

Sygn. akt VII Pa 16/18

WYROK

W IMIENIU RZECZYPOSPOLITEJ POLSKIEJ

Dnia 6 marca 2018 roku

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

Przewodniczący: SSO Zbigniew Szczuka

Sędziowie: SO Monika Roslan – Karasińska

SO Agnieszka Stachurska (spr.)

Protokolant: Paulina Filipkowska

po rozpoznaniu na rozprawie w dniu 20 lutego 2018 roku w Warszawie

sprawy z powództwa E. K. (1) i E. Z.

przeciwko (...) Bazie Logistycznej w W.

o odszkodowanie, sprostowanie świadectwa pracy, odprawę emerytalną i nagrodę jubileuszową

na skutek apelacji wniesionych przez powódki

od wyroku Sądu Rejonowego dla Warszawy Pragi - Południe w Warszawie VI Wydział Pracy i Ubezpieczeń Społecznych
z dnia 25 października 2017 roku,

sygn. akt VI P 556/14

1. uchyla zaskarżony wyrok w punkcie 1 w części dotyczącej odprawy emerytalnej oraz w punkcie 3 i w tym zakresie sprawę przekazuje do ponownego rozpoznania Sądowi Rejonowemu dla Warszawy Pragi – Południe w Warszawie VI Wydział Pracy i Ubezpieczeń Społecznych, pozostawiając temu Sądowi rozstrzygnięcie o kosztach instancji odwoławczej;
2. uchyla zaskarżony wyrok w punkcie 2 w części dotyczącej odprawy emerytalnej i nagrody jubileuszowej oraz w punkcie 4 i w tym zakresie sprawę przekazuje do ponownego rozpoznania Sądowi Rejonowemu dla Warszawy Pragi – Południe w Warszawie VI Wydział Pracy i Ubezpieczeń Społecznych, pozostawiając temu Sądowi rozstrzygnięcie o kosztach instancji odwoławczej;
3. zmienia zaskarżony wyrok w punkcie 1 w ten sposób, że zasądza od pozwanego (...) Bazy Logistycznej w W. na rzecz powódki E. K. (1) tytułem odszkodowania za niezgodne z prawem rozwiązanie umowy o pracę bez wypowiedzenia kwotę 413,20 zł (czteryście trzynaście złotych dwadzieścia groszy) wraz z ustawowymi odsetkami od 16 października 2014r. do dnia zapłaty;
4. zmienia zaskarżony wyrok w punkcie 2 w ten sposób, że zasądza od pozwanego (...) Bazy Logistycznej w W. na rzecz powódki E. Z. tytułem odszkodowania za niezgodne z prawem rozwiązanie umowy o pracę bez wypowiedzenia kwotę 8.707,41 zł (osiem tysięcy siedemset siedem złotych czterdzieści jeden groszy) wraz z ustawowymi odsetkami od 16 października 2014r. do dnia zapłaty;

5. oddała apelacje powódek w pozostałym zakresie;

6. znosi między stronami koszty zastępstwa procesowego w instancji odwoławczej w sprawie o odszkodowanie i sprostowanie świadectwa pracy.

SSO Monika Roslan - Karasińska SSO Zbigniew Szczuka SSO Agnieszka Stachurska

UZASADNIENIE

Sąd Rejonowy dla Warszawy Pragi - Południe w Warszawie VI Wydział Pracy i Ubezpieczeń Społecznych, po rozpoznaniu sprawy z powództwa E. K. (1) i E. Z. przeciwko (...) Bazie Logistycznej w W. o odszkodowanie, sprostowanie świadectwa pracy, odprawę emerytalną i nagrodę jubileuszową, wyrokiem z dnia 25 października 2017 roku:

I. oddalił powództwo E. K. (1);

II. oddalił powództwo E. Z.;

III. zasądził na rzecz pozwanej(...) Bazy Logistycznej w W. od powódki E. K. (1) kwotę 1.860,00 zł tytułem zwrotu kosztów zastępstwa procesowego;

IV. zasądził na rzecz pozwanej (...) Bazy Logistycznej w W. od powódki E. Z. kwotę 1.860,00 zł tytułem zwrotu kosztów zastępstwa procesowego;

V. przejął na rachunek Skarbu Państwa koszty zwrotu utraconego zarobku świadka w kwocie 81,26 zł.

Sąd Rejonowy poczynił następujące ustalenia faktyczne:

Powódka E. Z. była zatrudniona przez stronę pozwanej od dnia 15 sierpnia 1977 roku do dnia 26 września 2014 roku, ostatnio na stanowisku kierownika magazynu. Średnie miesięczne wynagrodzenie powódki E. Z. liczone jak ekwiwalent za urlop wynosiło 2.902,47 zł brutto. Jako kierownik magazynu E. Z. odpowiadała za bieżące prowadzenie ewidencji magazynowej, stan ilościowy i jakościowy przechowywanego mienia, za zabezpieczenie magazynu przed włamaniem i kradzieżą, a także za zabezpieczenie przeciwpożarowe. W ramach swych obowiązków służbowych miała wydawać przedmioty zaopatrzenia mundurowego na podstawie dokumentów materiałowych WZ, dokonywać samokontroli stanów magazynowych raz na tydzień i odnotowywać ten fakt w zeszycie kontroli magazynu, a także prowadzić ewidencję magazynową na kartach materiałowych oraz porównywać ją raz na trzy miesiące z ewidencją główną sekcji. Powódka E. Z. zajmowała się także przyjmowaniem i wydawaniem towaru oraz prowadzeniem porządku ewidencji.

Z kolei powódka E. K. (1) była zatrudniona przez stronę pozwaną od dnia 15 września 1997 roku do dnia 26 września 2014 roku, ostatnio na stanowisku magazyniera. Średnie miesięczne wynagrodzenie powódki E. K. (1) liczone jak ekwiwalent za urlop wynosiło 2.295,50 zł brutto. Do jej podstawowych obowiązków na stanowisku magazyniera należało m.in.: wydawanie przedmiotów zaopatrzenia mundurowego na podstawie dokumentów materiałowych WZ, prowadzenie ewidencji magazynowej na kartach materiałowych oraz porównywanie jej raz na trzy miesiące z ewidencją główną. Powódka E. K. (1) pracując w magazynie w pozwanej bazie zajmowała się również przyjmowaniem towaru, rozkładaniem, przyszykowaniem do wydawania, pomocą przy wydawaniu towaru oraz robotami pomocniczymi.

W magazynach pozwanej bazy, oprócz mienia należącego do pozwanej, znajdowało się również mienie, które było tam przechowywane przez Agencję Mienia Wojskowego. Część rzeczy była przekazywana z magazynów bazy do tej Agencji. Agencja Mienia Wojskowego od maja 2011 roku do 13 listopada 2013 roku sprzedawała koce znajdujące się na terenie Jednostki Nr (...) w W., zaś od maja 2011 roku do sierpnia 2014 roku znajdujące się tam materace.

Towar składowany w magazynach pozwanej bazy był wydawany jednostkom wojskowym, które były na zaopatrzeniu tej bazy. Jednostki najpierw musiały zgłosić zapotrzebowanie na dany rok. Na tej podstawie był sporządzany plan roczny wydawania towaru. Zgodnie z tym planem w ciągu roku przyjeżdżały samochody z danych jednostek i pobierały zamówiony wcześniej towar.

O tym, czy towar ma być wydany decydował kierownik składu. Do niego należała również decyzja o odmowie wydania towaru, np. w sytuacjach, gdy jednostki wojskowe przyjeżdżały po towar niezgodnie z planem rocznym, bez wcześniejszego zgłoszenia swego przyjazdu.

Decyzja o wydaniu towaru była następnie przekazywana pracownikom ewidencji, którzy dokonywali odpowiedniej zmiany w systemie komputerowym, a następnie wystawiali odpowiednie dokumenty związane z wydaniem danego towaru. Na podstawie tych dokumentów obsługa magazynu przygotowywała i wydawała towar. Wydanie mienia było potwierdzane na odpowiednim dokumencie. Następnie samochód załadowany towarem pobranym z magazynu wyjeżdżał z bazy i jest jeszcze raz sprawdzany był na bramie przez pracownika służby ochronnej. Po skompletowaniu podpisów kierownika magazynu wydającego towar oraz kierownika magazynu jednostki, która pobrała mienie, dokumenty przechodziły do ewidencji i towar był zdejmowany ze stanu.

Towar składowany w magazynie kierowanym przez E. Z., tj. koce i materace, był często pobierany przez różne jednostki wojskowe.

W okresie od 4 października 2010 roku do 4 października 2012 roku stanowisko kierownika składu w pozwanej bazie zajmował L. G.. W tym czasie wielokrotnie zwracał się do obu powódek z prośbą o wydanie mu towaru z magazynu. Powódka E. K. (1) wydawała L. G. żądany towar, ale nie sprawdzała przed tym jego dokumentów. L. G. przekazywał powódkom jedynie luźne karteczki z zapisanymi partiami towaru, jaki chciał pobrać z magazynu. Powódka E. Z. zapisywała w zeszycie ilość mienia pobranego w ten sposób przez L. G., ale na jego prośbę, kiedy został zawieszony, spaliła te zeszyty. Wierzyła swemu byłemu przełożonemu, że zwróci to wszystko co pobrał na podstawie owych karteczek.

W dniu 4 czerwca 2013 roku zostało sporządzone sprawozdanie końcowe przewodniczącego komisji inwentaryzacyjnej dotyczące przygotowania i przebiegu inwentaryzacji zdawczo – odbiorczej w magazynie kierowanym przez powódkę E. Z.. W wyniku tego spisu nie stwierdzono różnic inwentaryzacyjnych. Wcześniej, tj. w kwietniu 2013 roku, również była sporządzana inwentaryzacja zdawczo – odbiorcza w tym magazynie. W wyniku tych inwentaryzacji przekazano mienie i podpisano umowę o wspólnej odpowiedzialności materialnej za mienie powierzone z trzema pracownikami pozwanej: powódkami E. Z. i E. K. (1) oraz z I. W..

Inwentaryzacja zdawczo – odbiorcza związana z przekazaniem mienia powódkom i I. W. w rzeczywistości nie obejmowała liczenia wszystkich zmagazynowanych rzeczy. Było to niemożliwe ze względu na bałagan panujący w bazie oraz fakt, iż rzeczy te były rozmieszczone w różnych magazynach. Taki nieporządek istniał w magazynach pozwanej bazy od 2006 roku, kiedy to zwieziono do niej materace i koce z całej Polski. W ramach kontroli przeprowadzanych przed 2013 rokiem nie zdołano ich wszystkich policzyć. Dopiero w 2013 roku K. B. zarządził uporządkowanie ww. mienia, przy czym wcześniej znaczną jego ilość wydano różnym jednostkom wojskowym.

W lipcu 2013 roku, czyli już po powierzeniu mienia powódkom, przeprowadzono inwentaryzację kontrolną, w wyniku której stwierdzono różnice inwentaryzacyjne. Jednocześnie, w związku z brakiem prawidłowego oznaczenia wywieszkami, stwierdzono znaczne trudności w sporządzeniu spisu z natury. Powódki nie zgodziły się z wynikami tej inwentaryzacji. Powódka E. Z. utrzymywała, że wszystko powinno się zgadzać i nie powinno być żadnych niedoborów. Podczas przeprowadzenia tej inwentaryzacji początkowo była obecna tylko powódka E. Z.. Pozostali dwaj pracownicy magazynu byli wówczas na urlopie. Jednak po złamaniu ręki przez E. Z., z urlopu została odwołana E. K. (1) i to ona była jedynym pracownikiem, który był obecny do końca inwentaryzacji.

W związku z wynikami inwentaryzacji wydane zostało polecenie uporządkowania mienia celem przeprowadzenia ponownej inwentaryzacji. W związku z tym od grudnia 2013 roku do marca 2014 roku trwało porządkowanie zmagazynowanego mienia.

Po uporządkowaniu mienia została wezwana komisja zewnętrzna do przeprowadzenia inwentaryzacji – była to inwentaryzacja z wiosny 2014 roku. Tuż przed przeprowadzeniem owej inwentaryzacji w rozmowie z K. B. powódka E. Z. przyznała, że jest świadoma tego, że komisja wykaże istnienie braków, bo te braki są. Powódka E. Z. wówczas, czyli tuż przed rozpoczęciem inwentaryzacji z wiosny 2014 roku, poinformowała o brakach również S. G..

Z inwentaryzacji przeprowadzonej wiosną 2014r. sporządzono protokół rozliczenia różnic inwentaryzacyjnych na dzień 5 maja 2014 roku, w którym stwierdzono niedobory ogółem w kwocie 730.357,23 zł oraz nadwyżki ogółem w kwocie 2.000,06 zł. Wśród niedoborów stwierdzono niedobór: 3702 sztuk materaców koszarowo – polowych, 3826 sztuk koców, 1 sztuki podpinka pod kurtkę wyj. WLąd. – 112/175, 2 sztuk podpinka pod kurtkę wyj. WLąd. – 112/181, 1 sztuki kurtki wyj. WLąd b. podp. – 112/175, 2 sztuk kurtek wyj. WLąd b. podp. – 112/181, 1 sztuki ubrania czółgisty warsz. – 100/174, 39 sztuk oznak gen. dywizji do kombinezonu pilota, 21 sztuk oznak gen. broni do kombinezonu pilota oraz 200 sztuk pochewek chorążego do ubrania spec. W rubryce dotyczącej uwag i wniosków tego protokołu zawnioskowano o przeprowadzenie postępowania wyjaśniającego w związku ze stwierdzonymi niedoborami, bowiem osoby materialnie odpowiedzialne nie przedstawiły wiarygodnych wyjaśnień dotyczących ujawnionych różnic, a załączone dokumenty nie wyjaśniały przyczyn zaistniałych różnic, ponieważ nie miały wpływu na stany ewidencyjne na dzień inwentaryzacji. Protokół ten został sporządzony w dniach od 5 czerwca 2014 roku do 17 czerwca 2014 roku.

