

*Sygn. akt V Pa 25/13*

## WYROK

W IMIENIU RZECZYPOSPOLITEJ POLSKIEJ

*Dnia 24 maja 2013 r.*

*Sąd Okręgowy w Słupsku V Wydział Pracy i Ubezpieczeń Społecznych*

w składzie:

*Przewodniczący: SSO Radosław Buko*

*Sędziowie: SSO Barbara Odelska (spr.), SSO Ewa Sławińska-Klamann*

*Protokolant: st.sekr.sądowy Zadrożna Katarzyna*

po rozpoznaniu w dniu **24 maja 2013 r.** w Słupsku

na rozprawie

sprawy z powództwa **M. G.**

przeciwko **Spółce Jawnej (...) w S.**

o odszkodowanie za niezgodne z prawem rozwiązanie przez pracodawcę umowy o pracę bez wypowiedzenia

na skutek apelacji wniesionej przez pozwanego

od wyroku Sądu Rejonowego w Słupsku V Wydziału Pracy i Ubezpieczeń Społecznych

z dnia 15 marca 2013 r. sygn. akt V P 356/11

**I prostuje wyrok Sądu Rejonowego V Wydziału Pracy i Ubezpieczeń Społecznych w S. z dnia 15 marca 2013 r. w ten sposób, że w miejsce „sygn. akt V P 365/11” wpisuje: „sygn. akt V P 356/11”,**

**II zmienia w części zaskarżony wyrok:**

**1) w punkcie 2 w ten sposób, że zasądzoną kwotę obniża do kwoty 60 zł,**

**2) w punkcie 3 w ten sposób, że nie obciąża pozwanej spółki kosztami postępowania na rzecz Skarbu Państwa Sądu Rejonowego w Słupsku,**

**III oddala apelację w pozostałym zakresie,**

**IV zasądza od powoda M. G. na rzecz pozwanej Spółki Jawnej (...) w S. kwotę 90,00 zł (dziewięćdziesiąt złotych) tytułem kosztów postępowania apelacyjnego.**

## UZASADNIENIE

**Powód – M. G.** wystąpił z pozwem przeciwko pracodawcy (...) Spółce Jawnej w S., po ostatecznym sprecyzowaniu żądania (k. 57) wnosząc o odszkodowanie w wysokości trzymiesięcznego wynagrodzenia za rozwiązanie umowy o pracę z naruszeniem przepisów prawa.

W uzasadnieniu wskazał, że wspólnicy K. S.sp. j. pozostają w bardzo mocnym konflikcie rodzinnym, który przekłada się na funkcjonowanie spółki. Wspólnicy wydają wzajemnie sprzeczne polecenia i podejmują sprzeczne decyzje. W dniu 13 października 2011r. jeden ze wspólników J. S. – S.ogłosiła, że rozwiązuje z powodem w trybie art. 52 kp umowę o pracę bez wypowiedzenia. Tego samego dnia inny wspólnik M. S.oświadczył pisemnie, że cofa oświadczenie spółki o rozwiązaniu z powodem umowy o pracę w trybie art. 52 kp. Powód uważa, że M. S.miał prawo cofnąć oświadczenie o rozwiązaniu umowy. Wspólniczka J. S. – S.uznała jednak, że M. S.nie mógł cofnąć oświadczenia woli spółki, w związku z czym konieczne stało się wniesienie niniejszego powództwa.

Wywodził, że nie naruszył obowiązków pracowniczych, ponieważ wykonywał polecenia M. S.. Skoro polecenia wspólników były ze sobą sprzeczne, powód został zmuszony do wyboru (oceniając dobro zakładu pracy), czyje polecenia wykonywać. Nie może w takiej sytuacji ponosić negatywnych konsekwencji tego, że między wspólnikami istnieje konflikt i nie ma fizycznej możliwości wykonywania jednocześnie poleceń obu wspólników.

Zarzucił również ogólnikowość postawionego mu zarzutu naruszenia obowiązków.

**Pozwana - (...) Spółka jawna z siedzibą w S.** - w odpowiedzi na pozew wniosła o oddalenie w całości oraz o zasądzenie od powoda kosztów postępowania, w tym zwrotu kosztów zastępstwa procesowego według norm przepisanych.

W uzasadnieniu wskazała, że powód miał świadomość, że firma zarządzana jest przez oboje wspólników Spółki. Znana była mu także treść postanowienia Sądu Okręgowego w Gdańsku, w którym to Sąd zabezpieczył roszczenia J. S. – S.poprzez m.in. zakazanie M. S.rozporządzania w imieniu spółki działającej pod firmą (...) spółka jawnaprawami bez względu na ich wartość bez uprzedniej zgody J. S. – S.oraz zakazanie M. S.zawierania w jej umieniu i na rzecz spółki umów, w których wartość świadczenia jednej ze stron przekracza kwotę 1.000 zł w skali miesiąca bez uprzedniej zgody J. S. – S..

Pozwana w dniu 13 października 2011r. podjęła decyzję o rozwiązaniu z powodem umowy o pracę bez zachowania okresu wypowiedzenia na podstawie art. 52 § 1 pkt 1 kp. Przyczyną powyższego było ciężkie naruszenie podstawowych obowiązków pracowniczych polegające na:

1. świadomym wielokrotnym i celowym dokonywaniu zamówień (zaciąganiu zobowiązań w imieniu firmy) w sposób nieuprawniony, co narażało firmę na utratę dobrego wizerunku u kontrahentów oraz powodowało konieczności odmowy zapłaty za niepotrzebnie zamówiony towar;
2. świadomym, wielokrotnym i celowym niewykonywaniu obowiązków pracowniczych pomimo licznych monitów ze strony pracodawcy, w tym m.in. w dniu 29.09.2011 r. kiedy wbrew ciężącemu obowiązkowi i wydanemu poleceniu powód nie uczestniczył w odbiorze i rozładunku belownicy;
3. wykonywaniu w godzinach pracy obowiązków służbowych na rzecz innego przedsiębiorstwa – na szkodę firmy (...) sp.j.

W ocenie pozwanej – w świetle obowiązujących przepisów prawa oraz postanowienia Sądu Okręgowego w Gdańsku z dnia 01 sierpnia 2011r. – oświadczenie M. S. o cofnięciu rozwiązania umowy o pracę zostało złożone bezprawnie nie wywołując przy tym żadnych skutków prawnych. Rozwiązanie umowy o pracę bez wypowiedzenia następuje z chwilą złożenia oświadczenia woli przez pracodawcę. Odwołanie oświadczenia woli jest skuteczne, jeżeli doszło jednocześnie z tym oświadczeniem lub wcześniej. Oświadczenie M. S. nie spełnia żadnego z wyżej wskazanych kryteriów. Ponadto w ocenie pozwanego zakaz wynikający z postanowienia Sądu Okręgowego w Gdańsku został przez M. S. złamany. Umowy z zakresu prawa pracy są umowami, których jednym z elementów istotnych jest wypłata wynagrodzenia. Mając na uwadze wysokość miesięcznego wynagrodzenia powodów wszelkie czynności w zakresie utrzymania ich zatrudnienia w spółce winny dla swej ważności być wcześniej zaakceptowane przez wspólniczkę.

Wyrokiem z dnia 15 marca 2013r. Sąd Rejonowy V Wydział Pracy i Ubezpieczeń społecznych w S.w pkcie 1 zasądził na rzecz powoda kwotę 17.088,30 zł tytułem odszkodowania w pkcie 2 zasądził na rzecz powoda kwotę 1817 zł tytułem kosztów postępowania a w pkcie 3 zasądził na rzecz Skarbu Państwa Sądu Rejonowego w Słupsku od pozwnej spółki kwotę 855 zł tytułem kosztów procesu.

Powyzszy wyrok został wydany po ustaleniu rzez sąd Rejonowy w S., ze M. G.został zatrudniony w (...) Spółce jawnej siedzibą w S.na podstawie umowy o pracę zawartej na czas nieokreślony od dnia 1 lipca 1995 r. na stanowisku specjalista ds. transportu, kierowca - mechanik, na pełen etat. Jako specjalista ds. transportu był odpowiedzialny za cały sprzęt, rozdzielanie pracy pracownikom (kierowcom, ładowaczom, dbającym o tereny zielone) oraz za zakupy, w tym do 200 zł samodzielnie.

