobą nieuzasadnione straty finansowe dla pozwanej;
- art. 57 k.p. poprzez błędne i nieuzasadnione przyznanie powodowi wynagrodzenia za okres pozostawania bez pracy w wysokości 9.000,00 zł. podczas gdy pozwany w okresie bezpośrednio poprzedzającym zwolnienie do przebywał na zwolnieniu lekarskim do 14 maja 2014 roku.

Ponadto pozwana zaskarżonemu orzeczeniu zarzuciła naruszenie art. 233 k.p.c. poprzez przekroczenie granic swobodnej oceny dowodów, dokonanie jednostronnej oceny dowodów oraz dokonania błędnych ustaleń faktycznych istotnych dla rozstrzygnięcia sprawy okoliczności poprzez:

- nieprawidłowe uznanie, że do podstawowych obowiązków powoda nie należało dowiedzenie się o statusie prawnym zatrudnianych obywateli Ukrainy;
- bezpodstawne nie danie wiary zeznaniom świadka E. P., który znał powoda wskazującego na liczne uchybienia powoda w wykonywaniu przez niego obowiązków pracowniczych;

- poprzez całkowicie dowolne i wbrew załączonemu do odpowiedzi na pozew dowodowi z umowy z księgową spółki ustalenie, że to księgową spółki A. C. miała kontrolować zatrudnianie pracowników z Ukrainy pod kątem zgodności z prawem, a nie sam powód
- całkowicie dowolne nie danie wiary świadkowi A. R. - inspektorowi PIP co do odbytej rozmowy telefonicznej z powodem co do statusu prawnego zatrudnionych Ukraińców.

W związku z powyższym pozwana wniosła o zmianę zaskarżonego wyroku i oddalenie powództwa w całości. Ewentualnie pozwana wniosła o uchylenie zaskarżonego wyroku i przekazanie sprawy do ponownego rozpoznania Sądowi Rejonowemu dla Warszawy Pragi Południe. Ponadto pozwana wniosła o zasądzenie od powoda na jej rzecz zwrotu kosztów postępowania w I i II instancji, w tym kosztów zastępstwa procesowego według przepisanych norm.

W treści uzasadnienia apelacji strona pozwana przedstawiła argumentację na poparcie swoich twierdzeń.

W odpowiedzi na apelację pozwaną, powód wniósł o oddalenie apelacji w całości oraz o zasądzenie od pozwanej kosztów procesu w tym kosztów zastępstwa procesowego według norm przepisanych. Powód zaprzeczył wszystkim twierdzeniom zawartym w apelacji pozwanej. Powód wskazał ponadto, iż apelacja pozwanej stanowi wyłącznie polemikę z ustaleniami poczynionymi przez Sąd Rejonowy, nie poparta dostatecznym wskazaniem naruszeń przepisów prawa.

Sąd Okręgowy Warszawa-Praga w Warszawie VII Wydział Pracy i Ubezpieczeń Społecznych zważył, iż apelacja pozwanej zasługiwała na uwzględnienie w części zarzucającej niecelowość przywrócenia powoda do pracy. Natomiast, apelacja powoda w świetle ustaleń dokonanych przez Sąd Okręgowy, nie mogła zostać uwzględniona jednakże, odpowiedź na apelację pozwaną złożoną przez stronę powodową zawierała uprawnioną argumentację w zakresie dotyczącym przekroczenia terminu z art. 52 § 2 k.p.

Wskazać przy tym należy, iż Sąd Okręgowy w przeważającej części podzielił ocenę materiału dowodowego i ustalenia stanu faktycznego dokonane przez Sąd Rejonowy. Zaznaczenia wymaga również, iż Sąd I instancji w wyczerpujący sposób przeprowadził postępowanie dowodowe w sprawie, dążąc do wszechstronnego wyjaśnienia okoliczności istotnych dla rozstrzygnięcia sprawy.