Decyzją dowódcy jednostki powołano komisję do przeprowadzenia postępowania wyjaśniającego, która miała też wyjaśnić, czy nie wystąpiły błędy ewidencyjne, np. podczas przejścia (przekazania ewidencji) z (...) do (...) Bazy Logistycznej lub podczas wymiany systemów informatycznych. W protokole z dnia 24 lipca 2014 roku z tego postępowania wyjaśniającego stwierdzono, że brak jest przesłanek świadczących o błędach niezawinionych ze strony osób odpowiedzialnych materialnie. Dalej zaś wskazano, że ewentualne szkody w mieniu stwierdzone podczas przeprowadzenia spisu z natury mogą nosić znamiona wieloletnich zaniedbań osób odpowiedzialnych materialnie lub przestępstwa. Jednocześnie komisja zawnioskowała o powołanie nowej komisji do przeprowadzenia inwentaryzacji zdawczo - odbiorczej oraz oszacowania wartości przechowywanego mienia i powstałej szkody, w oparciu o obowiązujące instrukcje i wytyczne, zaś w przypadku potwierdzenia wystąpienia rzeczywistych niedoborów i nadwyżek wniosowała o powiadomienie wojskowych organów ścigania o możliwości popełnienia przestępstwa. Komisja zawnioskowała również o odsunięcie osób odpowiedzialnych materialnie, czyli powódek, od wykonywania obowiązków w powierzonym magazynie.

Rozkazem dziennym nr (...) z dnia 10 września 2014 roku dowódca pozwanej bazy rozkazał szefowi Sekcji Mundurowej Wydziału Materiałowego opracować w terminie do dnia 12 września 2014 roku protokół szkody zgodnie z wykazem różnic inwentaryzacyjnych oraz protokołem z postępowania wyjaśniającego mającego na celu rozliczenie różnic inwentaryzacyjnych z dnia 24 lipca 2014 roku. W wykonaniu tego rozkazu został sporządzony protokół szkody nr (...), w którym wskazano, że wysokość szkody wynosi 729.226,71 zł. Jako datę ujawnienia szkody wpisano dzień 11 września 2014 roku, a jako datę i miejsce wyrządzenia szkody – 17 czerwca 2014 roku Skład (...).

Rozkazem dziennym nr (...) z dnia 16 września 2014 roku powołano nową komisję do przeprowadzenia postępowania wyjaśniającego dotyczącego szkody nr (...). Nowa komisja przeprowadziła postępowanie, w trakcie którego przesłuchała szereg świadków (E. J., W. B., K. B., M. M., M. K. (1)) i sporządziła sprawozdanie z dnia 23 września 2014 roku, w którym wskazała, że szkoda, która powstała w dniu 17 czerwca 2014 roku w Składzie (...), powstała wskutek zaniedbań i ciężkiego naruszenia podstawowych obowiązków pracowniczych. W protokole wskazano też na podejrzenie popełnienia przestępstwa z art. 278 § 1 Kodeksu karnego. Wysokość szkody została ustalona na kwotę 729.226,71 zł, a jako osoby odpowiedzialne za szkodę wskazano E. Z., E. K. (1) oraz I. W.. Ustalono również, że jest to szkoda zawiniona, umyślna, powstała wskutek zaniedbań i rażącego naruszenia podstawowych obowiązków

służbowych. Wskazano, iż braki magazynowe wykazane w toku postępowania dotyczącego szkody nr (...) odpowiadają kilku tirom załadowanym materiałami, a wynikają z wieloletnich zaniedbań przy prowadzeniu magazynów.

Powódka E. Z. w dniu 16 września 2014 roku złożyła wniosek o rozwiązanie z nią umowy o pracę za porozumieniem stron z dniem 29 października 2014 roku, co motywowała zamiarem przejścia na emeryturę w związku z nabyciem uprawnień emerytalnych. Kierownik Składu nie wyraził jednak zgody na wniosek powódki i w zamian zaproponowane zostało rozwiązanie umowy o pracę za wypowiedzeniem, z zachowaniem 3-miesięcznego okresu wypowiedzenia.

Powódka E. K. (1) w dniu 8 sierpnia 2014 roku złożyła wniosek o rozwiązanie z nią umowy o pracę za porozumieniem stron z dniem 30 września 2014 roku, co motywowała zamiarem przejścia na emeryturę w związku z nabyciem uprawnień emerytalnych. Kierownik Składu skierował jej wniosek do dalszego rozpoznania ze swym poparciem. Ostatecznie powódka uzyskała zgodę przełożonego na taki sposób rozwiązania umowy o pracę.

Pismem z dnia 24 września 2014 r. dowódca Jednostki Wojskowej (...) zawiadomił: Zakładową Organizację Związkową przy Jednostce Wojskowej nr (...), Międzyzakładową Organizację Związkową Niezależnego Związku Zawodowego(...)PC MON przy Centrum Szkolenia Logistyki G. oraz Komisję Międzyzakładową(...) Pracowników Wojska o zamiarze rozwiązania umów o pracę z powódkami bez wypowiedzenia na podstawie art. 52 § 1 pkt 1 k.p. z powodu ciężkiego naruszenia podstawowych obowiązków pracowniczych, tj. powstania zawinionej szkody w mieniu pracodawcy, powierzonym na podstawie umowy o wspólnej odpowiedzialności materialnej za powierzone mienie z obowiązkiem wyliczenia się, stwierdzonej na podstawie sprawozdania z postępowania w sprawie szkody nr (...).

Wskazane organizacje związkowe w pismach z 24 i 25 września 2014r., skierowanych do dowódcy Jednostki Wojskowej (...), nie wniosły zastrzeżeń co do zasadności rozwiązania z powódkami umów o pracę.

W dniu 26 września 2014 roku obie powódki otrzymały oświadczenia pracodawcy o rozwiązaniu z nimi umów o pracę bez wypowiedzenia. Jako przyczynę podjętej decyzji w przypadku obu powódek pozwany wskazał: ciężkie naruszenie podstawowych obowiązków pracowniczych, które miało polegać na doprowadzeniu do powstania zawinionej szkody w mieniu pracodawcy, powierzonym na podstawie umowy o wspólnej odpowiedzialności materialnej za powierzone mienie z obowiązkiem wyliczenia się, stwierdzonej na podstawie sprawozdania z postępowania w sprawie szkody nr (...). W świadectwach pracy wręczonych powódkom w pkt 3.1 wskazano, że stosunek pracy ustał w wyniku rozwiązania umowy o pracę bez wypowiedzenia, zgodnie z art. 52 § 1 pkt 1 k.p., zaś w pkt 1, że ustanie stosunku pracy nastąpiło z dniem 26 września 2014 roku.

W związku ze stwierdzonymi niedoborami w materiałach magazynowanych w pozwanej bazie rozpoczęto postępowanie karne. W jego toku powódce E. Z. postawiono zarzuty. Powódka E. K. (1) została jedynie przesłuchana w charakterze świadka, a postępowanie odnośnie jej osoby zostało umorzone z powodu stwierdzenia znikomej społecznej szkodliwości czynu. Przeciwko powódce E. Z. skierowano następnie akt oskarżenia do Sądu. Powódka E. Z. została oskarżona o to, że w bliżej nieustalonych dniach, w okresie od 2004 roku do 2012 roku w W., działając w krótkich odstępach czasu, w wykonaniu z góry powziętego zamiaru, wspólnie i w porozumieniu z kpt. L. G., a także z innymi osobami, w celu osiągnięcia korzyści majątkowych przez kpt. L. G. i innych żołnierzy, wiedząc o tym, że kpt. L. G. przekraczał swoje uprawnienia związane z pełnionymi funkcjami oraz nie dopełniał swoich obowiązków i działał na szkodę interesu publicznego, dokonała przywłaszczenia powierzonych jej oraz poszczególnym podoficerom przedmiotów zaopatrzenia mundurowego o łącznej wartości nie mniejszej niż 319.093,87 zł i w odniesieniu do Jednostki Wojskowej (...) w W. ilości nie mniejszej niż 3702 koców oraz 3826 materacy w ten sposób, że wydawała to mienie z prowadzonego przez siebie magazynu, z pominięciem wymaganych dokumentów rozchodowych oraz przy braku podstaw do jego wydawania ustalonymu, wskazanemu przez kpt. L. G. nabywcy, który w sposób nielegalny nabywał je od kpt. L. G. oraz kierowcy M. W. (1), który samowolnie wywoził to mienie wojskowymi pojazdami mechanicznymi poza teren Składu (...) dla osób, które nielegalnie nabywały od niego wskazane przedmioty.

Powyższy stan faktyczny Sąd Rejonowy ustalił w oparciu o dowody takie jak: świadectwo pracy powódki E. Z., świadectwo pracy powódki E. K. (1), zaświadczenie o wynagrodzeniu powódki E. K. (1), zaświadczenie o wynagrodzeniu powódki E. Z., zakres obowiązków E. Z. z dnia 8 maja 2012 roku, zakres obowiązków E. K. (1), pismo

z dnia 8 lipca 2016r., umowa o wspólnej odpowiedzialności materialnej za powierzone mienie, wniosek powódki E. Z., wniosek powódki E. K. (1), rozwiązanie umowy o pracę E. K. (1) bez wypowiedzenia, rozwiązanie umowy o pracę E. Z. bez wypowiedzenia, pisma z Wojskowej Prokuratury Okręgowej, akt oskarżenia, a także dokumenty z k. 32.

Sąd Rejonowy oparł się również na zeznaniach świadków i stron, różnie jednak oceniając ich wiarygodność.

Zeznania świadków J. K. i J. O. zostały ocenione jako wiarygodne, ponieważ były ze sobą zgodne oraz znalazły potwierdzenie w dokumentacji złożonej w toku sprawy. Zeznaniami świadka S. G. Sąd Rejonowy nie dał wiary jedynie w zakresie, w jakim świadek ten stwierdził, że we wrześniu 2013 roku zarządzono inwentaryzację kontrolną. Z dokumentów (str. 52 – 53 akt z k. 32) wynika, że inwentaryzacja ta miała miejsce w lipcu 2013 roku. W pozostałym zakresie zeznania ww. świadka jako znajdujące potwierdzenie w dokumentach i w zeznaniach innych świadków, zostały ocenione jako zasługują na wiarę.

Sąd I instancji odmówił wiarygodności zeznaniom świadka E. F. w części, w jakiej świadek stwierdziła, że konsekwencje finansowe wobec powódek zostały wyciągnięte od razu po kontroli z kwietnia, maja 2014 roku. Z dokumentacji złożonej do akt sprawy wynika, że dopiero we wrześniu 2014 roku takie decyzje wobec powódek zostały podjęte, zatem w tej części zeznania E. F. były niewiarygodne. W pozostałym zakresie Sąd Rejonowy dał wiarę zeznaniom tego świadka. Wskazał, że są one zgodne i spójne z zeznaniami pozostałych świadków, ocenionych przez Sąd jako wiarygodne oraz z dokumentacją złożoną w sprawie.

Jako wiarygodne Sąd I instancji ocenił także zeznania świadka I. W.. Dokonując takiej oceny miał na uwadze, że świadek wskazała, że poprzednie inwentaryzacje nie były przeprowadzane rzetelnie, nie wszystko było liczone, że w magazynach pozwanej bazy był bałagan i że w związku z tym doszło do porządkowania magazynu przed inwentaryzacjami z roku 2014.

Sąd I instancji nie dał wiary zeznaniom świadka L. G., który sugerował, że powódka E. Z. wydawała mienie różnym osobom prywatnym, które podjeżdżały prywatnymi samochodami, a także w zakresie, w jakim świadek zeznał, że powódki fałszowały przez lata inwentaryzacje. Zdaniem Sądu I instancji, nic takiego nie zostało wykazane w toku postępowania innymi dowodami, sam zaś świadek L. G. jest oskarżony w postępowaniu karnym i niewątpliwie korzystne dla niego było obciążenie powstaniem strat w mieniu wojskowym jedynie powódek. Ponadto co do inwentaryzacji, to same powódki ich nie przeprowadzały, ale były one przeprowadzane przez odpowiednie powołane w tym celu zespoły. Także zeznania świadka w zakresie, w jakim wskazał, że powódka E. Z. jest despotyczna i dopuszczała się mobbingu, nie znalazły potwierdzenia w pozostałym materiale dowodowym. Sąd Rejonowy ocenił jednak jako wiarygodne zeznania wskazanego świadka w tej części, w której świadek zeznał, że straty wykazane w 2014 roku w postaci kilku tysięcy sztuk mienia musiały powstawać przez dłuższy okres. W tym zakresie złożone zeznania korespondowały z zeznaniami innych świadków, którzy wskazywali na bałagan panujący w magazynach pozwanej bazy.

Oceniając zeznania świadka M. H. Sąd I instancji wskazał, że nie były one wiarygodne w części, w której świadek wskazał, że sprawa związana z brakami magazynowymi w pozwanej bazie rozpoczęła się w sierpniu 2014 roku. Z dokumentów złożonych do akt sprawy wynika, że już w 2013 roku stwierdzono nieprawidłowości, a wnikliwe sprawdzanie rozpoczęło się w maju 2014 roku.