Powód wykonywał pracę w biurze Spółki przy ulicy (...)w S., tj. w miejscu, gdzie znajdowało się biuro spółki. Od marca 2011r. wspólniczka spółki J. S. – S.otworzyła drugie biuro przy ulicy (...)w S.. Drugi wspólnik spółki M. S. przebywał tak jak dotychczas w biurze przy ulicy (...)w S..

Polecenia powodowi wydawał M. S.. Od sierpnia 2011r. polecenia wydawała również J. S. – S.. Polecenia wydawane przez nią były wydawane telefonicznie, na piśmie lub przez e-mail. Bywało, że polecenia obu pracodawców były ze sobą sprzeczne.

Postanowieniem z dnia 1 sierpnia 2011r. Sąd Okręgowy w Gdańsku IX Wydział Gospodarczy zabezpieczył roszczenie J. S. – S.o przyznanie prawa do przejęcia majątku Spółki z obowiązkiem rozliczenia się z występującym wspólnikiem przez zakazanie pozwanemu M. S.rozporządzania w imieniu Spółki działającej pod firmą (...) spółka jawna siedzibą w S.prawami bez względu na ich wartość bez uprzedniej pisemnej zgody J. S. – S.oraz zakazanie zawierania w imieniu i na rzecz Spółki umów, w których wartość świadczenia jednej ze stron przekracza kwotę 1.000 zł w skali miesiąca bez uprzedniej pisemnej zgody J. S. – S..

Pracownicy zostali poinformowaniu o treści postanowienia drogą e-mailową oraz poprzez rozwieszenie treści postanowienia w zakładzie pracy. Nie była zebrania pracowników ze wspólnikami spółki na temat sposobu wykonywania tego postanowienia. Pracownicy nie zrozumieli treści postanowienia, bo nie wiedzieli, czyich poleceń mają słuchać.

M. G.zapytał M. S.i J. S. – S.,o co chodzi z tym postanowieniem”. M. S.odpowiedział, że powód ma w dalszym ciągu wykonywać swoją pracę tak, jak dotychczas. J. S. – S.nie odpowiedziała na pytanie.

J. S. – S.poleciła M. G., aby w dniu 29.09.2011 r. uczestniczył w odbiorze i rozładunku na bazie spółki w S.przy ulicy (...)belownicy – urzędzenia do prasowania surowców wtórnych o wadze około 400 kg i wartości około 40.000 zł.

M. S. polecił M. G., aby w dniu 29.09.2011 r. uczestniczył w krajowym forum dyrektorów ds. oczyszczania miasta w K..

M. G. zorganizował odbiór prasy w ten sposób, że będąc w kontakcie z firma spedycyjną ustalili godzinę przyjazdu. Wypożyczył wózek widłowy do przeniesienia prasy. Polecił pracownikowi W. W. odebranie prasy, wstawienie do hali magazynowej i podpisanie protokołu odbioru. Odebranie prasy miało polegać na wizualnym sprawdzeniu czy prasa nie jest uszkodzona, czy była należyście zabezpieczona na czas transportu. W. W. telefonicznie przekazał M. G., że po obejrzeniu stwierdził, że wszystko jest w porządku i M. G. polecił, aby rozładować prasę.

M. G.w każdy poniedziałek odbywał naradę z M. S.na temat zakupów. Nigdy takiej narady nie odbył z J. S. – S., która nie wzywała powoda na takie rozmowy. M. G.otrzymał mail od J. S. – S., że ma z nią konsultować zakupy.Powód pisał do J. S. – S.maile wskazujące jakie zakupy są niezbędne np.: paliwo, opony, części zamienne potrzebne do usunięcia awarii. Czasami uzyskiwał odpowiedzi po kilku dniach (np. czterech) czasami nie otrzymywał odpowiedzi. Wówczas ponownie wysyłał zapytanie do J. S. – S.. Gdy nie otrzymywał odpowiedzi, pytał się M. S., co robić. On odpowiadała, żeby podejmował decyzje tak jak dotychczas, chyba że J. S. – S.czegось zabroni. M. G.kupował opony w cenie 1.000 zł za sztukę, części zamienne w cenie 100 - 500 zł za sztukę, paliwo jednorazowo w ilości 3.000 – 5.000 l za cenę kilkunastu

tysięcy złotych, które wystarczało na 2 – 3 tygodnie działalności. Po zrealizowaniu zakupu opisywał otrzymaną fakturę zaznaczając, do jakiego pojazdu czy maszyny są przeznaczone wymienione na fakturze części. Nigdy J. S. – S. nie oświadczyła M. G., że kupił części złe, niepotrzebne, za tanie, za drogie.

W dniu 3 października 2011r. pracodawca nałożył na powoda karę porządkową nagany za:

1. nagminne nie wykonywanie przez powoda poleceń pracodawcy mimo licznych monitów kierowanych do powoda osobiście; nie wykonanie polecenia, aby w dniu 29.09.2011 r. uczestniczył w odbiorze i rozładunku belownicy,
2. przekraczanie swoich uprawnień – bez wiedzy pracodawcy i jego zgody powód rozporządza majątkiem Spółki dokonując szeregu niekontrolowanych zamówień i zakupów na duże kwoty, co naraża Spółkę na straty; łamanie postanowienia Sądu Okręgowego w Gdańsku z 01.08.2011 r.

Oświadczeniem pisemnym z dnia 13 października 2011r. pracodawca J. S. – S. rozwiązała z M. G. umowę o pracę bez zachowania okresu wypowiedzenia. Jako przyczyny podała ciężkie naruszenie obowiązków pracowniczych polegające na:

1. niewykonaniu polecenia, aby w dniu 29.09.2011 r. uczestniczył w odbiorze i rozładunku belownicy na bazie Spółki przy ul. (...) w S.;
2. przekraczaniu uprawnień poprzez rozporządzanie majątkiem Spółki dokonując szeregu niekontrolowanych zamówień i zakupów na duże kwoty co naraża Spółkę na straty, przez co łamie postanowienia Sądu Okręgowego w Gdańsku z dnia 01.08.2011 r.

W tym samym czasie zostało zwolnionych także trzech innych pracowników: M. G., A. Ż. oraz K. Ś..

Wspólnik Spółki M. S. tego samego dnia, tj. 13 października 2011r. złożył oświadczenie o cofnięciu rozwiązania umów z pracownikami przez J. S. – S..

Pracownicy, którzy otrzymali oświadczenia o rozwiązaniu umów o pracę udali się do Państwowej Inspekcji Pracy w S. celem ustalenia, czy cofnięcie oświadczenia o rozwiązaniu umowy o pracę jest ważne, tj. wywołuje skutki prawne. Pracownik Państwowej Inspekcji Pracy po zapoznaniu się z dokumentami, w tym Postanowieniem Sądu Okręgowego w Gdańsku potwierdziła, iż nadal są oni pracownikami Spółki.

Wynagrodzenie powoda liczone według zasad jak ekwiwalent za urlop wypoczynkowy wynosi 189,87 zł brutto za dzień pracy.

Sąd I instancji stwierdził w oparciu o tak ustalony stan faktyczny, że powództwo M. G. jest zasadne i jako takie powinno zostać uwzględnione.

Pozwany zarzucił powodowi, iż nie wykonał polecenia dotyczącego belownicy oraz że dokonywał wielu zamówień i zakupów na duże kwoty, co narażało firmę na straty.

Powód wskazywał zaś, że nie mógł wykonać polecenia współwłaściciela J. S. – S. z uwagi na fakt, że było ono sprzeczne z poleceniem współwłaściciela M. S.. Nadto polecenie J. S. – S. nie obejmowało jego osobistego uczestnictwa w odbiorze i rozładunku na bazie, a jedynie zorganizowaniu tego przedsięwzięcia. Powód podnosił, iż do sierpnia 2011r. wszelkie kwestie dotyczące zakupów paliwa i części zamiennych do urządzeń czy maszyn uzgadniał z M. S.. Od zakupów paliwa i części zależało płynne funkcjonowanie przedsiębiorstwa (to czy wszystkie urządzenia będą sprawne – za co powód był odpowiedzialny). Gdyby nie zamawiał paliwa, to samochody nie mogłyby wyjechać w trasę i realizować zamówionych usług, a on sam mógłby zostać za to zwolniony. J. S. – S. nagminnie nie odpowiadała na zapytania do niej wysyłane, w związku z czym powód musiał decydować o zakupach nie znając stanowiska J. S. – S.. Nie zdarzyło się, aby po dokonaniu jakiegoś zakupu J. S. – S. zakwestionowała go pod jakimkolwiek względem.