Sąd Okręgowy, wyprowadził jednak odmienne wnioski z części ustalonego stanu faktycznego, skutkujące uznaniem, iż pozwany pracodawca rozwiązał umowę o pracę z powodem po upływie jednomiesięcznego terminu określonego normą art. 52 § 2 k.p. Ponadto, Sąd II instancji odmienne ocenił zeznania świadka przeprowadzającego kontrolę u pozwanego pracodawcy z ramienia Państwowej Inspekcji Pracy, co skutkowało ustaleniem, że przywrócenie powoda do pracy jest niecelowe gdyż powód dopuścił się naruszenia swoich podstawowych obowiązków w stopniu powodującym utratę zaufania pracodawcy. Powyższe spowodowało konieczność przeprowadzenia przez Sąd Odwoławczy ponownej subsumcji prawnej, w której wyniku orzeczenie Sądu I instancji należało zmienić.

W pierwszej kolejności wskazać należy, że Sąd II instancji dokonał odmiennej niż Sąd I instancji, oceny w zakresie dotyczącym zachowania przez pozwanego terminu określonego w art. 52 § 2 k.p. W tym zakresie Sąd Okręgowy podzielił argumentację przytoczoną w odpowiedzi na apelację pozwaną przez stronę powodową. 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 wyrokiem Sądu Najwyższego z dnia 22 marca 2016 roku sygn. akt II PK 37/15, bieg miesięcznego terminu z art. 52 § 2 k.p. rozpoczyna się dopiero od chwili, w której pracodawca uzyskał w dostatecznym stopniu wiarygodne informacje uzasadniające jego przekonanie, że pracownik dopuścił się czynu nagannego w stopniu usprawiedliwiającym niezwłoczne rozwiązanie umowy o pracę, czyli od zakończenia, podjętego niezwłocznie i sprawnie przeprowadzonego, wewnętrznego postępowania, sprawdzającego uzyskane przez pracodawcę wiadomości o niewłaściwym zachowaniu pracownika. W ocenie Sądu Okręgowego brak było podstaw do uznania, iż miesięczny termin do złożenia pracownikowi oświadczenia o

rozwiązaniu z nim umowy o pracę bez wypowiedzenia należało liczyć od dnia 9 stycznia 2014 roku, tj. od dnia podpisania protokołu kontroli PIP po zgłoszeniu zastrzeżeń przez pracodawcę. Zdaniem Sądu Okręgowego termin ten rozpoczął bieg od dnia 6 grudnia 2013 roku, kiedy to prezes pozwanej spółki zapoznał się z protokołem kontroli. Tak więc, prezes pozwanej spółki dowiedział się o istnieniu nieprawidłowości w zatrudnieniu obywaterek Ukrainy w dniu 6 grudnia 2013 roku. Wiedza ta stanowiła podstawę do wyciągnięcia wniosków w zakresie nieprawidłowego wykonywania obowiązków przez powoda i ta wiedza w stanie niezmienionym, została wskazana jako przyczyna rozwiązania umowy o pracę z powodem w piśmie z dnia 31 stycznia 2014r. Zaznaczyć należy, iż pracodawca nie wykazał jakoby prowadził dodatkowo wewnętrzne postępowanie wyjaśniające w tym zakresie, poza zastrzeżeniami do protokołu, w wyniku których starał się konwalidować stwierdzone nieprawidłowości na przyszłość, co nie zmieniało faktu, że w dniu zatrudnienia obu obywaterek Ukrainy, ich status nie był wyjaśniony, a ustalone braki istniały. Tym samym, zdaniem Sądu II instancji początek biegu terminu, o którym mowa w art. 52 § 2 k.p. należy liczyć od dnia 6 grudnia 2013 roku. Powyższa okoliczność determinuje ustalenie, iż pozwana uchybiła w/w terminowi bowiem oświadczenie o rozwiązaniu z powodem umowy o pracę datowane na 31 stycznia 2014 roku zostało mu doręczone pocztą 4 lutego 2014 roku, a więc z przekroczeniem ustawowego terminu.

Wobec powyższego, zdaniem Sądu Okręgowego uznać należało, iż pozwana rozwiązując z powodem umowę o pracę w trybie dyscyplinarnym uchybiła terminowi określonymu w art. 52 § 2 k.p. Powyższe, przesądza o zasadności powództwa co do zasady, jednakże należy mieć na uwadze alternatywność roszczeń z tym związanych i możliwość korygowania przez sąd żądania przywrócenia do pracy, w sytuacji gdy uzna je za niecelowe lub niemożliwe.