Sąd Rejonowy oparł się na zeznaniach świadka K. B., które zostały ocenione jako wiarygodne w całości. W szczególności Sąd Rejonowy miał na uwadze, że wskazany świadek zeznał, że od początku maja 2013 roku do sierpnia - września 2013 roku ujawnione zostały braki w magazynach bazy, ale nie ustalono jeszcze przyczyn ich powstania. Sąd I instancji uznał również za niezwykle istotne zeznania tego świadka co do procedury wydawania towaru z magazynów pozwanej bazy.

Dokonując oceny zeznań świadka M. W. (2), Sąd I instancji miał na uwadze, że świadek nie była pewna co do dat poszczególnych inwentaryzacji. Oparł się jednak na zeznaniach tego świadka w zakresie, w jakim świadek wskazała,

że inwentaryzacja przeprowadzona w 2013 roku wykazała braki, znalazło to bowiem potwierdzenie w dokumentach, a konkretnie w inwentaryzacji z lipca 2013 roku.

Zeznaniom powódek E. Z. i E. K. (1) Sąd Rejonowy nie dał wiary w zakresie, w jakim powódki wskazywały, że od razu po odejściu ze stanowiska L. G. poinformowały przełożonych o brakach w magazynach. Z zeznań S. G. i K. B. wynika, że takie powiadomienie miało miejsce dopiero na początku 2014 roku. Sąd Rejonowy nie dał wiary zeznaniom powódki E. Z. również w zakresie, jakim zeznała, że nie kwestionowała nigdy braków w kocach i materacach, a jedynie kwestionowała braki w pozostałym asortymencie. Tego rodzaju twierdzenie nie znalazło potwierdzenia w pozostałym materiale dowodowym. W szczególności z zeznań świadka K. B. wynika, że powódki nie zgadzały się z wynikami inwentaryzacji z lipca 2013 roku wykazującej braki, a przeciż głównym składnikiem owych braków były właśnie koce i materace. Z tego względu Sąd I instancji uznał, że w rzeczywistości powódki w lipcu 2013 roku kwestionowały w ogóle stwierdzone braki, a dopiero po uporządkowaniu magazynów przed kontrolą z wiosny 2014 roku przyznały, że faktycznie są braki w kocach i materacach.

Sąd Rejonowy nie dał wiary zeznaniom powódki E. Z. w części, w jakiej twierdziła, że po zawieszeniu L. G. wszyscy wiedzieli o brakach w magazynach pozwanej bazy. Zdaniem Sądu I instancji, także i ten fakt nie znalazł oparcia w zgromadzonym materiale dowodowym, a poza tym sama powódka o brakach w mieniu zawiadomiła przełożonych dopiero w 2014 roku.

Przeprowadzając rozważania prawne Sąd Rejonowy wskazał, że powódki opierały zgłoszone roszczenia na twierdzeniu o niezgodnym z prawem rozwiązaniu umów o pracę bez wypowiedzenia. Podstawą dla takiego sposobu zakończenia stosunku pracy jest regulacja z art. 52 § 1 pkt 1 k.p., która wskazuje, że pracodawca może rozwiązać umowę o pracę bez wypowiedzenia z winy pracownika w razie ciężkiego naruszenia przez pracownika podstawowych obowiązków pracowniczych.

Argumentacja powódek szczególnie koncentrowała się wokół tego, że pracodawca uchybił terminowi z art. 52 § 2 k.p., zgodnie z którym 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. Powódki wskazywały, że w rzeczywistości pracodawca dowiedział się o powstałej szkodzie wcześniej niż na miesiąc przed rozwiązaniem z nimi umowy o pracę.

W związku z powyższym Sąd I instancji w pierwszej kolejności dokonał analizy wskazanego zarzutu powódek. Podkreślił, że wysokość niedoborów w magazynie, w którym pracowały powódki, została ujawniona już w protokole rozliczenia różnic inwentaryzacyjnych sporządzonym w okresie od 5 czerwca 2014 roku do 17 czerwca 2014 roku. Jednak samo ustalenie niedoborów nie przesądza jeszcze o powzięciu przez pracodawcę wiadomości o okolicznościach uzasadniających rozwiązanie z danym pracownikiem umowy o pracę bez wypowiedzenia. Powołując się na orzecznictwo Sądu Najwyższego Sąd Rejonowy wskazał, że termin określony w art. 52 § 2 k.p. powinien być liczony od momentu, w którym pracodawca uzyskał w dostatecznym stopniu wiarygodne informacje uzasadniające jego przekonanie, że pracownik dopuścił się czynu nagannego w stopniu usprawiedliwiającym niezwłoczne rozwiązanie umowy o pracę. Jak wynika zaś z treści protokołu rozliczenia różnic inwentaryzacyjnych, w dniu 17 czerwca 2014 roku ujawniono jedynie wielkość szkody, ale nie doszło jeszcze do ustalenia osób odpowiedzialnych za powstanie szkody, ani też sposobu jej powstania. W związku z tym – co wynika zarówno z dokumentu ze str. 54 – 56 z k. 32 akt sprawy, jak i z zeznań świadków J. K., S. G. i J. O. – konieczne było przeprowadzenie postępowania wyjaśniającego. Zachodziło podejrzenie, że ujawnione niedobory mogą wynikać z błędu w systemie informatycznym, który źle naliczył ilość materiałów przechowywanych w magazynach. Niewątpliwie więc pracodawca w dniu 17 czerwca 2014 roku nie miał jeszcze wiedzy o tym, by powódki dopuściły się ciężkiego naruszenia podstawowych obowiązków pracowniczych. Powołał więc komisję, która w sprawozdaniu z dnia 24 lipca 2014 roku wskazała, że nie doszło do błędów systemu informatycznego, a zatem, co zostało zapisane w protokole, że brak jest przesłanek świadczących o błędach niezawinionych ze strony osób odpowiedzialnych materialnie. Tymi osobami odpowiedzialnymi materialnie były powódki. W dniu 24 lipca 2014 roku pracodawca uzyskał więc wiadomość, że brak jest przesłanek świadczących o niezawinionych błędach ze strony powódek. Powyższe nie oznacza jednak, że z dniem 24 lipca 2014 roku pracodawca

wiedział już, że powódki ciężko naruszyły swoje podstawowe obowiązki pracownicze. Protokół z dnia 24 lipca 2014 roku stwierdza jedynie, że nie doszło do powstania niedoboru w wyniku działań niezawinionych przez czynnik ludzki, takich jak błędy w systemie informatycznym. Jednocześnie jednak protokół ten nie ustala kto konkretnie jest odpowiedzialny, ani kto konkretnie naruszył obowiązki. Wręcz przeciwnie, komisja sporządzająca protokół z dnia 24 lipca 2014 roku dopiero skierowała sprawę do dalszego rozpoznania, wnioskując na str. 45 dokumentów z k. 32 akt sprawy o powołanie dalszej komisji do przeprowadzenia inwentaryzacji zdawczo-odbiorczej oraz do przeprowadzenia dalszego postępowania w celu ustalenia odpowiedzialności poszczególnych osób, które może się nawet skończyć ewentualnym skierowaniem zawiadomienia o możliwości popełnienia przestępstwa. Jednocześnie komisja zalecała odsunięcie osób materialnie odpowiedzialnych od zajmowania się magazynem, co jest wyrazem pewnych podejrzeń wobec tych osób. Same jednak podejrzania nie wystarczyły pracodawcy do rozwiązania umowy o pracę na podstawie art. 52 k.p.

W ocenie Sądu Rejonowego, momentem, gdy pracodawca dowiedział się o konkretnych osobach odpowiedzialnych za powstałą szkodę, był moment przedstawienia mu sprawozdania z dnia 23 września 2014 roku. To bowiem dopiero w tym sprawozdaniu wskazano bezpośrednio, że szkoda wynikała z ciężkiego naruszenia podstawowych obowiązków pracowniczych przez konkretnych pracowników, a także, że było to działanie zawinione. Również postępowanie dowodowe, jakie przeprowadziła komisja przed sporządzeniem tego sprawozdania, wykazało, że dopiero w tym sprawozdaniu przedmiotem zainteresowania pracodawcy stała się kwestia odpowiedzialności za szkodę konkretnych osób. Dopiero bowiem na etapie przed sporządzeniem owego sprawozdania, we wrześniu 2014 roku, odebrano oświadczenia od poszczególnych świadków, którzy mogli rzucić światło na sprawę, więc to dopiero komisja powołana rozkazem dziennym nr (...)z dnia 16 września 2014 roku zajęła się ustaleniem, czy doszło do ciężkiego naruszenia podstawowych obowiązków pracowniczych oraz ty, kto je naruszył. Wcześniejsze komisje zajmowały się jedynie obliczaniem szkody oraz sprawdzaniem, czy szkoda nie wynika z błędów systemu informatycznego.

Sąd Rejonowy podkreślił, że miesięczny termin na rozwiązanie umowy o pracę bez wypowiedzenia z winy pracownika zaczyna biec dopiero, gdy pracodawca uzyskał wiarygodne informacje uzasadniające przekonanie, że pracownik dopuścił się ciężkiego naruszenia obowiązków pracowniczych. Nie wystarczy wiedza pracodawcy, że pracownik naruszył swój podstawowy obowiązek. Pracodawca musi uzyskać potwierdzenie, że to naruszenie miało charakter ciężki, a więc że pracownik działał umyślnie lub dopuścił się rażącego niedbalstwa oraz że jego zachowanie spowodowało zagrożenie lub naruszenie interesu pracodawcy. Niewątpliwie więc miesięczny termin z art. 52 § 2 k.p. zaczyna biec dopiero od momentu uzyskania przez pracodawcę wiedzy o spełnieniu wszystkich przesłanek z art. 52 § 1 pkt 1 k.p., a więc od momentu uzyskania przez niego informacji, że konkretny pracownik dopuścił się naruszenia podstawowych obowiązków pracowniczych, że to naruszenie miało charakter ciężki, a więc wynikało z winy umyślnej lub co najmniej z rażącego niedbalstwa oraz, że doprowadziło do naruszenia lub co najmniej narażenia interesów pracodawcy. W rozpatrywanej sprawie Sąd I instancji przyjął, że przy uwzględnieniu wskazanych okoliczności oraz ustalonego stanu faktycznego, pozwany pracodawca uzyskał wiedzę rozpoczynającą bieg terminu z art. 52 § 2 k.p. dopiero w dniu 23 września 2014 roku.

Sąd I instancji odniósł się również do argumentacji powódek dotyczącej tego, że zawiadamiały swych przełożonych o brakach, co potwierdzają zeznania świadków: K. B. i S. G.. Wymienieni świadkowie zeznali, że powódki informowały o brakach przed kolejną inwentaryzacją, która miała miejsce na wiosnę 2014 roku. Jednak, zdaniem Sądu Rejonowego, nie sposób było uznać, że już od tego momentu, należy liczyć termin z art. 52 § 2 k.p. Jak zostało wskazane, termin ten powinien być liczony od uzyskania przez pracodawcę pełnej wiedzy pozwalającej mu na ustalenie, że dany pracownik faktycznie dopuścił się ciężkiego naruszenia podstawowych obowiązków pracowniczych. Zawiadomienie przez powódki o istnieniu braków nie jest natomiast tożsame z ustaleniem w toku odpowiednich procedur kontrolnych ich odpowiedzialności oraz przyczyn występujących braków. Pracodawca rozpoczął owe procedury kontrolne i dopiero od momentu ogłoszenia ich wyników w dniu 23 września 2014 roku powziął wiedzę o zaistnieniu przesłanek do uznania, że powódki naruszyły swe obowiązki pracownicze w sposób ciężki. Oświadczenia o rozwiązaniu umów o pracę bez wypowiedzenia złożył powódkom w dniu 26 września 2014 roku. To oznacza, że nie naruszył terminu z art. 52 § 2 k.p.

W dalszej kolejności Sąd Rejonowy odniósł się do przyczyn rozwiązania umów o pracę z powódkami i przeanalizował je w powiązaniu z art. 52 § 1 k.p. Podkreślił, że w pojęciu "ciężkie naruszenie podstawowych obowiązków pracowniczych", o którym mowa w ww. przepisie, zawierają się trzy elementy. Są to: bezprawność zachowania pracownika (naruszenie podstawowego obowiązku pracowniczego), naruszenie albo zagrożenie interesów pracodawcy, a także zawinienie obejmujące zarówno winę umyślną, jak i rażące niedbalstwo.