Zatem spornym w ocenie Sądu I instancji było po pierwsze, czy M. S. mógł skutecznie cofnąć rozwiązanie umowy o pracę doręczone powodowi przez J. S. – S.. Po drugie, czy doszło do ciężkiego naruszenia przez pracownika podstawowych obowiązków pracowniczych.

Bezspornym natomiast było, że pracownicy znali treść postanowienia Sądu Okręgowego w Gdańsku.

Zgodnie z art. 29 § 1 ksh każdy wspólnik spółki jawnej ma prawo reprezentować spółkę. Prawo wspólnika do reprezentowania spółki dotyczy wszystkich czynności sądowych i pozasądowych spółki (§2).

Reprezentacja spółki obejmuje prawo do nabywania w imieniu spółki i na jej rzecz praw i obowiązków, składania oświadczeń woli wobec osób trzecich, jak też reprezentowanie spółki przed sądami i innymi instytucjami państwowymi, samorządowymi itd. Czynnościami wchodzącymi w skład reprezentacji spółki będą m.in. zawieranie wszelkiego rodzaju umów z kontrahentami, czynności związane z postępowaniem sądowym takie jak: składanie pozwów, zażaleń, apelacji, wszczynanie postępowania egzekucyjnego, a także zawieranie i wypowiedzanie w imieniu spółki i na jej rzecz umów (najmu, sprzedaży), czy też zatrudnianie pracowników.

Co do zasady prawo reprezentowania spółki, a więc prawo do podejmowania w imieniu spółki jawnej i na jej rzecz wszystkich czynności – zgodnie z art. 29 § 1 ksh – przysługuje każdemu ze wspólników samodzielnie. A zatem każdy ze wspólników ma prawo samodzielnie m.in. podpisywać umowy, zawierać kontrakty, ma prawo samodzielnie składać pozwy, zaciągać zobowiązania wekslowe, a więc ma prawo samodzielnie dokonywać w imieniu spółki i na jej rzecz wszelkich czynności sądowych i pozasądowych.

Postanowieniem z dnia 1 sierpnia 2011r. Sąd Okręgowy w Gdańsku IX Wydział Gospodarczy zakazał M. S.:

1. **rozporządzania prawami** w imieniu spółki bez względu na ich wartość bez uprzedniej pisemnej zgody J. S. – S. oraz
2. **zawierania umów** w imieniu i na rzecz Spółki, w których wartość świadczenia jednej ze stron przekracza kwotę 1.000 zł w skali miesiąca bez uprzedniej pisemnej zgody J. S. – S..

Zdaniem Sądu I instancji prawo M. S. do reprezentowania Spółki zostało skutecznie ograniczone. Tym samym nie mógł on cofnąć oświadczenia woli o rozwiązaniu umowy o pracę, gdyż Sąd Okręgowy w Gdańsku zakazał mu rozporządzania w imieniu Spółki prawami bez względu na ich wartość bez uprzedniej pisemnej zgody J. S. – S.. Bezspornie, prawo do zatrudnienia pracownika (co jest jednoznaczne z cofnięciem oświadczenia o rozwiązaniu umowy o pracę bez wypowiedzenia) jest rozporządzeniem w imieniu spółki prawami. Ponadto, M. S. został ograniczony w zawieraniu w imieniu i na rzecz Spółki umów, w których wartość świadczenia jednej ze stron przekracza kwotę 1.000 zł w skali miesiąca bez uprzedniej pisemnej zgody J. S. – S.. Bezspornym jest, że umowy o pracę powodów były umowami majątkowymi, w których wartość świadczenia przekraczała kwotę 1.000 zł w skali miesiąca.

Następnie Sąd ocenił, czy doszło do ciężkiego naruszenia przez pracownika podstawowych obowiązków pracowniczych.

Rozwiązanie umowy o pracę z winy pracownika jest jednostronną czynnością prawną leżącą w gestii pracodawcy. Następuje ono bez zachowania okresu wypowiedzenia. Pracodawca może w tym trybie rozwiązać każdą umowę, z każdym pracownikiem i w każdym czasie. Decyzja o rozwiązaniu umowy z winy pracownika jest pozostawiona swobodnemu uznaniu pracodawcy, który nawet mając podstawy do jej podjęcia nie musi rozwiązywać umowy w tym trybie.

Zważyć należy, iż zgodnie z treścią art. 52 § 1 kp pracodawca może rozwiązać umowę o pracę bez wypowiedzenia z winy pracownika m.in. w razie ciężkiego naruszenia przez pracownika podstawowych obowiązków pracowniczych. Art. 52 § 1 pkt 1 kp nie zawiera katalogu określającego, choćby przykładowo, na czym polega ciężkie naruszenie podstawowych obowiązków pracowniczych przez pracownika. Z jego treści oraz z wieloletniego doświadczenia orzeczniczego wynika,

że nie każde naruszenie przez pracownika obowiązków lecz naruszenie kwalifikowane może stanowić podstawę rozwiązania umowy w tym trybie. Musi to być naruszenie podstawowych obowiązków, musi być spowodowane przez pracownika świadomie, w sposób przez niego zawiniony, oraz stwarzać zagrożenie dla interesów pracodawcy. Takimi zagrożeniami, zgodnie z ustalonym od wielu lat kierunkiem orzecznictwa, mogą być: nie usprawiedliwiona nieobecność w pracy, nietrzeźwość w czasie wykonywania obowiązków pracowniczych, stawienie się do pracy w stanie nietrzeźwości, narażenie na szkodę mienia pracodawcy czy świadome działanie przeciwko interesom pracodawcy (kradzieże, marnotrawstwo, wyłudzenie nienależnych świadczeń), a także niewykonanie polecenia pracodawcy.

Z reguły punktem wyjścia oceny podstawowych obowiązków pracownika jest art. 100 kp. Katalog zawartych w nim obowiązków jest jednak katalogiem otwartym, a ponadto istnieją inne przepisy określające podstawowe obowiązki pracownika (w tym obowiązki przestrzegania przepisów z zakresu bezpieczeństwa i higieny pracy). Obowiązkiem pracownika jest wykonywanie pracy sumiennie i starannie oraz stosowanie się do poleceń przełożonych, które dotyczą pracy, jeżeli nie są one sprzeczne z przepisami prawa lub umową o pracę (art. 100 § 1 kpc). § 2 art. 100 kp stanowi, iż pracownik jest obowiązany w szczególności przestrzegać czasu pracy ustalonego w zakładzie pracy, przestrzegać regulaminu pracy i ustalonego w zakładzie pracy porządku.

Z tezy wyroku Sądu Najwyższego z 22 lutego 1990 r., w sprawie I PRN 7/90 wynika, iż w świetle art. 12, 22 § 1 i 100 kp nie ulega wątpliwości, iż do podstawowych obowiązków pracowniczych należy obowiązek świadczenia pracy. W obowiązku tym mieści się zaś zarówno obowiązek przestrzegania czasu pracy, jak i właściwego sposobu jej wykonywania.

Prawidłowa wykładnia przepisu art. 52 § 1 pkt 1 kp prowadzi do wniosku, że podstawą rozwiązania umowy o pracę w tym trybie może być tylko naruszenie podstawowych obowiązków pracowniczych i to w sposób ciężki, a więc z winy umyślnej lub rażącego niedbalstwa, przy czym ocenę stopnia i rodzaju winy pracownika należy odnieść nie tylko do samego naruszenia obowiązku pracowniczego, ale także do naruszenia lub zagrożenia interesów pracodawcy (vide: wyrok Sądu Najwyższego z dnia 19 marca 1998 r., wydany w sprawie I PKN 570/97, opubl. OSNAPiUS 1999, z. 5, poz. 163). Sąd Najwyższy podkreślał niejednokrotnie także, iż warunkiem rozwiązania umowy o pracę w trybie art. 52 § 1 pkt 1 kp jest oprócz bezprawności działania, rozumianej jako zachowanie się pracownika naruszające jego obowiązki objęte treścią stosunku pracy, także stosunek psychiczny sprawcy do skutków swojego postępowania określony wolą i możliwością przewidywania (świadomością) (vide: wyrok Sądu Najwyższego z dnia 11 września 2001 r., wydany w sprawie I PKN 634/00, opubl. OSNP 2003, z. 16, poz. 381).