Odnośnie zarzutów apelacji pozwanej dotyczących naruszenia art. 233 kpc i przekroczenia granic swobodnej oceny dowodów, prowadzącej do błędnych ustaleń faktycznych, Sąd Okręgowy w części je podzielił. Zgodnie z art. 233 § 1 ustawy Kodeks postępowania cywilnego z dnia 17 listopada 1964 roku (Dz.U. z 2016 r. poz. 1822, dalej: k.p.c.) sąd ocenia wiarygodność i moc dowodów, według własnego przekonania na podstawie wszechstronnego rozważenia zebranego materiału.

W pierwszej kolejności należy podnieść, iż skuteczne postawienie zarzutu naruszenia art. 233 § 1 k.p.c. dotyczącego zasad oceny dowodów, wymaga wykazania, że ocena ta dokonana została w sposób rażąco wadliwy lub oczywiście błędny, uchybiający zasadom logicznego rozumowania i doświadczenia życiowego. Nie może ono natomiast ograniczać się do zaprezentowania własnego przekonania o innej wadze i wiarygodności przeprowadzonych dowodów, czy też przedstawienia własnej wersji stanu faktycznego sprawy (orzeczenia Sądu Najwyższego z dnia 6 listopada 1998 roku, sygn. akt II CKN 4/98, niepubl.; z dnia 5 sierpnia 1999 roku, sygn. akt II UKN 76/99, z dnia 14 stycznia 2000 roku, sygn. akt I CKN 1169/99, z dnia 10 kwietnia 2000 roku, sygn. akt V CKN 17/00, Leaglis), a ponadto, jeżeli z materiału dowodowego sąd wyprowadza wnioski logicznie poprawne i zgodne z doświadczeniem życiowym, to ocena sądu nie narusza reguł swobodnej oceny dowodów i musi się ostać, choćby w równym stopniu, na podstawie tego materiału dawały się wysnuć wnioski odmienne. Tylko w przypadku, gdy brak jest logiki w wiązaniu wniosków z zebranymi dowodami lub gdy wnioskowanie sądu wykracza poza schematy logiki formalnej albo, wbrew zasadom doświadczenia życiowego, nie uwzględnia jednoznacznych praktycznych związków przyczynowo - skutkowych, to przeprowadzona przez sąd ocena dowodów może być skutecznie podważona (wyrok Sądu Najwyższego z dnia 27 września 2002 roku, sygn. akt II CKN 817/00, Legalis).

W świetle cytowanego orzecznictwa Sądu Najwyższego, Sąd Okręgowy zważył, iż dopuszczenie się obrazy art. 233 § 1 k.p.c. przez Sąd może polegać albo na przekroczeniu granic swobody oceny wyznaczonej logiką, doświadczeniem życiowym, zasadami nauki albo na niedokonaniu przez sąd wszechstronnego rozważenia sprawy, polegającym na wyciągnięciu logicznych wniosków, zgodnych z doświadczeniem życiowym, jednakże w oparciu jedynie o część materiału dowodowego i pominięciu pozostałej części materiału dowodowego.

Sąd II instancji, w tym zakresie uwzględnił zarzuty apelacji pozwanego i nie podzielił stanowiska Sądu I instancji, dając wiarę zeznaniom świadka A. R. – inspektora Państwowej Inspekcji Pracy, w zakresie w jakim wskazała, iż rozmawiała z powodem telefonicznie w sprawie statusu, w szczególności wykształcenia zatrudnionych obywaterek Ukrainy. Zdaniem Sądu Okręgowego brak było podstaw do odmówienia wiary zeznaniom świadka wyłącznie z powodu

braku stosownej notatki z tej rozmowy. Sąd Odwoławczy miał na uwadze, że świadek w swoich zeznaniach podała, iż jako pracownik Państwowej Inspekcji Pracy nie ma obowiązku sporządzania notatek z każdej rozmowy i ostatecznie treść wszystkich informacji uzyskanych w toku postępowania kontrolnego jest umieszczana w protokole. W ocenie Sądu II instancji skoro świadek prowadziła z powodem korespondencje e-mail jak i kontaktowała się z powodem telefonicznie trudno przyjąć, iż do rozmowy o której świadek zeznała nie doszło. Sąd miał na uwadze, iż świadek ta jako osoba obca dla stron postępowania, obiektywnie relacjonowała przebieg zdarzeń, nie miała ona żadnego interesu jako osoba nie związana ze stronami, a co więcej funkcjonariusz publiczny - inspektor Państwowej Inspekcji Pracy, by zeznawać przeciwko czy też na korzyść którejkolwiek ze stron. Zdaniem Sądu za wiarygodnością zeznań świadka przemawia dodatkowo pisemne ustosunkowanie się do zastrzeżeń wniesionych przez pracodawcę do protokołu kontroli z dnia 03 stycznia 2014r., a więc po upływie kilku tygodni od przedmiotowej rozmowy (k. 99 akt sprawy). Świadek bardzo precyzyjnie odniosła się w tym piśmie do okoliczności wprowadzenia ją w błąd przez powoda w zakresie wskazania, iż K. M. i M. R. (1) nie są studentkami studiów stacjonarnych.