Z ustaleń faktycznych poczynionych przez Sąd Rejonowy wynika, że w majątku pozwanej niewątpliwie doszło do powstania szkody na kwotę 729.226,71 zł. To naruszało również interesy pracodawcy, jednak z materiału dowodowego zgromadzonego w sprawie nie wynika, w jaki sposób miała ta szkoda powstać. Sąd I instancji miał na uwadze, że zarówno dokumenty z postępowania w sprawie szkody nr (...), jak i zeznania świadków przesłuchiwanych w toku postępowania, potwierdziły, że braki magazynowe wynikały z wieloletnich zaniedbań. Dodatkową trudnością był fakt, że z dokumentów i ustaleń poczynionych w toku wewnętrznego postępowania pracodawcy w sprawie szkody nr (...) wynika, że prawdopodobnie wcześniejsze inwentaryzacje były przeprowadzane niewłaściwie, czyli wskazywane w nich wielkości w rzeczywistości nie wynikały z faktycznego przeliczenia materiałów zgromadzonych w magazynach. Potwierdziła to świadek I. W., która jako pracownik magazynu pamiętała, że pewne rzeczy w ogóle nie były liczone ze względu na ich ilość. W rzeczywistości więc nie wiadomo, kiedy tak naprawdę powstały braki w magazynach. Jednocześnie wiadomym jest, że w okresie, gdy kierownikiem składu był L. G., tj. w latach 2010 – 2012, sam L. G. przygotowywał karteczki, odręcznie napisane, na których polecał wydanie mu z magazynu pewnych materiałów. Istnienie tych karteczek i fakt ich sporządzenia przez L. G. potwierdziły obie powódki. Wiedziały one o tych karteczkach, wydawały też na ich podstawie materiały L. G.. Wprawdzie zgłosiły ten fakt, ale miało to miejsce dopiero w 2014 roku, przed inwentaryzacją. Jednocześnie powódka E. Z. przyznała, że na prośbę L. G. zniszczyła zeszyty, w których miała zapisane kiedy i jaką ilość towaru zabrał z magazynu. Tłumaczyła się, że skoro szef kazał jej wydać coś z magazynu, to wydawała, bo jeśli nie zrobiłaby tego, to „do widzenia”, co w domyśle miało być równoznaczne ze zwolnionym z pracy. Sąd I instancji uwzględnił jednak zapis zakresu obowiązków powódki E. Z., gdzie zostało wskazane, że ma ona obowiązek wydawać towar z magazynu jedynie na podstawie dokumentów WZ. Z powyższego wynika więc, że towar wydawany w inny sposób na polecenie L. G., był wydawany niezgodnie z zakresem obowiązków, o czym powódka wiedziała. Z jej zeznań wynika, że od zawsze wiedziała o brakach, gdyż L. G. brał sobie rzeczy z magazynu. Oznacza to więc, że powódka była świadoma, że wydając materiały swemu przełożonemu na podstawie kartek, czy zapisów w zeszycie, w rzeczywistości działała wbrew swym obowiązkom oraz wbrew regulacjom przyjętym w zakładzie pracy, powodując braki inwentaryzacyjne. Powódka jednocześnie liczyła na to, że jej przełożony wszystkie braki uzupełni, co jednak nie miało ostatecznie miejsca.

Opisane zachowanie powódki E. Z. Sąd Rejonowy zakwalifikował jako naruszenie jednego z podstawowych obowiązków pracowniczych. Z art. 100 § 2 pkt 4 k.p. wynika, że obowiązkiem pracownika jest w szczególności dbanie o mienie pracodawcy, zaś w treści zakresu obowiązków powódki wyraźnie wskazano, że wydawanie materiałów zaopatrzenia mundurowego może następować tylko na podstawie dokumentów WZ. Powódka, wydając mienie na podstawie kartek sporządzonych przez jej przełożonego, naruszyła więc swój podstawowy obowiązek. Jej zachowanie zostało przez Sąd Rejonowy zakwalifikowane jako cechujące się rażącym niedbalstwem, a nie jako zachowanie wynikające z winy umyślnej. Powódka przez cały czas liczyła na to, że jej przełożony ureguluje wszelkie braki wynikające z zapisów w zeszycie, czego jednak ostatecznie nie zrobił. Takie zachowanie powódki wskazuje, że bezpodstawnie liczyła, że wszelkie braki zostaną wyrównane, mimo że zdawała sobie sprawę, że wydając towar narusza swoje obowiązki. Reasumując, Sąd I instancji ocenił, że E. Z. naruszyła podstawowy obowiązek w sposób ciężki, jej zachowanie bowiem cechowało się rażącym niedbalstwem i doprowadziło do powstania szkody majątkowej w majątku pozwanej pracodawcy.

Zaprezentowane rozważania Sąd Rejonowy odniósł również do zachowania drugiej z powódek. Wskazał, że E. K. (1) wiedziała o wydawaniu towaru L. G. na podstawie jego odręcznych kartek. Podkreślił, że ona także miała w zakresie obowiązków zapis o wydawaniu przedmiotów zaopatrzenia mundurowego na podstawie dokumentów materiałowych WZ. Wprawdzie tłumaczyła, że nie mogła sprawdzać uprawnień swego przełożonego do wynoszenia z magazynu poszczególnych rzeczy, ale Sąd Rejonowy tej argumentacji nie uwzględnił. Wskazał, że wprost z zakresu obowiązków

powódki wynika jej uprawnienie do sprawdzania dokumentów, na podstawie których wydaje towar z magazynu. Jej zachowanie, sprzeczne z tym zakresem obowiązków, cechowało się rażącym niedbalstwem, dlatego powódka E. K. (1) również dopuściła się ciężkiego naruszenia podstawowego obowiązku pracowniczego.

Sąd I instancji nie podzielił argumentacji powódek także i w tym zakresie, w jakim wskazywały, jakoby nie mogły sprawdzać swego przełożonego L. G. oraz, że bały się odmówić wydania mu towaru z magazynu, gdyż obawiały się zwolnienia z pracy. Sąd Rejonowy miał na uwadze, że nawet jeśli powódki bałyby się bezpośredniej konfrontacji ze swym przełożonym, to przecież nadal mogły coś zrobić z faktem bezprawnego zabierania przez L. G. towaru z magazynu. Mogły skierować zgłoszenie o tym fakcie do dalszego przełożonego, a w ostateczności nawet i do Żandarmerii Wojskowej, czy wojskowej prokuratury. Powódki jednak tolerowały sytuację, w której bez żadnych dokumentów L. G. wynosił bliżej nieokreśloną ilość towarów z magazynów wojskowych. Takie zachowanie powódek zostało zakwalifikowane jako ciężkie naruszenie ich podstawowych obowiązków pracowniczych.

Sąd I instancji wskazał, że nie uwalnia powódek od zarzutu ciężkiego naruszenia podstawowych obowiązków pracowniczych również fakt, że powiadomiły o brakach swoich przełożonych, bowiem jak wynika z zeznań świadka K. B. miało to miejsce dopiero po tym, jak braki zostały już ujawnione. Również świadek S. G. zeznał, że E. Z. zawiadomiła go o brakach, ale dopiero przed kolejną komisją w 2014 roku. Oznacza to, że powódki nie dość, że nie powiadały przełożonych o nadużyciach L. G. w czasie, gdy te nadużycia występowały, to jeszcze nie złożyły takiego zawiadomienia również od razu po zwolnieniu L. G., który przecież przestał pełnić swoją funkcję w 2012 roku. Dopiero po ujawnieniu braków podczas inwentaryzacji wskazały przełożonemu, że faktycznie braki w mieniu są, czego mają świadomość. Zdaniem Sądu Rejonowego, opisane zachowanie powódek nie może ich uwalniać od winy w postaci rażącego niedbalstwa.

Sąd Rejonowy miał na uwadze, że nie sposób było ustalić konkretnej wysokości szkody, jaka powstała w wyniku działań obu powódek. Pozwana nie była w stanie udowodnić, jaka wartość szkody wynika z działań powódek, a jaka może być wynikiem jeszcze innych zaniedbań, czy nieścisłości. W szczególności nie zostało wykazane, od kiedy były prowadzone nierzetelne inwentaryzacje, podczas których nie prowadzono rzeczywistego przeliczania wszystkich materiałów. Faktem jednak pozostaje, że przynajmniej pewna część braków wynikała z działań powódek, do czego powódki zresztą się przyznały, twierdząc, że wiedziały, że będą braki w magazynie w związku z wydawaniem towarów L. G.. Braki te dotyczyły koców i materaców. W toku postępowania ustalono jednak, że brakowało również munduru, oznak i innych materiałów zaopatrzenia mundurowego. Pozwana jednak nie wykazała, aby te braki były wynikiem działań powódek. W związku z tym, na pewno powódki nie są odpowiedzialne za całość powstałej w majątku pozwanej szkody. Co więcej, na podstawie zgromadzonego w sprawie materiału dowodowego niemożliwym jest ustalenie, w jakiej wysokości szkodę wyrządziły powódki. Z pewnością jednak przynajmniej część szkody wynika z ich działań, stąd też jako prawdziwy został oceniony zarzut, że powódki swym zachowaniem doprowadziły do powstania szkody nr (...).

Podsumowując, Sąd Rejonowy wskazał, że prawdziwa jest przyczyna podana w treści oświadczenia o rozwiązaniu umów o pracę bez wypowiedzenia z powódkami. Obie powódki dopuściły się ciężkiego naruszenia podstawowego obowiązku pracowniczego. W związku z tym, uwzględniając, że został zachowany termin z art. 52 § 2 k.p., rozwiązanie z powódkami umów o pracę było zgodne z prawem. To oznaczało, że nie zostały spełnione przesłanki roszczeń zgłoszonych przez powódki. Podstawą wszystkich roszczeń, które powódki zgłosiły, było uznanie, że w rzeczywistości rozwiązanie umowy o pracę bez wypowiedzenia było niezgodne z prawem. Tymczasem Sąd Rejonowy doszedł do wniosku przeciwnego. Z tego względu powództwa zostały oddalone w całości.

O kosztach procesu Sąd I instancji orzekł na podstawie art. 98 i 99 k.p.c. oraz w oparciu o przepisy 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 (tekst jednolity - Dz. U. z 2013 roku, poz. 461, ze zm.), w brzmieniu aktualnym na dzień wniesienia pozwów. Powódka E. K. (1) wniosła o zasądzenie na jej rzecz łącznie kwoty 11.775,70 zł, a więc odpowiednia stawka kosztów zastępstwa procesowego to kwota 1.800 zł (§ 11 ust. 1 pkt 2 rozporządzenia). Powódka domagała się również sprostowania świadectwa pracy, a więc stawka kosztów zastępstwa procesowego w związku z tym roszczeniem to 60 zł (§ 11 ust. 1 pkt 3 rozporządzenia). Z kolei powódka

E. Z. wnosila łącznie o zasądzenie na jej rzecz kwoty 37.775,14 zł oraz o sprostowanie świadectwa pracy. Zsumowane koszty zastępstwa procesowego, jakie zostały od niej zasądzone na rzecz pozwanej, wyniosły więc 1.860zł (§ 11 ust. 1 pkt 2 i 3 rozporządzenia) (wyrok Sądu Rejonowego dla Warszawy Pragi - Południe z dnia 25 października 2017r. wraz z uzasadnieniem, k. 336, k. 403 - 410 tom II i III a.s.).

Apelację od powyższego wyroku złożyły w dniu 12 grudnia 2017 roku powódki, zaskarżając rozstrzygnięcie Sądu Rejonowego w całości. Zarzuciły skarżonemu rozstrzygnięciu:

1. naruszenie prawa materialnego, tj. art. 52 § 2 k.p., przez jego niezastosowanie w stanie faktycznym, w którym odpowiedzialność powódek za powierzone mienie kształtuje się na zasadzie domniemania winy, ustalonej w art. 124 § 1 k.p. w zw. z art. 234 k.p.c., co dla wypełnienia przesłanek warunkujących rozwiązanie z nimi umów o pracę w trybie dyscyplinarnym nie wymaga drobiazgowego ustalania i potwierdzania: skali niedoborów magazynowych, winy sprawcy ani dodatkowych związanych z tym okoliczności;
2. błąd w ustaleniach faktycznych polegający na częściowo nieprawidłowo ustalonym stanie faktycznym, poprzez pominięcie okoliczności nieprawidłowego powierzenia mienia obu powódkom, co wyklucza ich indywidualną odpowiedzialność, rozkładając jej ciężar również na przełożonych powódek oraz brak odniesienia się do specyfiki zależności służbowej pracowników cywilnych od swych wojskowych dowódców — przełożonych, co doprowadziło do przekroczenia granic swobodnej oceny sędziowskiej i tym samym spowodowało obrazę przepisów postępowania, tj. art. 233 k.c. w zw. z art. 300 k.p.;
3. nierozpoznanie istoty sprawy, w szczególności pominięcie kilku kluczowych aspektów oraz całkowite pominięcie okoliczności mających zasadniczy wpływ na proces ujawniania niedoborów magazynowych i próbę zatuszowania sprawy przez dopisanie brakujących składników magazynowego mienia do listy darów Wojska Polskiego dla Ukrainy, co najdobitniej wskazuje na wiedzę przełożonych w zakresie braków i ich działanie w celu uniknięcia odpowiedzialności, zarówno dyscyplinarnej jak i karnej.

Wskazując na powołane zarzuty strona powodowa wniosła o:

- zmianę zaskarżonego wyroku poprzez uwzględnienie roszczeń sformułowanych w pozwie i doprecyzowanych w toku postępowania sądowego oraz zasądzenie od pozwanej na rzecz każdej z powódek kosztów postępowania za obie instancje, w tym kosztów zastępstwa adwokackiego według norm przepisanych

ewentualnie

- o uchylenie zaskarżonego wyroku i przekazanie sprawy do ponownego rozpoznania Sądowi I instancji.

W uzasadnieniu apelacji pełnomocnik powódek uzasadnił szczegółowo sformułowane zarzuty. Podniósł, że choć Sąd Rejonowy ustalił, że obie powódki związane były umową o wspólnej odpowiedzialności materialnej za powierzone im mienie magazynowe z obowiązkiem wyliczenia się, to jednak faktu tego nie uwzględnił przy ocenie, czy pracodawca miał obowiązek dokonywania kilkukrotnych sprawdzeń inwentaryzacyjnych w sytuacji, gdy już od kilkunastu miesięcy, a nawet kilku lat, wiadome było, że istnieją bardzo poważne niedobory magazynowe w powierzonym mieniu. Pracodawca, jeśli zdecydował się zwolnić dyscyplinarnie pracownice związane umową o odpowiedzialności za powierzone mienie, to powinien to uczynić w ciągu miesiąca od ujawnienia niedoborów w tym mieniu. W rozpatrywanej sprawie nastąpiło to na ponad rok przed zwolnieniem powódek. Nowo wyznaczony na stanowisko przełożony powódek kpt. B., a także mjr WP S. G. byli informowani ustnie przez powódki o istniejących niedoborach, lecz nic z tym nie zrobili.