Przepis art. 30 § 4 kp nakłada na pracodawcę **obowiązek podania przyczyny** rozwiązania każdej umowy bez wypowiedzenia. Podanie przyczyny ułatwia pracownikowi podjęcie decyzji co do odwołania się do sądu. Postępowanie dowodowe przed sądem, w zakresie zasadności wypowiedzenia lub istnienia przyczyny rozwiązania umowy bez wypowiedzenia, w zasadzie ogranicza się do tego, że pracodawca jest obowiązany wykazać istnienie właśnie tej przyczyny, którą podał pracownikowi. Pracodawca jest obowiązany podać przyczynę wypowiedzenia także wtedy, gdy uważa, że jest ona znana pracownikowi. Musi ją podać najpóźniej w dacie złożenia wypowiedzenia.

Podanie przyczyny oznacza wskazanie konkretnego zdarzenia lub zdarzeń, ewentualnie okoliczności, które – zdaniem pracodawcy – uzasadniają wypowiedzenie lub rozwiązanie umowy bez wypowiedzenia. Opis przyczyny musi umożliwiać jej indywidualizację w miejscu i czasie. Konkretność wskazania tej przyczyny należy oceniać z uwzględnieniem innych, znanych pracownikowi okoliczności uściślających tę przyczynę (wyrok SN z dnia 2 września 1998 r., I PKN 271/98, OSNAPiUS 1999, nr 18, poz. 577).

Oświadczenie pracodawcy dotyczące zarzutu „dokonania szeregu niekontrolowanych zamówień i zakupów na duże kwoty, co naraziło spółkę na straty” nie spełnia wymogu konkretności. Biorąc bowiem pod uwagę, że do stałych obowiązków i czynności powoda należało zamawianie i kupowanie paliwa, opon i części, nie można ustalić które konkretnie zamówienia i zakupy, na jakie duże kwoty spośród wielu dokonanych przez powoda, pozwana uznała za zakupy niekontrolowane i narażające spółkę na straty.

Jeżeli nawet przyjąć, że pozwana zarzuca niecelowość wszystkich zakupów po dniu 01.08.2011 r. (co w żaden sposób nie wynika z treści oświadczenia z 13.10.2011 r.), to w świetle dowodów zgromadzonych w niniejszym postępowaniu należy stwierdzić, że z zeznań powoda wynika, że dokonywane przez niego zakupy były niezbędne do prawidłowego nieprzerwanego funkcjonowania przedsiębiorstwa i ich niedokonanie naraziłoby spółkę na straty – nie mogłaby bowiem prowadzić swojej normalnej działalności. Powód nie kupował środków inwestycyjnych, a jedynie do bezpośredniego zużycia, zgodnie ze swoją wieloletnią praktyką.

Jeśli nawet przyjąć, że pozwana zarzuca brak kontroli co do wszystkich zakupów po dniu 01.08.2011 r. (co również w żaden sposób nie wynika z treści oświadczenia z 13.10.2011 r.), to należy zauważyć, że z zeznań powoda wynika, że J. S. – S. otrzymywała regularnie informacje elektroniczne o wszystkich potrzebnych zakupach, a następnie faktury z zakupów z opisami, zaś M. S. otrzymywał informacje ustne o potrzebnych zakupach. Obaj wspólnicy mieli zatem dostęp do planów zakupowych i mogli wydać w tym zakresie pracownikowi polecenia (stosownie do swych kompetencji określonych postanowieniem Sądu Okręgowego w Gdańsku z 01.08.2011 r.). Pozwany pracodawca nie wywiązał się ze spoczywającego na nim obowiązku wykazania dowodami w postępowaniu przed sądem (art. 232 kpc w zw. z art. 6 kc), że przyczyna polegająca na „dokonaniu szeregu niekontrolowanych zamówień i zakupów na duże kwoty, co naraziło spółkę na straty” rzeczywiście istnieje. Pozwany reprezentowany przez zawodowego pełnomocnika nie przedstawił dowodów potwierdzających, że powód dokonał wielu niekontrolowanych transakcji, ani tym bardziej dowodów potwierdzających, że transakcje te narażały spółkę na straty.

Pozwany nie przedstawił również dowodów potwierdzających, że dla powoda treść zarzutu była zrozumiała, gdyż znał okoliczności uściślające zarzuty pozwanej. W konsekwencji powyższych rozważań Sąd przyjął, że co do zasady zarzut „dokonania szeregu niekontrolowanych zamówień i zakupów na duże kwoty, co naraziło spółkę na straty” mieści się w pojęciu ciężkiego naruszenia podstawowych obowiązków pracowniczych, ale jest niesprecyzowany, gdyż nie można uściślić w czasie, co do konkretnych przedmiotów i ich wartości, jakie zakupy i zamówienia kwestionuje pozwana, nadto brak w niniejszej sprawie dowodów, że powód dopuścił się takich zachowań.

Oświadczenie pracodawcy o nie wykonaniu polecenia o uczestniczeniu w dniu 29.09.2011 r. w odbiorze belownicy spełnia wymogi konkretności, gdyż można ustalić czas, miejsce zdarzenia.

Pracownik ma obowiązek wykonania polecenia, jeżeli spełnia ono trzy warunki: dotyczy pracy, jest zgodne z przepisami prawa pracy oraz jest zgodne z umową o pracę. Polecenie dotyczy pracy wówczas, gdy jest związane ze stosunkiem pracy. Wykracza poza tę granicę np. polecenie załatwienia prywatnej sprawy przełożonego lub uczestnictwa w akcji społecznej, ewentualnie politycznej. Zgodność polecenia z umową o pracę oznacza przede wszystkim polecenie wykonywania prac (czynności) wynikających z określonego w umowie rodzaju pracy. Pracownik jest obowiązany do wykonywania innej pracy tylko wtedy, gdy wynika to z przepisu szczególnego. Odnosi się to także do innych elementów umowy, np. miejsca i czasu pracy. Wymóg zgodności polecenia z prawem obejmuje nie tylko prawo pracy, ale także wszelkie inne gałęzie prawa. Co do zasady polecenie pracodawcy nie zostało w przepisach kodeksu pracy obwarowane wymogiem szczególnej formy. Regulacja tego zagadnienia jest bardzo lakoniczna.

Pracownik **może odmówić wykonania polecenia, gdy narusza ono** przepisy prawa lub umowy o pracę. Szczególny przypadek odmowy wykonania polecenia (wstrzymanie się przez pracownika od wykonywania pracy z uwagi na niezapewnienie bezpiecznych i higienicznych warunków pracy) przewiduje art. 210 kp, który stanowi, że w razie gdy warunki pracy nie odpowiadają przepisom bezpieczeństwa i higieny pracy i stwarzają bezpośrednie zagrożenie dla zdrowia lub życia pracownika albo gdy wykonywana przez niego praca grozi takim niebezpieczeństwem innym osobom, pracownik ma prawo powstrzymać się od wykonywania pracy, zawiadamiając o tym niezwłocznie przełożonego.

Jak przyjął SN w wyroku z dnia 10 września 1997 r., I PKN 244/97 (OSNAPiUS 1998, nr 12, poz. 358) bezkrytyczne wykonanie przez pracownika bezprawnych poleceń przełożonego może uzasadniać wypowiedzenie umowy o pracę. Odmowa wykonania polecenia wiąże się z ryzykiem pracownika, że zostaną wobec niego zastosowane przez pracodawcę sankcje, a organ rozpoznający spór (sąd) podzieli punkt widzenia pracodawcy, a nie wnoszącego

powództwo pracownika. Bezprawna i świadoma odmowa wykonania polecenia, zagrażająca istotnym interesom pracodawcy, uzasadnia rozwiązanie umowy o pracę bez wypowiedzenia z winy pracownika (art. 52 § 1 pkt 1 k.p.) (wyrok SN z dnia 12.12.1997 r., I PKN 211/97, OSNAPiUS 1998, nr 11, poz. 323).