Mając na uwadze powyższe, Sąd Okręgowy uznał, iż podniesiony przez pozwaną zarzut nieprawidłowej oceny zgromadzonego materiału dowodowego przez Sąd Rejonowy w tym zakresie jest uzasadniony. Natomiast, w pozostałej części zarzut ten był bezzasadny i jako taki nie mógł skutkować zmianą wyroku Sądu I instancji prowadzącą do oddalenia powództwa w całości. Pomimo, dokonania przez Sąd II instancji odmiennej oceny zeznań świadka A. R. należy uznać, iż Sąd Rejonowy dokonał w pozostałym zakresie prawidłowej oceny materiału dowodowego zgromadzonego w toku postępowania. W uzasadnieniu wyroku Sąd Rejonowy szczegółowo wykazał, którym dowodom dał wiarę a którym nie dał wiary, przedstawiając logiczną analizę całego materiału dowodowego.

Zdaniem Sądu Okręgowego, w pozostałym zakresie nie doszło w niniejszej sprawie do przekroczenia granic swobodnej oceny dowodów, poza oceną zeznań świadka A. R.. Sąd Okręgowy podzielił stanowisko Sądu I instancji, iż zgromadzony w sprawie materiał dowodowy daje podstawy do twierdzenia, iż strona pozwana rozwiązała z powodem umowę o pracę w trybie dyscyplinarnym z naruszenie przepisów prawa pracy.

Odnosząc się do pozostałych zarzutów sformułowanych w apelacji pozwanej w tym do zarzutu naruszenia art. 52 § 1 pkt 1 k.p. Sąd zważył, iż zgodnie z art. 52 § 1 pkt 1 k.p. pracodawca może rozwiązać umowę o pracę bez wypowiedzenia z winy pracownika w razie ciężkiego naruszenia przez pracownika podstawowych obowiązków pracowniczych. Zdaniem pozwanej Sąd Rejonowy niezasadnie przyjął, iż rozwiązanie stosunku pracy przez pozwaną z powodem nastąpiło bez podania rzeczywistej przyczyny zwolnienia, podczas gdy pracodawca w sposób jednoznaczny podawał przyczynę rozwiązania umowy o pracę z powodem, która została jasno określona w piśmie rozwiązującym umowę o pracę bez wypowiedzenia oraz potwierdzona dowodem z dokumentu w postaci protokołu pokontrolnego PIP. Zdaniem Sądu II instancji istotnie rozwiązanie stosunku pracy przez pozwaną z powodem nastąpiło z podaniem nierzeczywistej przyczyny zwolnienia. Poza okolicznościami podanymi przez Sąd I instancji, powyższe potwierdzają również twierdzenia prezesa pozwanej spółki, który w swoich zeznaniach przed Sądem nie wskazał, iż istotnie przyczyną rozwiązania z powodem umowy w trybie dyscyplinarnym była ta wskazana w uzasadnieniu pisma rozwiązującego umowę. Prezes spółki koncentrował się na fakcie wprowadzenia w błąd pracownika Państwowej Inspekcji Pracy oraz kwestii odebrania spółce koncesji oraz problemach we współpracy z powodem. Jednak żadna z tych przyczyn nie została wskazana w uzasadnieniu rozwiązania umowy o pracę bez wypowiedzenia. Tym samym zdaniem Sądu II instancji zarzut naruszenia przez Sąd Rejonowy art. 52 § 1 pkt 1 k.p. należało uznać za chybiony.