W ocenie pełnomocnika powódek, Sąd Rejonowy nie uwzględnił również okoliczności świadczących o specyfice stosunków zależności służbowej w wojsku, która wymuszała na powódkach bezwzględne posłuszeństwo i wykonywanie poleceń pozaregulaminowych, pod rygorem braku premiowania, nagradzania, czy też nawet konsekwencji zwolnienia z pracy. Poza tym, z punktu widzenia przypisania powódkom odpowiedzialności za

niedobory w powierzonym mieniu, inwentaryzacja z września 2014 roku była przeprowadzona w sposób fikcyjny i w żadnym razie jej wynik nie może stanowić podstaw, żeby datę końcową jej przeprowadzenia, tj. dzień 23 września 2014 roku, uznać za początek biegu miesięcznego terminu dla zastosowania art. 52 § 1 k.p.

Strona powodowa zarzuciła ponadto, że Sąd Rejonowy błędnie ustalił stan faktyczny oraz dokonał obarczonej błędami jego oceny, pomijając istotne okoliczności towarzyszące sprawie ujawnienia niedoborów magazynowych. Pełnomocnik powódek wskazał na liczne braki i sprzeczności w dokumentacji inwentaryzacyjnej i pokontrolnej. Zaznaczył, że pracodawca posiadał wiedzę o niedoborach magazynowych już po inwentaryzacji przeprowadzonej w lipcu 2013 roku, a niedobory te powstały w wyniku wieloletnich zaniedbań, mających swój początek w 2006r. W związku z tym już wcześniej istniały podstawy do przeprowadzenia gruntownej inwentaryzacji i zastosowania wobec powódek art. 52 § 1 k.p. oraz sankcji służbowych wobec kpt. L. G.. Tymczasem działania pracodawcy ograniczyły się zaledwie do okresowego zawieszenia kpt. L. G. w sprawowanych przez niego obowiązkach. Powódki zobowiązano zaś do podpisania w dniu 28 lutego 2012 roku umowy o wspólnej odpowiedzialności za powierzone im mienie, w tym za to, którego już w magazynach nie było. Inwentaryzacja zdawczo-odbiorcza z 2012 roku, poprzedzająca podpisanie umowy o wspólnej odpowiedzialności, nie polegała na liczeniu stanu magazynowego z uwagi na „bałagan” w rozmieszczeniu magazynowanego asortymentu w różnych, odrębnych magazynach. Tym samym sama umowa dotknięta była brakiem, eliminującym powódki z zakresu przyjętych zobowiązań, co może mieć znaczenie w toczącym się równoległe postępowaniu o naprawienie szkody w mieniu pracodawcy. W lipcu 2013 roku zarządzono kolejną inwentaryzację, w wyniku której formalnie ujawniono niedobory magazynowe, lecz odstąpiono od ustalania ich rozmiarów z uwagi na trudności w sporządzeniu spisu z natury z przyczyn braku prawidłowego oznaczenia wywieszkami. Inwentaryzacja ta również odbyła się w sposób nieprawidłowy, gdyż pod nieobecność powódek. Powyższe nie zmienia faktu, że już wtedy pracodawca miał wiedzę o poważnych brakach w powierzonym powódkom mieniu. Po uporządkowaniu magazynów zarządzono kolejną inwentaryzację wiosną 2014 roku, która potwierdzona została protokołem z dnia 5 maja 2014 roku i wykazała niedobory magazynowe o wymiarze niemal identycznym, a właściwie o 1.124,52 zł niższym niż miało to miejsce we wrześniu 2014 roku. Jednak wówczas pracodawca nie zdecydował się na dyscyplinarne zwolnienie powódek. Pracodawca nie zwolnił powódek w tym trybie także po przeprowadzonych postępowaniach wyjaśniających objętych protokołem od dnia 5 czerwca 2015 roku do dnia 17 czerwca 2014 roku, a następnie protokołem z dnia 24 lipca 2014 roku, pomimo że i w nich wykazano zaniedbania. Dopiero rozkazami z dnia 10 września 2014 roku i z dnia 17 września 2014 roku pracodawca zdecydował się zrealizować wnioski pokontrolne z protokołu z dnia 24 lipca 2014 roku przez powołanie stosownych komisji do protokolarnego wykazania szkody i przeprowadzenia postępowania wyjaśniającego. Na podstawie protokołu pokontrolnego z dnia 23 września 2014 roku powódki w końcu zostały odsunięte od nadzoru nad magazynami i dodatkowo zostały dyscyplinarne zwolnione z pracy z dniem 26 września 2014 roku.

Według pełnomocnika powódek Sąd I instancji wskazanych okoliczności nie uwzględnił uznając, że dla uzasadnienia dyscyplinarnego zwolnienia powódek, pracodawca musiał podjąć pokontrolne działania wyjaśniające w oparciu o protokół z dnia 24 lipca 2014 roku, nawet nie wyjaśniając dlaczego zwlekał i dopiero po upływie blisko 2 miesięcy zdecydował się na ich przeprowadzenie (apelacja strony powodowej z dnia 12 grudnia 2017r., k. 416 - 422 tom III a.s.).

W odpowiedzi na apelację z dnia 7 lutego 2018 roku pełnomocnik pozwanej wniósł o oddalenie apelacji oraz o zasądzenie od powódek kosztów postępowania w I i II instancji, w tym zwrotu kosztów zastępstwa procesowego według norm przepisanych. Podkreślił, iż Sąd I instancji prawidłowo ustalił stan faktyczny i dokonał rzetelnej oceny zgromadzonego materiału dowodowego. Uzasadniając swe stanowisko podniósł, że termin określony w art. 52 § 2 k.p. powinien być liczony od momentu, w którym pracodawca uzyskał w dostatecznym stopniu wiarygodne informacje uzasadniające jego przekonanie, że pracownik dopuścił się czynu nagannego, w stopniu usprawiedliwiającym niezwłoczne rozwiązanie umowy o pracę.

W rozpatrywanej sprawie wyjaśnienie sprawy niedoborów w magazynach wymagało przeprowadzenia kilku inwentaryzacji. Dopiero mając pewność, że za niedobory w magazynach odpowiedzialne są powódki jako osoby odpowiedzialne materialnie, pozwana rozwiązała z nimi umowę o pracę w trybie art. 52 k.p. Prawidłowo podała przy

tym przyczynę rozwiązania umów o pracę, ponieważ obie powódki dopuściły się ciężkiego naruszenia podstawowego obowiązku pracowniczego (odpowiedź na apelację z dnia 7 lutego 2018r., k. 442 - 443 tom III a.s.).

Sąd Okręgowy zważył, co następuje:

Apelacje powódek w części podlegały uwzględnieniu, częściowo były bezzasadne, a w odniesieniu do roszczeń o odprawę emerytalną i nagrodę jubileuszową były skuteczne o tyle, że spowodowały uchylene zaskarżonego wyroku w tym zakresie i przekazanie sprawy do ponownego rozpoznania Sądowi I instancji.

Odnosząc się w pierwszej kolejności do zarzutów naruszenia przez Sąd Rejonowy przepisów prawa procesowego, należy wskazać, że pełnomocnik powódek w apelacji powołał się na obrazę art. 233 k.c. w związku z art. 300 k.p. Zapewne jednak chodziło pełnomocnikowi o art. 233 k.p.c. i tylko na skutek omyłki został wskazany ww. przepis kodeksu cywilnego. Analizując zatem zarzut naruszenia tego przepisu, którego obrazę w rzeczywistości pełnomocnik zarzucił, Sąd Okręgowy miał na względzie, że art. 233 § 1 k.p.c. nakłada na sądy obowiązek stosowania takiego rozumowania przy analizie materiału dowodowego, który jest zgodny z wymogami wyznaczonymi przepisami prawa procesowego, doświadczeniem życiowym oraz regułami logicznego myślenia. Podniesienie skutecznego zarzutu naruszenia przez sąd swobodnej oceny dowodów wymaga wskazania nieprawidłowości procesu myślowego przeprowadzonego przez sąd, do których doszło przy przyjęciu kryteriów oceny dowodów lub stosowania kryteriów oceny podczas analizy dowodów. Nieprawidłowości powinny mieć charakter obiektywny, to jest niezależny od indywidualnych doświadczeń życiowych i poglądów stron. W związku z tym samo przedstawienie przez stronę odmiennych wniosków niż wynikające z oceny dokonanej przez sąd pierwszej instancji nie świadczy jeszcze o przekroczeniu swobodnej oceny dowodów (zob. wyrok Sądu Najwyższego z dnia 6 listopada 1998r., II CKN 4/98). Nie może oznaczać naruszenia zasad oceny dowodów także to, że określony dowód został oceniony niezgodnie z intencją skarżącego. Nadto dla skuteczności zarzutu naruszenia art. 233 § 1 k.p.c. konieczne jest wskazanie przyczyn dyskwalifikujących rozumowanie sądu. W szczególności skarżący powinien wskazać, w jaki sposób sąd naruszył kryteria przy ocenie konkretnych dowodów, uznając brak ich wiarygodności i mocy dowodowej lub niesłusznie im je przyznając, względnie wskazać jakie dowody wskazujące na fakty istotne dla rozstrzygnięcia zostały przez Sąd pominięte (wyrok Sądu Apelacyjnego w Białymstoku z dnia 18 stycznia 2018r., III AUa 573/17).

W rozpatrywanej sprawie pełnomocnik powódek ograniczył się do sformułowania we wstępnej części apelacji zarzutu naruszenia prawa procesowego powiązanego z zarzutem błędu w ustaleniach faktycznych, co polegać miało na pominięciu okoliczności nieprawidłowego powierzenia mienia obu powódkom oraz na braku odniesienia się do specyfiki zależności służbowej pracowników cywilnych od swych wojskowych dowódców — przełożonych. Nie wskazał jednak, które dowody Sąd Rejonowy wadliwie ocenił, ewentualnie pominął i w czym uchybił zasadom logiki, doświadczenia życiowego czy zdrowego rozsądku. Pełnomocnik skarżących ograniczył się do samego tylko stwierdzenia wadliwości dokonanych ustaleń faktycznych, odwołując się do takiego stanu faktycznego, który zdaniem powódek odpowiada rzeczywistości. To jednak nie jest wystarczające dla zdyskwalifikowania podstawy faktycznej rozstrzygnięcia i dlatego zarzut błędu w ustaleniach faktycznych i naruszenia art. 233 § 1 k.p.c. został oceniony jako bezzasadny. W konsekwencji Sąd Okręgowy przyjął, że zaaprobował stan faktyczny, który ustalił Sąd Rejonowy. Wobec tego nie było potrzeby powtarzania go.

Sąd II instancji podzielił natomiast zarzut naruszenia art. 52 § 2 k.p. z tym, że nie w pełni argumentacja zawarta w apelacji, odnosząca się do tego zagadnienia, została zaaprobowana. W ocenie Sądu Okręgowego, nie ma racji pełnomocnik powódek wywodząc, że sam fakt powierzenia powódkom mienia na podstawie umowy o wspólnej odpowiedzialności materialnej z obowiązkiem wyliczenia się stanowił podstawę do przyjęcia, że pracodawca miał wystarczające przesłanki do zwolnienia dyscyplinarnego. Sąd Najwyższy w wyroku z dnia 13 maja 1998r. (I PKN 96/98, OSNP 1999/10/329) wskazał, że uzyskanie przez pracodawcę wiadomości o sprzedaży towarów po zawyżonych cenach przez materialnie odpowiedzialnego sprzedawcę, przed ustaleniem przyczyn tego zachowania, nie powoduje rozpoczęcia biegu terminu z art. 52 § 2 k.p. Podobny pogląd został wyrażony również w innym wyroku Sądu Najwyższego z dnia 17 listopada 1999r. (I PKN 392/99, OSNP 2001/7/222), w którym wskazano, że samo ujawnienie

niedoboru w mieniu powierzonym pracownikowi nie uzasadnia rozwiązania umowy o pracę bez wypowiedzenia z winy pracownika.

Sąd II instancji aprobuje wskazane poglądy i w związku z tym przyjął, że ani inwentaryzacja przeprowadzona wiosną 2014 roku, ani znacznie wcześniejsze informacje o brakach występujących w mieniu powierzonym powódcom, nie mogły skutecznie otworzyć dla pracodawcy miesięcznego terminu, na który wskazuje art. 52 § 2 k.p. W tym względzie rację miał Sąd I instancji, który odwołując się do orzecznictwa zacytowanego w uzasadnieniu wyroku, przyjął, że pracodawca miał prawo podjąć dalsze czynności sprawdzające. Zbyt daleko idąca była jednak konstatacja tego Sądu, jakoby dopiero w dniu 23 września 2014r. doszło do uzyskania przez pracodawcę informacji o okolicznościach uzasadniających rozwiązanie z powódkami umów o pracę na podstawie art. 52 k.p.