Nadto, polecenia pracodawcy mogą mieć charakter sformalizowany w postaci zarządzenia przewidującego obowiązek przestrzegania przez pracownika określonych procedur. Postępowanie pracownika niezgodne z tymi procedurami, z powołaniem się na odmienną praktykę, stanowi naruszenie przez niego jego obowiązków, mogące uzasadniać wypowiedzenie umowy o pracę (wyrok SN z dnia 04.06.2008 r., II PK 323/07, OSNP 2009, nr 21–22, poz. 276).

Wynika z powyższego, że na dzień 29.09.2011 r. powód otrzymał dwa polecenia, których wykonania nie mógł odmówić, gdyż oba dotyczyły pracy, były zgodne z przepisami prawa pracy oraz zgodne z umową o pracę.

Okolicznością sporną było, czy polecenie wydane przez J. S. – S. obejmowało osobistą obecność w czasie dostawy maszyny, czy tylko zorganizowanie odbioru. Pozwana mimo spoczywającego na nim ciężaru dowodzenia nie przedstawiła w tym zakresie żadnego dowodu. Z zeznań powoda wynika, że nie otrzymał polecenia osobistej obecności na bazie, twierdzenia pozwanej Spółki o obowiązku osobistego uczestnictwa powoda pozostały zatem nieudowodnione.

Powód zorganizował odbiór belownicy, wyznaczając do tego podległego mu doświadczonego pracownika, udzielając temu pracownikowi wskazówek, jak ma prawidłowo wykonać zadanie, zabezpieczając odpowiedni sprzęt i miejsce. Pozwana nie przedstawiła dowodów potwierdzających, że uczestnictwo powoda w odbiorze belownicy było niewystarczające, nieprawidłowe, że stworzyło jakiekolwiek zagrożenia dla dóbr prawnie chronionych Spółki lub osób trzecich.

W konsekwencji powyższego Sąd I instancji uznał, że powód wykonał oba polecenia wydane na dzień 29.09.2011 r. przez wspólników Spółki w sposób zgodny z treścią tychże poleceń.

Gdyby nawet przyjąć, że z postępowania dowodowego w niniejszej sprawie wynika, że powód otrzymał polecenie osobistego uczestnictwa w odbiorze prasy (czego Sąd orzekający w niniejszej sprawie nie twierdzi), to należy zauważyć, że wówczas musiałyby się zmierzyć z sytuacją, w której musiałyby wykonać dwa wykluczające się polecenia (musiałyby być jednocześnie w S. i K.) i nie mogłyby odmówić wykonania żadnego z nich, nie narażając się odpowiedzialność dyscyplinarną.

Przyczyną takiej sytuacji byłby wyłącznie konflikt pomiędzy współwłaścicielami Spółki.

Wspólnicy spółki jawnej prowadzą w ramach tejże spółki działalność gospodarczą w celu osiągnięcia własnej korzyści majątkowej na własne ryzyko. Zatrudniając pracowników stają się stroną praw i obowiązków stosunku pracowniczego. Jednym z uprawnień pracodawcy jest żądanie od pracownika, by prawidłowo wypełnił swe obowiązki. Pracownik może wywiązać się z tego zadania w\tylko wtedy, gdy jego obowiązki są jasno określone. Nie jest rzeczą pracownika określanie własnych obowiązków – to zadanie należy do pracodawcy. Jeżeli pracodawca jest osobą prawną, utworzoną przez zbiór osób fizycznych (spółka osobowa), które nie potrafią wydawać pracownikowi niesprzecznych poleceń, to pracodawca wymaga wówczas od pracownika, by decydował które polecenie ma wykonać. Ujemne konsekwencje takiej nieudolności pracodawcy nie mogą pogarszać sytuacji pracownika, gdy działa on według swojej dobrej woli i wiedzy.

Z treści postanowienia Sądu Okręgowego w Gdańsku z 01.08.2011 r. nie wynika, że M. S. nie może podejmować żadnych czynności związanych z prowadzeniem spraw spółki, wręcz przeciwnie – wynika, że w dalszym ciągu jest przełożonym pracowników Spółki i może im wydawać wiążące polecenia (choć co do przedmiotowo ograniczonego zakresu).

W ocenie Sądu Rejonowego wydawanie pracownikowi sprzecznych poleceń, których zgodnie z zasadami logiki nie da się wykonać w tym samym czasie i karanie pracownika, za to że jednego z tych poleceń nie wykonał, nie mieści się



w pojęciu ciężkiego naruszenia obowiązków pracowniczych, ponieważ zarzut niewłaściwego wykonania obowiązku może dotyczyć tylko obowiązku wykonalnego (takiego, który co do zasady da się wykonać).

W konsekwencji powyższych rozważań Sąd I instancji uznał, że zachowanie powoda nie stanowiło podstawy do rozwiązania z nim umowy o pracę z powodu ciężkiego naruszenia obowiązków pracowniczych.

Istotnym jest, że ciężar udowodnienia zasadności przyczyny stanowiącej podstawę wypowiedzenia obciąża pracodawcę, a pracownika natomiast obciąża dowód istnienia okoliczności przytoczonych przez niego w celu wykazania, że wypowiedzenie jest nieuzasadnione (wyrok SN z 8.09.1997 r., I PRN 17/7).

W niniejszej sprawie pracodawca nie udowodnił słuszności wskazanych w rozwiązaniach umowy o pracę przyczyn. Powód zaś w celu wykazania, że wykonywał swoje obowiązki sumiennie i nie naruszył prawa powołał świadków K. Ś. i A. Ż., których zeznania były logiczne, spójne, wyczerpujące i znajdują potwierdzenie w pozostałym materiale dowodowym zebranym sprawie.

Na wniosek obu stron Sąd przeprowadził również dowód z przesłuchania stron wzywając w tym celu powoda i oboje współników pozwanej pod rygorem pominięcia dowodu z zeznań osoby nieobecnej. Sąd dał wiarę zeznaniom M. S. słuchanego za pozwanego oraz powoda, gdyż pokrywały się one z zeznaniami świadków oraz z zebraniem w sprawie materiałem dowodowym. Powyższe okoliczności zdaniem Sądu Rejonowego całkowicie podważały zasadność zastosowania przez pracodawcę trybu rozwiązania umowy o pracę z art. 52 § 1 kp.

Dlatego też, mając powyższe na uwadze Sąd uwzględnił powództwo, o czym orzeczono w punkcie 1 sentencji wyroku. Wysokość odszkodowania Sąd określił na podstawie art. 56 § 1 kp w zw. z art. 58 kp i art. 36 § 1 pkt 3 kp jako wynagrodzenie za okres 3 miesiące.

Zasądzona kwota stanowi równowartość iloczynu ekwiwalentu za jeden dzień urlopu wypoczynkowego i 90 dni, przy przyjęciu, że jeden miesiąc należy liczyć za 30 dni (art. 114 kc).

O kosztach postępowania Sąd orzekł zgodnie z zasadą odpowiedzialności za wynik postępowania, obciążając kosztami stronę przegrywającą.

W punkcie 2 sentencji wyroku Sąd na podstawie art. 98 § 1 i § 3, art. 99 kpc orzekł o kosztach zastępstwa prawnego w sprawie, zasądzając od rzecz pozwanej (...) Spółki Jawnej z siedzibą w S. dla powoda kwotę 1.817 zł. Wysokość kwoty określono na podstawie § 11 ust. 1 pkt 2 w zw. z § 6 pkt 5 Rozporządzenia Ministra Sprawiedliwości z dnia 28 września 2002 r. w sprawie opłat za czynności radców prawnych oraz ponoszenia przez Skarb Państwa kosztów pomocy prawnej udzielonej przez radcę prawnego ustanowionego z urzędu (Dz.U.2002.163.1349).