W świetle powyższych ustaleń, za w pełni uzasadniony należało uznać zarzut apelacji strony pozwanej naruszenia przez Sąd I instancji prawa materialnego tj. art. 56 § 1 kodeksu pracy (Dz.U. z 2016 r. poz. 1666, dalej: k.p.), zakresie w jakim przywrócił powoda do pracy na poprzednich warunkach płacy i pracy.

Dokonane przez Sąd II instancji ustalenie, iż powód wprowadził w błąd pracownika Państwowej Inspekcji Pracy w ocenie Sądu II, nie przemawia za celowością przywrócenia powoda do pracy na poprzednich warunkach pracy i płacy. Zdaniem Sądu Okręgowego takie zachowanie powoda ma prawo skutkować brakiem zaufania pracodawcy i rzutować na brak podstaw do sensu reaktywowania tego stosunku pracy. Powód jako manager dwóch kawiarni należących do pracodawcy miał bardzo odpowiedzialne stanowisko, z szerokimi kompetencjami. Przekazywanie natomiast

nieprawdziwych informacji inspektorowi Państwowej Inspekcji Pracy, podczas przeprowadzanej w zakładzie pracy kontroli, uzasadnia utratę niezbędnego zaufania pracodawcy do pracownika wysokiego szczebla zarządzającego, który w ten sposób działa na szkodę pracodawcy. Powód podnosił, iż nie był uprawniony do reprezentowania spółki przed organem kontrolnym, jednak sam jednocześnie przyznał, że dobrowolnie kontaktował się z pracownikami Państwowej Inspekcji Pracy. Skoro powód uważał się za nieuprawnionego do kontaktów z Państwową Inspekcją Pracy, winien był kierować jej inspektorów do prezesa spółki. Tego powód jednak nie uczynił. Wobec informacji udzielonych przez powoda inspektorowi PIP, należało uznać, iż powód zatrudniając K. M. i M. R. (1) nie zbadał dokładnie ich statusu jako cudzoziemców przebywających i starających się o zatrudnienie na terenie Polski. Sąd Okręgowy podzielił stanowisko Sądu I instancji w zakresie w jakim stwierdził, iż powyższe nie było objęte zakresem obowiązków powoda, a przynajmniej pracodawca tego jednoznacznie nie wykazał. Powód, miał umocowanie i zawierał w imieniu pracodawcy umowy z zatrudnianymi osobami ale pracodawca nie udowodnił, iż wymagał od niego prawniczej wiedzy specjalistycznej związanej z badaniem legalności i dodatkowych wymogów formalnych niezbędnych do zatrudnienia cudzoziemca, z którym podpisywał umowę. Mimo to, należy mieć na uwadze, że powód w hierarchii spółki zajmował wysoką pozycję tuż po prezesie spółki i jemu bezpośrednio podlegał jako całkowicie samodzielny menedżer. Powyższe prowadzi do wniosku, iż przed udzieleniem informacji inspektorowi PIP, powód powinien ustalić ich prawdziwość i rzetelnie je zweryfikować. Z całym przekonaniem należy stwierdzić, iż skoro powód podjął się reprezentowania pracodawcy w kontaktach z inspektorem przeprowadzającym kontrolę z ramienia PIP, to jego podstawowym obowiązkiem było działanie w interesie pracodawcy i udzielenie kontrolującemu rzetelnych informacji, po uprzednim ich zweryfikowaniu. Zdaniem Sądu Okręgowego, ostatecznie zachowanie powoda, polegające na wprowadzeniu w błąd inspektora PIP, stanowiło przewinienie pracownicze i uzasadniało utratę do niego zaufania. Zatem przywrócenie go do pracy u pozwanego na stanowisku kierowniczym, które wiąże się z szerokimi kompetencjami i uprawnieniami ale też niezbędnym zaufaniem pracodawcy, byłoby całkowicie niecelowe.

Zgodnie z art. 56 § 1 k.p. pracownikowi, z którym rozwiązano umowę o pracę bez wypowiedzenia z naruszeniem przepisów o rozwiązywaniu umów o pracę w tym trybie, przysługuje roszczenie o przywrócenie do pracy na poprzednich warunkach albo o odszkodowanie. O przywróceniu do pracy lub odszkodowaniu orzeka sąd pracy. Przepisy art. 45 § 2 i 3 stosuje się odpowiednio (art. 56 § 2 k.p.). W myśl art. 45 § 2 k.p. sąd pracy może nie uwzględnić żądania pracownika uznania wypowiedzenia za bezskuteczne lub przywrócenia do pracy, jeżeli ustali, że uwzględnienie takiego żądania jest niemożliwe lub niecelowe; w takim przypadku sąd pracy orzeka o odszkodowaniu.