Przed przystąpieniem do szczegółowej analizy okoliczności rozpatrywanego przypadku, tytułem wstępu do dalszych rozważań, należy zwrócić uwagę, że termin zawarty w art. 52 § 2 k.p. jest prekluzją prawa materialnego, nie podlega przywróceniu, a jego upływ następuje bez udziału woli stron. Zaczyna biec od "uzyskania wiadomości przez pracodawcę", a przedmiotem informacji są okoliczności uzasadniające rozwiązanie umowy o pracę. Uznanie, czy pracodawca posiadał odpowiednią wiedzę weryfikowaną jest przez uwarunkowania dające podstawę do rozwiązania umowy o pracę w trybie art. 52 § 1 k.p. W tym miejscu można postawić ogólną tezę, że rozpoczęcie biegu terminu dyktowane jest relacją zachodzącą między zakresem wiedzy pracodawcy a przesłankami uzasadniającymi zakończenie zatrudnienia. Oznacza to, że termin zaczyna biec od momentu, gdy obiektywnie mierząc, stan wtajemniczenia zatrudniającego będzie wskazywał na ziszczenie się warunków zawartych w zwrocie "ciężkie naruszenie podstawowych obowiązków pracowniczych". Oznacza to inaczej, że pracodawca ma mieć rozeznanie, co do bezprawności zachowania pracownika (uchybienia obowiązkowi podstawowemu), naruszenia albo (poważnego) zagrożenia interesów pracodawcy, a także zawinienia. Jeśli w jednej z tych płaszczyzn pozyskanie przez zatrudniającego wiadomości jest ułomne, to rozpoczęcie biegu terminu jest dyskusyjne. Szczególne znaczenie posiada aspekt zawinienia. Pracodawca rozwiązując umowę o pracę w trybie art. 52 § 1 pkt 1 k.p. powinien mieć przekonanie, że pracownik działał umyślnie albo rażąco niedbale.

W kontekście zaprezentowanych rozważań jako istotne jawi się pytanie, czy na rozpoczęcie miesięcznego terminu mają wpływ działania pracodawcy zmierzające do wyjaśnienia, na czym polegało zachowanie pracownika. W orzecznictwie wyrażono zapatrywanie, że termin z art. 52 § 2 k.p. rozpoczyna bieg od zakończenia, podjętego niezwłocznie i sprawnie przeprowadzonego, wewnętrznego postępowania sprawdzającego uzyskane przez pracodawcę wiadomości o niewłaściwym zachowaniu pracownika (wyrok Sądu Najwyższego z dnia 26 marca 1998r., I PKN 5/98, OSNAPiUS 1999/6/201). Pogląd ten wychodzi z założenia, że "uzyskanie wiadomości" jest kategorią obiektywną, którą należy łączyć ze stanem świadomości pracodawcy co do istnienia faktów uzasadniających rozwiązanie umowy (wyroki Sądu Najwyższego: z dnia 4 czerwca 2002r., I PKN 242/01, LEX nr 1157543; z dnia 10 sierpnia 1978r., I PRN 67/78, OSNC 1979 Nr 3, poz. 56). Chodzi o to, aby pracodawca mógł podjąć racjonalną decyzję. Dlatego w orzecznictwie przyjmuje się, że momentem uzyskania wiadomości o zachowaniu wyrządzającym szkodę jest data, w której pracodawca uzyskał wiadomość o faktach, z których - przy prawidłowym rozumowaniu - można i należy wyprowadzić wniosek, że szkoda jest wynikiem zawinionego działania lub zaniechania pracownika (wyrok Sądu Najwyższego z dnia 26 listopada 2002r., I PKN 587/01, LEX nr 577448).

Przedstawiony pogląd znajduje uzasadnienie we właściwościach art. 52 § 2 k.p., u podstaw którego leżą cechy ochronne ukierunkowane na pracownika. Wskazany przepis gwarantuje pracownikowi, że groźba utraty pracy, choćby nawet spowodowana ciężkim naruszeniem podstawowych obowiązków pracowniczych, nie będzie trwać dłużej niż miesiąc od uzyskania przez pracodawcę wiadomości o okoliczności uzasadniającej rozwiązanie umowy. Nie mniej ważna jest jednak relacja ogniskująca się w zwrocie "od uzyskania przez pracodawcę wiadomości uzasadniającej rozwiązanie umowy o pracę". Probiezmem tego zwrotu jest rzeczywistość, a zatem odpowiednio sprawdzona wiedza po stronie zatrudniającego, na podstawie której można zasadnie wnosić, że pracownik dopuścił się kwalifikowanego naruszenia obowiązków pracowniczych. Znaczy to tyle, że między sferą ochronną (dążącą do "przyspieszenia" rozpoczęcia biegu terminu) a domeną interesów pracodawcy (wyznaczającą odmienne dążenie) należy ustanowić rozsądny kompromis. Można postawić ogólną tezę, że pozyskanie informacji o zachowaniu pracownika, choćby nie były one całkiem pełne

i pewne, co do zasady prowadzi do rozpoczęcia terminu z art. 52 § 2 k.p. Za tym zapatrywaniem przemawia szereg argumentów - poza ochronnymi właściwościami przepisu, także to, że to pracodawca odpowiedzialny jest za sferę organizacyjną zatrudnienia, a więź pracownicza oparta jest na jego ryzyku. Nie znaczy to jednak, że wzorzec ten nie dopuszcza wyjątków.

Sytuacje zaistniałe w zindywidualizowanych stanach faktycznych zmierzają do wyważenia przeciwstawnych interesów. Z jednej strony, dotarcie do pracodawcy określonego komunikatu o pracowniku skłania do uznania, że termin się rozpoczął, z drugiej jednak strony, niejasność i niejednoznaczność przekazu może wstrzymać ten efekt, jednak pod warunkiem, że pracodawca niezwłocznie podejmie działania sprawdzające, które powinny zostać sprawnie przeprowadzone (wyrok Sądu Najwyższego z dnia 26 marca 1998r., I PKN 5/98, OSNAPiUS 1999/6/201). Mogą one polegać na różnorodnych czynnościach. Przykładowo, mogą sprowadzać się do analizy prawnej dopuszczalności rozwiązania umowy o pracę (wyrok Sądu Najwyższego z dnia 25 kwietnia 2014r., II PK 193/13, LEX nr 1495939). Niekiedy, wstrzymanie rozpoczęcia terminu z art. 52 § 2 k.p. wynika z czasu, jaki jest potrzebny do oceny skutków znanego zachowania pracownika (wyrok Sądu Najwyższego z dnia 14 kwietnia 2015r., II PK 146/14, LEX nr 1712813).

Miarą sprawności postępowania sprawdzającego są konkretne okoliczności faktyczne, a przede wszystkim rodzaj materii podlegającej weryfikacji. Będzie ona inna w przypadku oceny działań kierownika banku w zakresie przeprowadzanych operacji finansowych (wyrok Sądu Najwyższego z dnia 26 listopada 2002r., I PKN 587/01, LEX nr 577448) i odmienna w razie weryfikowania, czy członek zarządu działał na szkodę spółki (wyrok Sądu Najwyższego z dnia 20 sierpnia 2008r., I PK 32/08, LEX nr 475647). W orzecznictwie podkreśla się również, że ocena, czy pracodawca uzyskał wiadomości uzasadniające rozwiązanie umowy o pracę powinna uwzględniać także czas niezbędny do rozważania kwalifikacji zachowania pracownika i możliwości postawienia mu zarzutu niewłaściwego postępowania. Będzie tak wówczas, gdy badana materia ma charakter skomplikowany lub specjalistyczny (wyrok Sądu Najwyższego z dnia 16 lutego 2017r., II PK 372/15, LEX nr 2269088). Przedstawione przykładowo czynniki odnoszące się do uwarunkowań faktycznych, relatywizują mechanizm określony w art. 52 § 2 k.p. Rolą sądu rozpoznającego sprawę jest przeprowadzenie szczegółowych rozważań uwzględniających wszystkie ważne argumenty (wyrok Sądu Najwyższego z dnia 7 czerwca 2017r., I PK 183/16, LEX nr 2320362).

Podsumowując, przy dokonywaniu oceny przekroczenia terminu z art. 52 § 2 k.p. sąd rozpoznający sprawę ma obowiązek określić dzień, w którym pracodawca dowiedział się o zachowaniu pracownika 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). W wypadku zaś, gdy pracodawca podjął czynności sprawdzające, a kontekst faktyczny sprawy je uzasadniał (gdyż nie wszystkie kwestie zostały wyjaśnione), sąd ma obowiązek rozważyć, czy działania zatrudniającego nie odsunęły w czasie rozpoczęcia biegu terminu.

Uwzględniając zaprezentowane poglądy, w rozpatrywanej sprawie, istotne jest to, że po otrzymaniu wyników inwentaryzacji przeprowadzonej wiosną 2014 roku, rozkazem dziennym z dnia 3 lipca 2014r. została wyznaczona komisja, która przeprowadziła postępowanie wyjaśniające w oparciu o dokumenty, w tym oświadczenia, które w lipcu 2014r. złożyli: K. B., K. U., M. C., p. Z., M. M. i M. K. (1) (str. 58 – 64 akt postępowania w sprawie szkody z karty 32). Wcześniej, w czasie prac komisji inwentaryzacyjnej działającej wiosną 2014r., osoby odpowiedzialne materialnie, a takimi były powódki, miały możliwość złożenia wyjaśnień. Zostało to odnotowane w protokole rozliczenia różnic inwentaryzacyjnych z dnia 5 maja 2014r., w którym w części końcowej wskazano: „osoby odpowiedzialne materialnie nie przedstawiły wiarygodnych wyjaśnień dotyczących ujawnionych różnic (...)”. W związku z powyższym, zdaniem Sądu II instancji, w dacie zapoznania się przez dowódcę Jednostki M. K. (2) z protokołem z dnia 24 lipca 2014r., co nastąpiło 28 lipca 2014r., strona pozwana miała wystarczające informacje o faktach, z których - przy prawidłowym rozumowaniu - mogła i powinna była już wyprowadzić wniosek, że szkoda jest wynikiem zawinionego działania lub zaniechania powódek. Wspomniany protokół z dnia 24 lipca 2014r. wskazywał, że nie stwierdzono przesłanek świadczących o błędach niezawinionych ze strony osób odpowiedzialnych materialnie oraz, że ewentualne szkody w

mieniu, stwierdzone podczas spisu z natury mogą nosić znamiona wieloletnich zaniedbań osób odpowiedzialnych materialnie lub przestępstwa.

Sąd Rejonowy przyjmując odmiennie, wskazał między innymi, że protokół z dnia 24 lipca 2014 roku nie ustala kto konkretnie jest odpowiedzialny, ani kto konkretnie naruszył obowiązki. Komisja sporządzająca ten protokół dopiero skierowała sprawę do dalszego rozpoznania, wnosząc – jak określił to Sąd I instancji – o powołanie dalszej komisji do przeprowadzenia inwentaryzacji zdawczo-odbiorczej oraz do przeprowadzenia dalszego postępowania w celu ustalenia odpowiedzialności poszczególnych osób, które może się nawet skończyć ewentualnym skierowaniem zawiadomienia o możliwości popełnienia przestępstwa.

Sąd II instancji analizując zapisy na stronie 5 protokołu z dnia 24 lipca 2014r. nie znalazł wśród nich takiego o jakim mowa w uzasadnieniu Sądu Rejonowego, a mianowicie zalecenia powołania komisji do przeprowadzenia dalszego postępowania w celu ustalenia odpowiedzialności poszczególnych osób, które może się nawet skończyć ewentualnym skierowaniem zawiadomienia o możliwości popełnienia przestępstwa. Wspomniany protokół w punkcie 1 wniosków zawiera zalecenie odsunięcia osób odpowiedzialnych materialnie od wykonywania obowiązków w magazynie, a w punkcie 2 wskazuje na konieczność powołania komisji, ale nie do przeprowadzenia dalszego postępowania w celu ustalenia odpowiedzialności poszczególnych osób, jak określił to Sąd I instancji, lecz do przeprowadzenia inwentaryzacji zdawczo – odbiorczej oraz oszacowania zgodnie z obowiązującymi przepisami wartości przechowywanego mienia i powstałej szkody, w oparciu o obowiązujące instrukcje i wytyczne. Punkt 3 wniosków z protokołu zawiera natomiast stwierdzenie, że w przypadku potwierdzenia wystąpienia rzeczywistych niedoborów i nadwyżek komisja wnosi o powiadomienie wojskowych organów ścigania o możliwości popełnienia przestępstwa.