W punkcie 3 sentencji wyroku Sąd na podstawie art. 113 ust. 1 uksc w zw. z art. 98 § 1 i § 3, art. 99 kpc orzekł o obowiązku uiszczenia opłaty stosunkowej od pozwu liczonej zgodnie z art. 13 ust. 1 uksc.

Z wyrokiem nie zgodziła się pozwana spółka, wniosła apelację zaskarżając wyrok w całości i zarzucając naruszenie art. 52 § 1 pkt 1 kp w związku z art. 100 § 1 kp, w zw. z art. 56 § 1 kp w zw. z art. 58 kp błędna wykładnie lub niewłaściwe zastosowanie poprzez przyjęcie że rozwiązanie umowy z powodem bez wypowiedzenia było nieuzasadnione. Nadto zarzuciła naruszenie przepisów postępowania to jest art. 233 § 1 kpc poprzez przekroczenie zasady swobodnej oceny dowodów, że wskazana przyczyna rozwiązania umowy w tym trybie nie spełnia przesłanki konkretności oraz, że powód nie zrozumiał treści orzeczenia Sądu Gospodarczego w Gdańsku, że J. S. – S.nie odpowiadała na przesyłane jej zapytania, a także że w dniu 29.9.2011r. otrzymał dwa polecenia, których wykonania nie mógł odmówić, a także że udział w odbiorze belownicy nie dotyczył udziału osobistego.

Wniosła o zmianę wyroku w całości poprzez oddalenie powództwa i zasądzenie kosztów postępowania. Na poparcie zarzutów w obszernym uzasadnieniu przedstawiła spółka swój pogląd dotyczący poszczególnych zarzutów i zgłosiła pięć wniosków dowodowych na poparcie swych twierdzeń uzasadniając konieczność dopuszczenia tych dowodów

rażąco błędna oceną materiału dowodowego przez Sąd I instancji charakteryzujące się dowolnością Sądu w zakresie dokonanego przez niego uznania faktów stanowiących podstawę rozstrzygnięcia.

Nadto wniosła o zasądzenie kosztów postępowania za obie instancje. Zgłosiła też roszczenie ewentualne w postaci uchylenia zaskarżonego wyroku i przekazania sprawy do ponownego rozpoznania.

Powód w odpowiedzi na apelację wniósł o jej oddalenie i zasądzenie kosztów postępowania apelacyjnego.

### **Sąd Okręgowy zważył, co następuje:**

Apelacja pozwanego w części dotyczącej w istocie postanowień o kosztach zasługuje na uwzględnienie jako że wyrok I instancji zaskarżony został apelacją w całości. W pozostałym zakresie jest niezasadna i podlega oddaleniu.

Sąd Okręgowy podzielił co do zasady ocenę dowodów dokonaną przez Sąd I instancji nie dostrzegając w tej ocenie uchybień, które uzasadniałyby przyjęcie, że jest ona dowolną i tym samym wykraczającą poza ramy określone treścią art. 233§1 kpc. Sąd II instancji przyjął te ustalenia jako własne, bez konieczności ich powtarzania.

Apelacja pozwanego jest w istocie bezskuteczną polemiką z prawidłowymi ustaleniami faktycznymi i rozstrzygnięciem sądu pierwszej instancji. Zdaniem Sądu Okręgowego podniesiony zarzut naruszenia przepisów procedury nie jest uzasadniony.

W szczególności dotyczy to zgłoszonego zarzutu naruszenia art. 233 k.p.c.. Apelująca mimo bardzo obszernej apelacji nie wykazała, że Sąd I instancji dokonał naruszenia, poprzez poczynienie dowolnych ustaleń w sprawie sprzecznych z logiką i zasadami doświadczenia życiowego, a więc nie pozostających pod ochroną zasady swobodnej oceny dowodów, przy jednoczesnym braku wszechstronnego rozważenia zebranego materiału w sprawie. Przepis art. 233 § 1 k.p.c. stanowi, iż „Sąd ocenia wiarygodność i moc dowodów według własnego przekonania, na podstawie wszechstronnego rozważenia zebranego w sprawie materiału”. Swobodna ocena dowodów odnosi się do wyboru określonych środków dowodowych i do sposobu ich przeprowadzenia. Mają być one ocenione konkretnie i w związku z całym zebraniem materiałem dowodowym. Jest to podstawowe zadanie Sądu orzekającego, wyrażającym istotę sądownictwa, a więc rozstrzygnięcia kwestii spornych w warunkach niezawisłości, na podstawie własnego przekonania sędziego przy uwzględnieniu całokształtu zebranego materiału (vide: orz. SN z 16 lutego 1996r., II CRN 173/95, nie publ.).

Swobodna ocena dowodów nie może być jednak całkowicie dowolna. W doktrynie i orzecznictwie sformułowane są reguły ocenne, które mają pomóc sędziemu, a wyprowadzane są przede wszystkim z prawidłowej wykładni obowiązujących w postępowaniu dowodowym przepisów. Granice jej wyznaczają trzy czynniki: logiczny, ustawowy i ideologiczny (vide: Komentarz do kodeksu postępowania cywilnego, pod. Red. T. Erecińskiego, Wydawnictwo Prawnicze, W-wa 1997, str. 379 i nast.). Pierwszy z tych czynników oznacza, iż Sąd ma obowiązek wyprowadzenia z materiału dowodowego wniosków logicznie prawidłowych, bowiem własne przekonanie Sądu nie może naruszać zasady logicznego powiązania wniosków z zebraniem w sprawie materiałem dowodowym. Z kolei czynnik ustawowy należy rozumieć w ten sposób, że Sąd może oprzeć swe przekonanie jedynie na dowodach prawidłowo przeprowadzonych, z zachowaniem wymagań dotyczących źródeł dowodzenia oraz zasady bezpośredniości oraz, że ocena dowodów musi być dokonana na podstawie wszechstronnego rozważenia zebranego materiału dowodowego. Uważa się także, iż granice swobodnej oceny dowodów warunkuje czynnik ideologiczny, tj. poziom świadomości prawnej sędziego oraz obowiązujące w danym momencie poglądy na sądowe stosowanie prawa.

Powyższe oznacza, iż przysługujące sądowi prawo swobodnej oceny dowodów musi być tak stosowane, aby prawidłowość jego realizacji mogła być sprawdzona w toku instancji. Ale skuteczne postawienie w apelacji zarzutu naruszenia przez sąd I-ej instancji art. 233 § 1 k.p.c. wymaga wykazania, że sąd ten uchybił zasadom logicznego rozumowania, lub doświadczenia życiowego, to bowiem jedynie może być przeciwstawione uprawnieniu sądu do dokonywania swobodnej oceny dowodów. Nie jest natomiast wystarczające przekonanie strony o innej niż przyjął sąd wadze (doniosłości) poszczególnych dowodów i ich odmiennej ocenie niż ocena sądu (vide: SN w orz. z 6 listopada

1998 r., II CKN 4/98 nie publ., z 10 kwietnia 2000 r., V CKN 17/00, „Wokanda” 2000, nr 7, poz. 10, i z 5 sierpnia 1999 r., II UKN 76/99, OSNAPiUS 2000, nr 19, poz. 732 ).

Analiza materiału dowodowego zgromadzonego w niniejszej sprawie pozwala na stwierdzenie, iż w procesie ustalenia stanu faktycznego i rozważaniach Sądu Rejonowego, przy wydawaniu zaskarżonego wyroku, zdaniem Sądu II-ej instancji, nie doszło do przekroczenia granic swobodnej oceny dowodów.

Zdaniem Sądu Okręgowego przeprowadzone w sprawie postępowanie dowodowe Sądu I instancji jednoznacznie wskazuje, iż zostało przeprowadzone wszechstronne postępowanie dowodowe, a zarzuty pozwanego należy jedynie potraktować jako bezskuteczną polemikę z prawidłowymi ustaleniami dokonanymi przez Sąd Rejonowy.