Odmowa przywrócenia do pracy z powołaniem się na niecelowość lub niemożliwość uwzględnienia takiego żądania powinna być uzasadniona wskazaniem takich przyczyn, które uzasadniałyby wypowiedzenie umowy o pracę. W szczególności, np. nieuwzględnienie żądania przywrócenia do pracy ze względu na jego niecelowość, wynikającą z utraty zaufania, powinna być merytorycznie uzasadniona podobnie jak wypowiedzenie umowy o pracę z takiego powodu. Skutek takiej decyzji sądu jest bowiem, poza uzyskaniem odszkodowania rekompensującego jedynie, najczęściej częściowo, szkodę (krzywdę) poniesioną przez pracownika wskutek bezprawnego lub bezzasadnego rozwiązania stosunku pracy, tożsamy z wypowiedzeniem, tzn. polega na utracie pracy. Postawienie takich wymagań co do merytorycznego uzasadnienia odmowy przywrócenia pracownika do pracy ze względu na jego niecelowość lub niemożliwość jest dodatkowo uzasadnione tym, że samo wykazanie przyczyn odmowy jest łatwiejsze niż uzasadnienie wypowiedzenia, które podlega sformalizowanym rygorom ustanowionym przez prawo i orzecznictwo sądowe oraz ogranicza się do przyczyn wskazanych w oświadczeniu pracodawcy.

W ocenie Sądu II instancji, mając na uwadze powyższe, w niniejszej sprawie przywrócenie powoda do pracy było niecelowe. Sąd Okręgowy analizując zgromadzony w sprawie materiał dowodowy w zakresie zasadności przywrócenia powoda do pracy, przy uwzględnieniu dokonanej własnej oceny dowodów, doszedł do odmiennych wniosków niż Sąd Rejonowy.

Sąd II instancji uznał, iż niecelowe jest przywrócenie powoda do pracy i zasądził od pozwanej na rzecz powoda odszkodowanie na podstawie art. 58 k.p. Odszkodowanie, o którym mowa w art. 56 k.p., przysługuje 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. Zgodnie z obowiązującymi na dzień rozwiązania z powodem umowy o pracę przepisami dotyczącymi okresów wypowiedzenia tj. art. 36 § 1 pkt 2 k.p. (Dz.U. z 1998 r., nr 21, poz. 94) okres wypowiedzenia umowy o pracę zawartej na czas nie określony jest uzależniony od okresu zatrudnienia u danego pracodawcy i wynosi 1 miesiąc, jeżeli pracownik był zatrudniony co najmniej 6 miesięcy. W związku z powyższym Sąd Okręgowy na podstawie art. 386 § 1 k.p.c. zmienił zaskarżony wyrok i zasądził od pozwanej na rzecz powoda odszkodowanie w wysokości 9.000 zł.

W związku z powyższym, a w szczególności mając na uwadze naruszenie przez pracodawcę przepisów prawa pracy przy rozwiązywaniu umowy o pracę z powodem, brak było podstaw do zmiany wyroku Sądu I instancji i oddalenia powództwa w całości, wobec tego w pkt 2 wyroku Sąd oddalił apelację pozwanej w pozostałym zakresie uznając dalej idące jej wnioski i zarzuty za niezasadne.

Natomiast odnosząc się do zarzutów apelacji powoda, co do wysokości wynagrodzenia za czas pozostawania bez pracy, Sąd Okręgowy miał na uwadze co następuje: Przede wszystkim, wskazać, iż w związku ze zmianą zaskarżonego wyroku poprzez zasądzenie roszczenia alternatywnego tj. odszkodowania w miejsce przywrócenia do pracy, jako bezprzedmiotowy należało uznać zarzut naruszenia art. 57 k.p. gdyż dotyczy on wysokości wynagrodzenia zasądanego w przypadku wydania orzeczenia przywracającego do pracy, natomiast zgodnie z powyższym to roszczenie nie zostało uwzględnione.