Niezależnie jednak od zaleceń i wniosków komisji sporządzającej protokół z dnia 24 lipca 2014r., Sąd Okręgowy ocenił, że dalsze działania pracodawcy powódek, przy stanie wiedzy, którym pracodawca dysponował pod koniec lipca 2014r., nie były konieczne, by nastąpiło otwarcie terminu z art. 52 § 2 k.p. W tym czasie były już ustalone niedobory i nadwyżki w magazynie (niezależnie od funkcjonujących u pozwanego instrukcji dotyczących opracowania protokołu szkody). Poza tym pracodawca wiedział, że nie wynikały one z działań niezawinionych przez osoby materialnie odpowiedzialne, a także, że osoby odpowiedzialne materialnie nie przedstawiły wiarygodnych wyjaśnień dotyczących ujawnionych różnic. Zostały również w lipcu 2014r. odebrane wyjaśnienia od kilku osób. Nie było więc pracodawcy potrzeba niczego więcej do tego, by uznać, że istnieją przesłanki do ewentualnego dyscyplinarnego rozwiązania umów o pracę z powódkami. Nie było potrzeby przeprowadzania dalszych postępowań wyjaśniających czy sprawdzających, ponieważ te nie ujawniły żadnych nowych okoliczności, tj. takich, które nie byłyby pracodawcy wcześniej znane. Świadczy o tym analiza treści sprawozdania z dnia 23 września 2014r. z postępowania wyjaśniającego. Sprawozdanie to zostało przygotowane w części na podstawie materiałów, które już wcześniej pracodawca posiadał, m.in. protokołu z dnia 24 lipca 2014r., sprawozdania końcowego Przewodniczącego Komisji Inwentaryzacyjnej z dnia 4 czerwca 2013r., oświadczeń osób odpowiedzialnych materialnie z dnia 30 kwietnia 2013r. czy umów o wspólnej odpowiedzialności materialnej z dnia 27 maja 2013r. Nowością wśród materiałów, którymi dysponowała komisja przygotowująca protokół z dnia 23 września 2014r., były jedynie oświadczenia świadków, oświadczenia odpowiedzialnych materialnie oraz opinie przełożonych o pracowniku. Odnosząc się do nich należy zwrócić uwagę, że świadkowie M. M., M. K. (1) i K. B. złożyli pisemne oświadczenia już w lipcu 2014r. We wrześniu 2014r. natomiast powtórzyli część tego, co oświadczyli w lipcu 2014r. (część zwrotów z oświadczeń z lipca i września 2014r. jest nawet tożsama). W ich oświadczeniach z września 2014r. nie pojawiły się żadne informacje, które stanowiłyby dla pracodawcy novum i nie byłyby mu wcześniej znane. Z kolei, jeśli chodzi o oświadczenia z dnia 23 września 2014r., złożone przez świadków E. J. i W. B., to nic z nich nie wynika. Wskazane osoby w oświadczeniach napisały jedynie to, że o nieprawidłowościach i brakach w magazynie nic nie wiedziały. Oczywiście jest zatem, że tak oświadczenia tych osób, jak i wcześniej wymienionych M. M., M. K. (1) i K. B. nie ujawniły niczego nowego, czym pozwany nie dysponowałby w lipcu 2014r. Analizując z kolei oświadczenia z dnia 22 września 2014r. osób odpowiedzialnych materialnie, tj. obu powódek i I. W., jako istotny nasuwa się wniosek, że nie zostały one sporządzone na potrzeby ustalenia okoliczności uzasadniających zwolnienie dyscyplinarne powódek. W oświadczeniach tych zamiast wyjaśnień dotyczących kwestii istotnych dla

ustalenia sposobu powstania braków i nadwyżek, udziału w tym powódek i ich wiedzy na ten temat, powódki złożyły oświadczenia, czy dobrowolnie przyjmą na siebie obowiązek zapłaty odszkodowania za szkodę powstałą w powierzonym im mieniu. Opinie przełożonych natomiast z całą pewnością nie były tym, do czego pracodawca potrzebował powołania komisji i z czym zasadnie czekał aż do września 2014r. Podsumowując zatem, materiały, na podstawie których komisja w dniu 23 września 2014r. sporządziła protokół, nie stanowiły niczego nowego w porównaniu do materiałów i stanu wiedzy pracodawcy z 24 lipca 2014r. W rezultacie, Sąd II instancji przyjął, że termin z art. 52 § 2 k.p. zaczął biec od powzięcia wiadomości o wyniku prac pierwszej komisji wyjaśniającej (kontrola ta wyjaśniała wszystkie istotne kwestie). Zapatrywanie to wyprowadzane zostało z założenia, że miesięczny termin biegnie od dnia, w którym do pracodawcy dotrą informacje dostatecznie skonkretyzowane i sprawdzone (wyroki Sądu Najwyższego: z dnia 5 czerwca 2007r., I PK 5/07, OSNP 2008/15-16/212; z dnia 7 marca 2013r., I PK 216/12, OSNP 2014/2/21). Chodzi o wiedzę, w dostatecznym stopniu wiarygodną, a w rezultacie uzasadniającą przekonanie, że pracownik dopuścił się czynu nagannego w stopniu usprawiedliwiającym niezwłoczne rozwiązanie umowy o pracę (wyroki Sądu Najwyższego: z dnia 20 sierpnia 2008r., I PK 32/08, LEX nr 475647; z dnia 17 marca 2016r., III PK 8415, LEX nr 2053639; z dnia 22 marca 2016r., II PK 37/15, LEX nr 2026396). Ważny jest zatem moment, w którym pracodawca miał możliwość sprawdzenia i przekonania się o słuszności obciążających pracownika zarzutów (orzeczenia Sądu Najwyższego: z dnia 30 stycznia 1936r., I C 2410/35, OSN 1936/10/390; z dnia 7 stycznia 1938r., I C 703/37, OSN 1938/12/540; z dnia 17 października 1945r., C III 698/45, OSN 1947/3/62; z dnia 13 maja 1998r., I PKN 96/98, OSNAPiUS 1999/10/329). Oznacza to, że w przypadku dokonywania kolejnych kontroli, początek terminu z art. 52 § 2 k.p. uzależniony jest od rodzaju ujawnionych okoliczności, a przede wszystkim ich znaczenia z pozycji art. 52 § 1 pkt 1 k.p. Jeśli pierwsza kontrola ujawni dane umożliwiające rozwiązanie umowy o pracę, to po zapoznaniu się z nią pracodawcy, zaczyna liczyć się termin warunkujący poprawność zakończenia zatrudnienia. Inaczej będzie, gdy pierwsza czynność sprawdzająca nie da podstaw do rozwiązania stosunku pracy. Wówczas, kolejne starania pracodawcy mogą wstrzymywać termin z art. 52 § 2 k.p. Jest tak dlatego, że postępowanie sprawdzające może zostać wdrożone ze skutkiem odraczającym początek biegu terminu tylko wówczas, gdy pracodawca nie uzyskał wiadomości na tyle pewnych, aby mógł nabrać uzasadnionego przekonania o nagannym postępowaniu pracownika (wyrok Sądu Najwyższego z dnia 5 czerwca 2014r., I PK 301/13, LEX nr 1506372).

W rozpatrywanej sprawie argumentacja, która została przywołana, potwierdza, że pracodawca powódek we wrześniu 2014r. nie powziął żadnych nowych informacji, które pozwoliłyby na przyjęcie, że otwarcie terminu z art. 52 § 2 k.p. nastąpiło dopiero we wskazanej dacie. Z powodów, które zostały szczegółowo przeanalizowane, nastąpiło to już w lipcu 2014r., po sporządzeniu protokołu z dnia 24 lipca 2014r. Po analizie jego treści pracodawca miał już wszystkie konieczne informacje, a w wyniku działań komisji z września 2014r. nie pojawiło się nic nowego. Zdaniem Sądu II instancji, tak zresztą, z punktu widzenia możliwości zastosowania art. 52 § 1 k.p., nie mogło się stać, ponieważ - wbrew argumentacji Sądu Rejonowego - celem powołania komisji pracującej we wrześniu 2014r. nie było dokonywanie jakichkolwiek ustaleń w tym zakresie. Świadczy o tym kilka okoliczności. Po pierwsze, w rozkazy dziennym z dnia 16 września 2014r. wskazano, że komisja została powołana do postępowania wyjaśniającego dotyczącego szkody. To zatem sama szkoda – o czym zresztą świadczy treść sprawozdania z dnia 23 września 2014r. – była powodem, dla którego doszło do powołania komisji. W rozkazy nie ma wzmianki o tym, by postępowanie wyjaśniające miało dotyczyć okoliczności uzasadniających rozwiązanie umów o pracę z powódkami. Po drugie, treść wspomnianego sprawozdania wskazuje, że przeprowadzona analiza odnosi się głównie do przepisów kodeksu pracy dotyczących odpowiedzialności za mienie powierzone i taka też jest końcowa opinia radcy prawnego, który wskazał, jakie przepisy stanowią podstawę prawną odpowiedzialności oraz, że pracownicy nie wykazali podstaw do wyłączenia ich odpowiedzialności, o których mowa w art. 124 § 3 k.p. Elementy związane z ciężkim naruszeniem przez powódki ich obowiązków pracowniczych pojawiają się natomiast jedynie na stronie 2 sprawozdania z dnia 23 września 2014r. przy okazji opisu ustalonego stanu faktycznego, gdzie w części obejmującej opis przyczyn i okoliczności powstania szkody wskazano, że powstała na skutek zaniedbań i ciężkiego naruszenia podstawowych obowiązków pracowniczych, a w miejscu wskazania rodzaju szkody określono, że szkoda jest zawiniona, umyślna, powstała wskutek zaniedbań i rażącego naruszenia podstawowych obowiązków służbowych. Po trzecie, nie wiadomo jakie konkretne materiały

stanowiły podstawę do takich wniosków w sytuacji, kiedy, zdaniem Sądu Okręgowego, komisja pracująca we wrześniu 2014r. nie pozyskała niczego nowego w porównaniu z materiałami i informacjami dostępnymi w lipcu 2014r.

Kolejną okolicznością, która w kontekście przywołanych poglądów orzecznictwa jest istotna, stanowi czas, w którym pozwany zdecydował się na kontynuowanie czynności wyjaśniających, które Sąd I instancji ocenił jako usprawiedliwione, a zarazem konieczne. Przypadł on na wrzesień 2014r. podczas, gdy poprzednia komisja zakończyła swe prace w lipcu 2014r. W dacie 24 lipca 2014r. przygotowała protokół, na którym znajdują się częściowo trudne do odczytania zapisy i polecenia przełożonych dotyczące podjęcia określonych działań. Tymczasem komisja, po której czynnościach, pozwany podjął decyzję o rozwiązaniu umów o pracę z powódkami, pracowała we wrześniu 2014r., powołana rozkazem z dnia 16 września 2014r. W związku z tym zasadnicze pytanie, jakie się nasuwa, dotyczy tego, jakie czynności podejmował pozwany pomiędzy 24 lipca 2014r. a 16 września 2014r. W czasie oddzielającym wskazane daty, w ramach uprawnień sprawdzających pracodawcy, o których była mowa, nic się nie działo. Pracodawca, wbrew funkcji ochronnej, której służy art. 52 § 2 k.p., przeciągał czas, w którym powódki mogły spodziewać się negatywnych dla nich skutków w postaci rozwiązania bez wypowiedzenia stosunków pracy. Poza tym, wciąż aktualna pozostaje wcześniej wyartykułowana teza o tym, że termin na podjęcie takich kroków, o którym mowa w art. 52 § 2 k.p., rozpoczął się najpóźniej 28 lipca 2014r., kiedy protokół z dnia 24 lipca 2014r. dotarł do wiadomości osoby decyzyjnej i upłynął odpowiednio po miesiącu, tj. 28 sierpnia 2014r. W takiej sytuacji rozwiązanie z powódkami umów o pracę, które zostało dokonane 26 września 2014 roku, nastąpiło po upływie analizowanego terminu i było z tego powodu niezgodne z prawem. W związku z tym Sąd na podstawie art. 56 w związku z art. 58 k.p. zasądził na rzecz powódek odszkodowania. Drugi ze wskazanych przepisów określając wysokość odszkodowania należnego pracownikowi w razie niezgodnego z prawem rozwiązania umowy o pracę bez wypowiedzenia określa, że przysługuje ono w wysokości wynagrodzenia za okres wypowiedzenia, zaś w przypadku rozwiązania umowy o pracę zawartej na czas określony w wysokości wynagrodzenia za czas, do którego umowa miała trwać, nie więcej jednak niż za okres wypowiedzenia.

Powódki były zatrudnione u strony pozwanej na podstawie umów o pracę zawartych na czas nieokreślony i z racji długiego okresu zatrudnienia okres wypowiedzenia wynosiłby trzy miesiące. W związku z tym odszkodowanie należne powódkom na podstawie wymienionych przepisów powinno odpowiadać wysokości wynagrodzenia za okres trzech miesięcy. Powódka E. K. (1) domagała się jednak zasądzenia kwoty znacznie niższej, w wysokości 413,20 zł i choć nie odpowiada ona wysokości odszkodowania określonego w cytowanym przepisie, Sąd z uwagi na brzmienie art. 321 § 1 k.p.c., nie mając możliwości orzekania ponad żądania, zasądził od strony pozwanej na rzecz E. K. (1) kwotę 413,20 zł. Z kolei powódka E. Z., której wynagrodzenie za okres trzech miesięcy, obliczone jak ekwiwalent za urlop, stanowi kwotę 8.707,41 zł (3 x 2.902,47 zł) domagała się zasądzenia odszkodowania w wysokości 9.118,14 zł. Sąd nie mógł jednak przyznać E. Z. kwoty wyższej niż trzykrotność jej wynagrodzenia i dlatego na podstawie ww. przepisów zasądził na jej rzecz od pozwanego 8.707,41 zł, a w pozostałym zakresie oddalił apelację od wyroku.

Na podstawie art. 481 k.c. w związku z art. 300 k.p. Sąd II instancji przyznał powódkom odsetki ustawowe od zasądzonych odszkodowań. Powódki domagały się, by były one liczone od daty wniesienia pozwu, Sąd jednak przyjął, że stają się one wymagalne w dniu doręczenia pracodawcy odpisu pozwu zawierającego żądanie zapłaty tego odszkodowania, o ile pracownik zgłosi wraz z roszczeniem o odszkodowanie roszczenie o odsetki (uchwała Sądu Najwyższego z dnia 6 marca 2003r., III PZP 3/03). W związku z tym w rozpatrywanej sprawie datą, od której odsetki od odszkodowania podlegały zasądzeniu był nie ten dzień, który oznaczyły powódki, ale data 16 października 2014 roku (data doręczenia odpisu pozwów). W pozostałej części żądanie powódek odnoszące się do odsetek było bezzasadne i dlatego apelacja częściowo została oddalona.

Bezzasadna była apelacja powódek w zakresie dotyczącym żądania sprostowania świadectw pracy, które Sąd Rejonowy oddalił w konsekwencji nieuwzględnienia roszczeń o odszkodowania. Sąd II instancji, choć zmienił zaskarżone orzeczenie i przyznał powódkom odszkodowania za niezgodne z prawem rozwiązanie umów o pracę bez wypowiedzenia, nie znalazł podstaw do nakazania pozwanemu sprostowania świadectw pracy w zakresie trybu rozwiązania stosunku pracy oraz daty, w której to nastąpiło.