W ocenie Sądu Okręgowego polemika jaką z ustaleniami Sądu I instancji podejmuje w apelacji pełnomocnik pozwanego nie jest skuteczna. Jak się wydaje apelujący zarzucając sprzeczność ustaleń sądu z zebranymi w sprawie dowodami wykazuje, że wynikające z przeprowadzonych dowodów wnioski są inne niż te które wyprowadził sąd. Znamienne przy tym jest, że argumentację własną popiera nowymi dowodami w sprawie, które mimo iż znane były apelującemu już na etapie postępowania przed sądem I instancji nie zostały przywołane i nie były przedmiotem dowodu i rozważań Sądu Rejonowego. Argumentacja pozwanej spółki, że potrzeba powołania dowodów pojawiła się dopiero w postępowaniu apelacyjnym ze względu na rażąco błędną ocenę materiału dowodowego jest nieuprawniona. Dlatego Sąd Okręgowy na podstawie art. 381 kpc wniosków tych nie uwzględnił. Nie ulega wątpliwości, że sąd apelacyjny jest sądem merytorycznym, wyposażonym w możliwości uzupełniania postępowania dowodowego przeprowadzonego przed sądem pierwszej instancji, nie oznacza, to jednak, że zaniechania czy wręcz zaniedbania stron, zwłaszcza reprezentowanych przez profesjonalnych pełnomocników, w zakresie zgłaszania dowodów mogą być naprawione w postępowaniu przed sądem drugiej instancji. Według art. 381 k.p.c. sąd drugiej instancji może pominąć nowe fakty i dowody, jeżeli strona mogła je powołać w postępowaniu przed sądem pierwszej instancji, chyba że potrzeba powołania się na nie wynika później. Z tego przepisu wynika, że strona wnioskująca o przeprowadzenie dowodu w postępowaniu apelacyjnym powinna wykazać istnienie przyczyn określonych w art. 381 k.p.c., usprawiedliwiających powołanie dowodu dopiero przed sądem drugiej instancji.

W orzecznictwie Sądu Najwyższego utrwalony jest pogląd, według którego strona nie może skutecznie żądać ponowienia czy uzupełnienia dowodu w postępowaniu apelacyjnym tylko dlatego, że spodziewała się korzystnej dla siebie oceny tego dowodu przez sąd pierwszej instancji, bądź przypuszczała, że do wykazania spornej okoliczności wystarczą inne dowody (por. wyrok SN z 7 listopada 1997 r., II CKN 446/97, LexPolonica nr 327727, OSNC 1998, nr 4, poz. 67 oraz z 27 listopada 1998 r., III CKN 52/98, niepubl.).

Za nieusprawiedliwione należy zatem uznać zgłaszanie dowodów dopiero w apelacji, spowodowane przyjętą przez stronę koncepcją prowadzenia procesu, według której istotne w sprawie okoliczności i dowody zostaną ujawnione dopiero w postępowaniu apelacyjnym.

Artykuł 381 k.p.c. dotyczy tzw. nowości (nowych faktów i dowodów). Za nowe fakty i dowody w rozumieniu tego przepisu należy uznać takie, które nie istniały wcześniej lub o których istnieniu stronie nie było wiadomo w toku postępowania przed sądem pierwszej instancji mimo dołożenia staranności w zakresie zbierania dowodów. Uregulowanie zawarte w art. 381 k.p.c. jest wyrazem dążenia do koncentracji materiału dowodowego przed sądem pierwszej instancji. Strona, która dopuszcza się zaniedbania w zakresie przysługującej jej inicjatywy dowodowej w postępowaniu przed sądem pierwszej instancji, musi się liczyć z tym, że sąd drugiej instancji nie uwzględni jej wniosku dowodowego (wyrok SN z 17 kwietnia 2002 r., IV CKN 980/2000, LexPolonica nr 381986).

Należy podkreślić, że w sprawach dotyczących roszczeń pracowniczych przyczyna wskazana w oświadczeniu pracodawcy musi być rzeczywista, prawdziwa i konkretna. Sąd rozpoznający sprawę jest związany wskazana przyczyna i postępowanie toczy się w jej granicach. Wadliwym oświadczeniem o rozwiązaniu stosunku pracy jest nie tylko brak uzasadnienia, ale również wskazanie przyczyny która legła u podstaw decyzji pracodawcy, przy czym ta przyczyna musi być tak sformułowana aby było możliwe do sprawdzenia jej istnienie. W Wyrok Sądu Najwyższego - Izba Pracy, Ubezpieczeń Społecznych i Spraw Publicznych z dnia 19 kwietnia 2010 r.II

PK 306/2009LexPolonica nr 2591000Rzeczpospolita 2011/192 str. D4 sformulowana jest teza, że „ **Pismo ma jednoznacznie wskazywać na zarzuty wobec pracownika lub okoliczności, które zmuszają szefa do rozstania się z nim. Przedmiotem oceny sądu będzie tylko to, co wskazali podwładnemu w oświadczeniu o rozwiązaniu lub wypowiedzeniu umowy o pracę, a spór może toczyć się tylko w granicach podanych przyczyn. Okoliczności wskazane pracownikowi jako uzasadnienie decyzji o rozwiązaniu stosunku pracy a następnie ujawnione w postępowaniu sądowym muszą być takie same. Pracodawca nie może powoływać się przed organem rozstrzygającym spór na inne przyczyny przemawiające za słusznością wypowiedzenia.**”

W realiach przedmiotowej sprawy pozwana poza przypadkiem odbioru belownicy nie sformułowała w sposób konkretny zarzutów, nie zawarła nawet jednego przekładu wskazującego w czym upatruje „dokonania szeregu niekontrolowanych zamówień i zakupów na duże kwoty, co naraziło spółkę na straty” Skoro doszło do szeregu niekontrolowanych zakupów i zamówień to logika wskazuje, że wskazanie tych zakupów czy zamówień nie powinno być nastrożać pozwanej trudności”. Trudno się zgodzić z apelującym, który uważa, że nie musi stosować wyliczeń przykładów skoro jest ich bardzo dużo i w ten sposób konkretyzować przyczynę uzasadniającą rozwiązanie stosunku pracy. Sposób konkretyzacji przyczyny zależy od osoby składającej oświadczenie o rozwiązaniu stosunku pracy i to ta osoba obciążają ewentualne skutki braku konkretyzacji.. Usiłowanie dokonania uszczegółowienia tej przyczyny dopiero w postępowaniu sądowym wskazuje na próbę konwalidowania przez pracodawcę dokonanego oświadczenia w tym zakresie, co ostatecznie rzecz biorąc jest niedopuszczalne. W Wyroku Sądu Najwyższego - Izba Pracy, Ubezpieczeń Społecznych i Spraw Publicznych dnia 4 listopada 2008 r.II PK 82/2008, LexPolonica nr 1960545, Palestra 2011/9-10 str. 163 sformulowana jest teza, że „ **Art. 30 § 4 kp dopuszcza różne sposoby określenia przyczyny wypowiedzenia umowy o pracę, a jej konkretność ocenia się z uwzględnieniem innych znanych pracownikowi okoliczności uściślających tę przyczynę. Istotne jest, aby z oświadczenia pracodawcy wynikało w sposób niebudzący wątpliwości, co jest istotą zarzutu stawianego pracownikowi i usprawiedliwiającego rozwiązanie z nim stosunku pracy. Natomiast konkretyzacja przyczyny, wskazanie konkretnego zdarzenia lub ciągu zdarzeń, konkretnego zachowania pracownika, z którymi ten zarzut się łączy, może nastąpić poprzez szczegółowe określenie tego zdarzenia (zachowania) w treści oświadczenia o wypowiedzeniu lub wynikać ze znanych pracownikowi okoliczności wiążących się w sposób niebudzący wątpliwości z podaną przez pracodawcę przyczyną rozwiązania umowy o pracę. Inaczej rzecz ujmując, przyczyna wypowiedzenia może być sformułowana w piśmie pracodawcy w sposób uogólniony, jeżeli okoliczności zakończenia stosunku pracy są znane pracownikowi.**

Nadto w realiach przedmiotowej sprawy w sytuacji wydania dwóch poleceń przez pracodawcę przy czym wymagających w tym czasie pobytu osobistego powoda w dwóch odległych od siebie miastach w rezultacie zostało wykonane, a sposób wykonania poprzez zorganizowanie wszystkich czynności przy odbiorze belownicy jest również formą osobistego udziału powoda.