Niezależnie od powyższego, wskazać należy, iż zgodnie z art. 57 § 1 k.p. pracownikowi, który podjął pracę w wyniku przywrócenia do pracy, przysługuje wynagrodzenie za czas pozostawania bez pracy, nie więcej jednak niż za 3 miesiące i nie mniej niż za 1 miesiąc. Sąd II instancji pomimo zmiany wyroku w zakresie odmowy przywrócenia powoda do pracy, przeanalizował sprawę pod kątem zarzutów sformułowanych przez powoda. W ocenie Sądu Okręgowego właśnie kwota zasądzona przez Sąd Rejonowy był adekwatna do stopnia naruszenia przepisów przez stronę pozwaną, a także do rodzaju dolegliwości, jakie w związku z dyscyplinarnym zwolnieniem z pracy spotkały powoda. Powód bowiem jak sam zeznał, po rozwiązaniu umowy o pracę korzystał ze zwolnienia lekarskiego, a później pracował na stanowisku referenta w Szkole Głównej Handlowej. Sąd Rejonowy słusznie uznał, iż wynagrodzenie za okres pozostawania bez pracy powinno odpowiadać w tym przypadku przysługującemu powodowi w chwili rozwiązania umowy o pracę w trybie art. 52 § 1 k.p. okresowi wypowiedzenia wynoszącemu 1 miesiąc. Brak było zdaniem Sądu II instancji podstaw do zasądzania na rzecz powoda wynagrodzenia w wyższej wysokości. Powód jednocześnie zarzucił zaskarżonemu orzeczeniu również naruszenie przepisu prawa procesowego, a mianowicie art. 316 § 1 k.p.c. poprzez błędne przyjęcie, iż wysokość wynagrodzenia za okres pozostawania powoda bez pracy należało oceniać na chwilę złożenia przez pozwaną oświadczenia o rozwiązaniu umowy o pracę w trybie art. 52 § 1 k.p., a nie na chwilę wyrokowania. Zdaniem Sądu II instancji takie stanowisko strony powodowej jest całkowicie błędne i nie znajduje oparcia w obowiązujących przepisach kodeksu pracy. W ocenie Sądu Okręgowego nie ma podstaw do przyjęcia, iż Sąd I instancji winien był zasądzać wynagrodzenie za czas pozostawania bez pracy, uwzględniać okres wypowiedzenia ustalony na chwilę wyrokowania. Okres wypowiedzenia należy oceniać na moment rozwiązania umowy o pracę, a nie na czas wyrokowania, jest on bowiem ściśle związany ze stosunkiem pracy łączącym strony i nie może być przedłużany o czas trwania postępowania przed Sądem. Zdaniem Sądu II instancji zaprezentowana przez pełnomocnika strony powodowej wykładnia przepisu art. 57 § 1 k.p. jest nieuprawniona. Mając jednocześnie na uwadze zmianę zaskarżonego wyroku odmawiającą przywrócenia powoda do pracy, co skutkowało bezprzedmiotowością powyższych zarzutów sformułowanych przez stronę powodową, Sąd Okręgowy na podstawie art. 385 k.p.c. w pkt 3 oddalił apelację powoda w całości.

Sąd Okręgowy stwierdził również, że w toku postępowania przed Sądem Rejonowym nie doszło do nieważności postępowania, a Sąd Rejonowy rozpoznał istotę sprawy (art. 386 § 2 i 4 k.p.c.). Nie zachodzą więc, badane z urzędu przez Sąd Okręgowy, przesłanki powodujące konieczność uchylecia zaskarżonego orzeczenia.

Rozstrzygnięcie o kosztach postępowania apelacyjnego wydano na podstawie art. 108 § 1 k.p.c. w zw. z art. 391 § 1 k.p.c. w zw. z art. 100 k.p.c., znosząc je wzajemnie pomiędzy stronami (pkt. 4 wyroku). W tym zakresie Sąd miał na uwadze wysokość opłat poniesionych przez obie strony za prowadzenie postępowania przed sądami obu instancji, fakt, iż obie

strony korzystały z pomocy profesjonalnych pełnomocników oraz okoliczność, iż ostateczny wynik procesu, wobec stanowisk procesowych i żądań każdej ze stron, nie pozwala przyjąć wygranej żadnej z nich.

SSO Monika Roslan-Karasińska SSO Marcin Graczyk SSO Dorota Michalska