Rozporządzenie Ministra Pracy i Polityki Socjalnej z dnia 15 maja 1996r. w sprawie szczegółowej treści świadectwa pracy oraz trybu jego wydawania i prostowania (Dz. U. z 1996r., Nr 60, poz. 282), obowiązujące do dnia 31 grudnia 2016r. oraz obowiązujące od dnia 1 stycznia 2017r. rozporządzenie Ministra Rodziny, Pracy i Polityki Społecznej z dnia 30 grudnia 2016r. w sprawie świadectwa pracy (Dz. U. z 2016r., poz. 2292) zawierają niemalże tożsame w swej treści regulacje dotyczące sprostowania i uzupełnienia świadectwa pracy. Wynika z nich, że w razie prawomocnego orzeczenia sądu pracy o przywróceniu pracownika do pracy lub przyznaniu mu odszkodowania z tytułu niezgodnego z przepisami prawa wypowiedzenia umowy o pracę lub jej rozwiązania bez wypowiedzenia pracodawca, na żądanie pracownika, w ciągu 7 dni od dnia przedłożenia przez pracownika świadectwa pracy, uzupełnia treść wydanego mu uprzednio świadectwa pracy o dodatkową informację o tym orzeczeniu. Jeżeli orzeczenie sądu pracy zostało wydane w związku z rozwiązaniem przez pracodawcę umowy o pracę bez wypowiedzenia z winy pracownika, z naruszeniem przepisów o rozwiązywaniu w tym trybie umów o pracę, pracodawca wydaje pracownikowi, we wskazanym terminie, nowe świadectwo pracy zawierające informację o rozwiązaniu umowy o pracę za wypowiedzeniem dokonany przez pracodawcę.

Uwzględniając powołane regulacje zarówno aktualnie obowiązującego rozporządzenia, jak i tego, które obowiązywało poprzednio, Sąd Okręgowy ocenił, że powódki z uwagi na orzeczenie zasądzające na ich rzecz odszkodowania, mają określony przepisami tryb wystąpienia do pracodawcy. W związku z tym nie ma podstaw prawnych, by Sąd nakazywał pozwanemu dokonanie sprostowania świadectw pracy. Apelacja w tej części jako bezzasadna została zatem oddalona na podstawie art. 385 k.p.c.

Podobnie Sąd II instancji ocenił żądanie powódek sprostowania świadectwa pracy poprzez ustalenie, że stosunki pracy ustały nie 26 września 2014r., tylko w przypadku E. K. (1) – 30 września 2014r., zaś w przypadku E. Z. – 31 grudnia 2014r. Żądana przez powódki zmiana terminu, w którym ustał stosunek pracy nie była możliwa, nawet przy uwzględnieniu faktu zasądzenia odszkodowania z tytułu niezgodnego z prawem rozwiązania umów o pracę bez wypowiedzenia. Zasądzenie odszkodowania zwolnionemu pracownikowi w żadnym razie nie reaktywuje stosunku pracy. W tym wypadku naruszenie prawa jest dla pracownika zrekompensowane wymierną wartością finansową, a dla pracodawcy stanowi sankcję za podjęcie czynności naruszającej prawo. Ustawodawca stanowczo nie przewidział, by sytuacja zasądzenia odszkodowania za rozwiązanie umowy o pracę bez wypowiedzenia z naruszeniem przepisów wpływała na byt prawny już zakończonego stosunku pracy. Jedyne co ustawodawca wprowadził na podstawie art. 61 w zw. z art. 51 § 2 k.p., to fikcja prawna dopuszczająca wliczenie pracownikowi, któremu przyznano odszkodowanie, do okresu zatrudnienia okresu pozostawania bez pracy, odpowiadającego okresowi, za który przyznano odszkodowanie. Przy czym nie budzi żadnych wątpliwości, że wskazany przepis nie pozwala na uznanie reaktywacji przerwane go stosunku pracy. Okres, za który zasądzone pracownikowi odszkodowanie na podstawie art. 56 k.p. i który zgodnie z art. 51 § 2 k.p. i 61 k.p. wlicza się do okresu zatrudnienia, jest okresem pozostawania bez pracy. Wynika to jednoznacznie właśnie z treści art. 51 § 2 k.p. Zasądzenie takiego odszkodowania nie powoduje więc przedłużenia czasu trwania stosunku pracy o okres, za który zostało ono przyznane. Artykuł 51 § 2 k.p. nakazuje jedynie wliczenie tego okresu do okresu zatrudnienia. Nie tworzy natomiast fikcji prawnej, że jest on takim okresem (wyrok Sądu Najwyższego z dnia 14 marca 2017r., II PK 5/16). Podsumowując, sformułowane przez powódki żądanie sprostowania świadectw pracy poprzez zmianę terminu, do którego umowy o pracę trwały, jako bezzasadne nie mogło podlegać uwzględnieniu, dlatego apelacja w tej części została oddalona.

O kosztach zastępstwa procesowego w instancji odwoławczej w części obejmującej rozstrzygnięcia o odszkodowaniu i sprostowaniu świadectw pracy, Sąd II instancji orzekł na podstawie art. 98 k.p.c. w związku z art. 100 k.p.c. Powódki przegrały w postępowaniu drugoinstancyjnym w sprawie o sprostowanie świadectw pracy, gdzie stawka minimalna kosztów zastępstwa procesowego zgodnie z § 9 ust. 1 pkt 3 w zw. z § 10 ust. 1 pkt 1 rozporządzenia Ministra Sprawiedliwości z dnia 22 października 2015r. w sprawie opłat za czynności adwokackie (Dz. U. z 2015r., poz. 1800 ze zm.) wyniosła 120,00 zł. Z kolei w sprawie o odszkodowanie apelacje powódek zostały uwzględnione niemal w całości i powódkom, mimo, że uległy co do nieznaczącej części, powinny być przyznane koszty zastępstwa procesowego w instancji odwoławczej. Zostały one wyliczone na kwotę również 120,00 zł w oparciu o brzmienie § 9 ust. 1 pkt 1 w zw. z § 10 ust. 1 pkt 1 rozporządzenia Ministra Sprawiedliwości z dnia 22 października 2015r. w sprawie opłat za czynności

adwokackie. Z uwagi na fakt, że równoważyły one te koszty zastępstwa procesowego, które powinny być zasądzone od powódek na rzecz pozwanego, Sąd Okręgowy w punkcie 6 wyroku dokonał ich zniesienia między stronami.

Dokonując analizy apelacji w części dotyczącej powództwa E. K. (1) o odprawę emerytalną oraz powództwa E. Z. o odprawę emerytalną i nagrodę jubileuszową, Sąd II instancji nie znalazł w piśmie zawierającym środek zaskarżenia jakichkolwiek zarzutów, które byłyby skierowane przeciw rozstrzygnięciu Sądu Rejonowego we wskazanej części. Najprawdopodobniej jest to skutkiem uchybienia popełnionego przez Sąd I instancji, który poza tym, że w komparycji wydanego wyroku wskazał, że rozstrzygał również w sprawie o odprawę emerytalną i nagrodę jubileuszową, to w sporządzonym uzasadnieniu wyroku w ogóle nie odniósł się do wymienionych roszczeń. We wstępnej części uzasadnienia oraz w końcowej części dotyczącej rozliczenia kosztów procesu odnotował, że powódki sformułowały ww. roszczenia, ale w części obejmującej ustalenia faktyczne nie zostało ustalone nic, co powinno stanowić podstawę faktyczną rozstrzygnięcia o nagrodzie jubileuszowej i o odprawie emerytalnej. Ustalenia odnoszące się do rozwiązania z powódkami umów o pracę w trybie art. 52 k.p. były w tym zakresie niewystarczające. Po pierwsze, nie zostały poczynione ustalenia w zakresie spełnienia przez powódki warunków uprawniających je do emerytury. Co prawda powódki złożyły pracodawcy oświadczenia o rozwiązaniu umów o pracę w związku z nabyciem uprawnień emerytalnych, Sąd Rejonowy nie ustalił jednak, czy takie uprawnienia powódki faktycznie nabyły ewentualnie czy spełniają warunki w tym zakresie i od kiedy. Po drugie, Sąd I instancji nie poczynił żadnych ustaleń w przedmiocie obowiązujących u pozwanego regulacji odnoszących się do nagród jubileuszowych oraz odpraw emerytalnych. Wprawdzie prawo do odprawy emerytalnej jest regulowane w art. 92¹ k.p., jednak przepis ten przewiduje prawo do świadczenia jednomiesięcznego, zaś powódki domagały się: E. K. (1) - pięciokrotności wynagrodzenia, zaś E. Z. - sześciokrotności wynagrodzenia.

W uzasadnieniu zaskarżonego wyroku, w części obejmującej rozważania prawne, Sąd Rejonowy również nie zawarł wywodów, z których wynikałoby, z jakich powodów jako bezzasadne ocenił żądania o odprawy emerytalne i o nagrodę jubileuszową. Jedyne na ostatniej stronie uzasadnienia w dwóch zdaniach Sąd I instancji wskazał, że brak jest spełnionej przesłanki roszczeń podnoszonych przez powódki, podstawą bowiem dla wszystkich roszczeń, które powódki zgłosiły, było uznanie, że w rzeczywistości rozwiązanie umów o pracę było niezgodne z prawem, gdy tymczasem Sąd doszedł do wniosku przeciwnego.

W ocenie Sądu II instancji podsumowanie omawianych roszczeń w sposób, w jaki uczynił to Sąd Rejonowy jest niedopuszczalne. Podkreślić należy, że to powódki w pozwach zdawały się sugerować, że wszystkie roszczenia, które zgłosiły, mają u podstaw jedynie przesłankę związaną z trybem rozwiązania stosunku pracy. Sąd Rejonowy w ogóle tego nie zweryfikował, choć wiadomym jest, że przesłanką przyznania pracownikowi nagrody jubileuszowej i odprawy emerytalnej nie jest tylko tryb zakończenia z pracownikiem stosunku pracy. Takich przesłanek może być więcej, Sąd Rejonowy jednak nie dokonał w tym względzie żadnych ustaleń ani rozważań. Nie ustalił również, czy co do zasady u pozwanego są przyznawane nagrody jubileuszowe, które przecież nie mają charakteru powszechnego oraz jakie ewentualnie warunki musi spełnić pracownik, by takie świadczenie otrzymać. W związku z tym, choć formalnie Sąd I instancji zawarł w wyroku rozstrzygnięcie odnoszące się i do odprawy emerytalnej, i do nagrody jubileuszowej, to nie rozpoznał istoty sprawy.

W wyrokach Sądu Najwyższego: z dnia 9 stycznia 2001r. (I PKN 642/00; OSNAPiUS 2002/17/409), z dnia 5 lutego 2002r. (I PKN 845/00, OSNP 2004/3/46), z dnia 12 lutego 2002r. (I CKN 486/00; OSP 2003/3/36), z dnia 25 listopada 2003r. (II CK 293/02, LexPolonica nr 405129), z dnia 24 marca 2004r. (I CK 505/03, Monitor Spółdzielczy 2006, nr 6, s. 45) oraz z dnia 16 czerwca 2011r. (I UK 15/11, OSNP 2012/15 – 16/199) przyjęto, że do nierozpoznania istoty sprawy dochodzi wówczas, gdy rozstrzygnięcie sądu pierwszej instancji nie odnosi się do tego, co było przedmiotem sprawy, gdy sąd zaniechał zbadania materialnej podstawy żądania albo merytorycznych zarzutów strony, bezpodstawnie przyjmując, że istnieje przesłanka materialnoprawna lub procesowa unicestwiająca roszczenie. Podobnie w wyroku z dnia 26 stycznia 2011r. (IV CSK 299/10, Lex nr 784969) Sąd Najwyższy przyjął, że pojęcie "istoty sprawy", o którym mowa w art. 386 § 4 k.p.c., dotyczy jej aspektu materialnoprawnego i zachodzi w sytuacji, gdy sąd nie zbadał podstawy materialnoprawnej dochodzonych roszczeń, jak też skierowanych przeciwko nim zarzutów

merytorycznych, tj. nie odniósł się do tego, co jest przedmiotem sprawy uznając, że nie jest to konieczne z uwagi na istnienie przesłanek materialnoprawnych, czy procesowych unicestwiających dochodzone roszczenie.

W rozważanym przypadku Sąd Rejonowy przyjął, że sam fakt, że powództwo o odszkodowanie za niezgodne z prawem rozwiązanie umowy o pracę było bezzasadne, czyni bezzasadnym roszczenia powódek o odprawę emerytalną i nagrodę jubileuszową. Nie zbadał natomiast przesłanek materialnoprawnych wskazanych roszczeń, dopuszczając się tym samym nierozpoznania istoty sprawy. W tej więc części Sąd Okręgowy na podstawie art. 386 § 4 k.p.c. uchylił zaskarżony wyrok przekazując sprawę Sądowi Rejonowemu dla Warszawy Pragi – Południe VI Wydział Pracy i Ubezpieczeń Społecznych celem ponownego rozpoznania i rozstrzygnięcia o kosztach postępowania apelacyjnego. Sąd II instancji uchylił również pkt 3 i 4 zaskarżonego orzeczenia, odnoszący się do kosztów procesu w I instancji. Było to konsekwencją uchylecia wyroku w pkt 1 i 2 w odniesieniu do odprawy emerytalnej i nagrody jubileuszowej i wynikło z faktu, że o kosztach procesu w danej instancji Sąd powinien orzec uwzględniając wynik całościowo.

SSO Monika Roslan - Karasińska SSO Zbigniew Szczuka SSO Agnieszka Stachurska (spr.)

ZARZĄDZENIE

(...)

SSO Agnieszka Stachurska (spr.)