Należy przy tym podkreślić, że do podstawowych obowiązków pracodawcy należy zgodnie z art. 94 kp zapewnić pracownikowi takie warunki pracy, aby wykonanie ciężącego na nim obowiązku było możliwe.

W wyrok Sądu Najwyższego - Izba Pracy i Ubezpieczeń Społecznych z dnia 17 grudnia 1970 r. I PR 39/70 LexPolonica nr 317724 sformulowano tezę , że „**Obowiązkiem pracodawcy jest zabezpieczenie pracownikowi odpowiednich warunków dla wykonywania powierzonych mu obowiązków, a nadto udzielenia mu pomocy poprzez odpowiedni nadzór i kontrolę nad procesem pracy.**” W ocenie Sądu Okręgowego warunku w jakich prace wykonywał powód z uwagi na skłócenie małżonków będących jego przełożonymi przy zachowaniu wobec niego uprawnień pracodawcy każdego z nich do wydawania poleceń związanych z pracą pozwala na stwierdzenie, że pozwany pracodawca nie spełnił obowiązku stworzenia pracownikowi odpowiednich warunków do wykonywania obowiązków pracowniczych. Powód zaś jako osoba słabsza w tych warunkach nie może ponosić konsekwencji braku współpracy uprawnionych do wydawania mu poleceń pracowniczych przez członków

zarządzających pozwaną spółką i ciągłego analizowania czy dane polecenie narusza czy nie narusza orzeczenia Sadu Gospodarczego w Gdańsku w zakresie zabezpieczenia tymczasowego uzyskanego przez J. S. - S..

W tych okolicznościach na podstawie art. 385 kpc orzeczono jak w pkt 1 sentencji.

W przedmiotowej sprawie powód domagał się pierwotnie przywrócenia do pracy, ostatecznie sprecyzował żądanie na zasądzenie na jego rzecz odszkodowania. Sąd Rejonowy zasądził odszkodowanie i przyznał powodowi koszty w kwocie 1817 zł. Wysokość kosztów ustalił na podstawie §6 pkt 5 i 11 ust 1 pkt 2 rozporządzenia Ministra Sprawiedliwości z 28.9.2002r. w sprawie opłat za czynności radców prawnych ...../Dz.U.z 2002r. Nr 163, poz 1349 ze zm/

Rozstrzygnięcie Sądu I instancji w tym zakresie jest wadliwe .Mając na uwadze powyższy stan faktyczny niniejszej sprawy zauważyć należy, iż roszczenie o przywrócenie do pracy na poprzednich warunkach, art. 45 § 1 k.p./ lub o przywrócenie do pracy w razie rozwiązania umowy o pracę bez wypowiedzenia (art. 56 § 1 k.p.) oraz roszczenie o odszkodowanie (art. 45 § 1 k.p. i art. 56 § 1 k.p.) są nie tylko alternatywne, ale także ekwiwalentne. Roszczenie o odszkodowanie jest substytutem roszczenia o uznanie wypowiedzenia za bezskuteczne lub o przywrócenie do pracy. W taki sposób traktuje je prawo materialne (Kodeks pracy), pozwalając nie tylko pracownikowi na dokonanie swobodnego wyboru między nimi, ale także sądowi na orzeczenie o żądaniu ekwiwalentnym w stosunku do wybranego przez pracownika nawet wbrew jego woli i zgłoszonemu oraz popieranemu przez niego roszczeniu (art. 45 § 2 k.p. i art. 56 § 2 k.p. oraz art. 264 § 1 i 2 k.p.). Podobnie traktuje te roszczenia prawo procesowe (art. 477[1] § 2 k.p.c.). Przy rozpoznawaniu i rozstrzyganiu sprawy o uznanie wypowiedzenia umowy o pracę za bezskuteczne (o przywrócenie do pracy) lub o odszkodowanie, podstawy prawne roszczeń są takie same (zastosowanie znajdują te same przepisy kodeksu pracy), przesłanki materialnoprawne są identyczne (rozwiązanie umowy o pracę jest niezgodne z prawem lub nieuzasadnione), ustalenia wymagają te same okoliczności faktyczne, a wysokość odszkodowania (odpowiednio zryczałtowana - art. 47[1] k.p. i art. 58 k.p.) nie jest istotą takiego procesu i na ogół nie jest przedmiotem sporu. Również formuła odwołania od wypowiedzenia (art. 44 k.p. i art. 264 § 1 k.p.) sprawia, że odwołanie dotyczy w takim samym stopniu uznania wypowiedzenia za bezskuteczne, jak i odszkodowania. Jest to zatem ten sam rodzaj sprawy, sprowadzający się w istocie do tego samego, niezależnie od zgłoszonego przez pracownika żądania. Z tej przyczyny wynagrodzenie pełnomocnika powinno być ustalane według tych samych zasad (na tej samej podstawie) - albo w obu przypadkach jako pochodna stawki minimalnej odniesionej do wartości przedmiotu sprawy, albo w obu przypadkach jako pochodna zryczałtowanej stałej kwoty stawki minimalnej.

Jeżeli pracownik dokonał wyboru jednego z przysługujących mu alternatywnie roszczeń, a roszczenie to okaże się nieuzasadnione, sąd pracy może z urzędu uwzględnić inne roszczenie alternatywne. Ta możliwość działania przez sąd pracy z urzędu, wbrew woli pracownika, jest podstawowym argumentem przemawiającym za tym, aby przy zasądzeniu zwrotu kosztów zastępstwa prawnego w sprawie toczącej się na skutek odwołania pracownika od wypowiedzenia / rozwiązania bez wypowiedzenia/ umowy o pracę wynagrodzenie profesjonalnego pełnomocnika było określane według tych samych zasad (na tej samej podstawie) niezależnie od wyboru żądania przysługującego pracownikowi i niezależnie od tego, które z przysługujących alternatywnie roszczeń uwzględni sąd pracy. ***Inaczej mówiąc, stawka minimalna opłat za czynności adwokata lub radcy prawnego powinna być taka sama zarówno w sprawie o uznanie wypowiedzenia za bezskuteczne (o przywrócenie do pracy), jak i w sprawie o odszkodowanie z tytułu nieuzasadnionego lub niezgodnego z prawem wypowiedzenia umowy o pracę przez pracodawcę albo z tytułu niezgodnego z prawem rozwiązania przez pracodawcę umowy o pracę bez wypowiedzenia. W każdej z tych spraw rodzaj i stopień zawłości sprawy oraz wymagany i niezbędny nakład pracy pełnomocnika jest taki sam, niezależnie od wybranego przez pracownika lub uwzględnionego przez sąd pracy z urzędu alternatywnego roszczenia.***

Pomimo, że z brzmienia interpretowanych przepisów (§ 11 ust. 1 pkt 1 i § 11 ust. 1 pkt 2 rozporządzenia) wynika rozdzielność i zakres przedmiotowej regulacji, w § 11 ust. 1 pkt 1 rozporządzenia określone zostały stawki minimalne opłaty za prowadzenie spraw o „nawiązanie umowy o pracę, uznanie wypowiedzenia umowy o pracę za bezskuteczne, przywrócenie do pracy lub ustalenie sposobu ustania stosunku pracy.” Od kategorii spraw z zakresu prawa pracy określonych w § 11 ust. 1 pkt 1 rozporządzenia z 28 września 2002 r., w odrębnych uregulowaniach, zostały wyłączone

sprawy o wynagrodzenie za pracę i sprawy o odszkodowanie. Sprawa taka jak ta, nie może zostać zaliczona do kategorii spraw z § 11 ust. 1 pkt 2 rozporządzenia o „wynagrodzenie za pracę lub odszkodowanie inne niż wymienione w pkt 4.”

Zdaniem Sądu Najwyższego przyjęte w rozporządzeniu rozwiązanie, polegające na przyznaniu stawek minimalnych za prowadzenie spraw, w których pracownik dochodzi uznania wypowiedzenia za bezskuteczne, czy przywrócenia do pracy (§ 11 ust. 1 pkt 1 rozporządzenia) i zarazem potraktowanie takiego samego rodzaju spraw odmiennie, ze względu na możliwość zasądzenia alternatywnego roszczenia w postaci odszkodowania (§ 11 ust. 1 pkt 2 rozporządzenia), a co za tym idzie innego sposobu ustalania wysokości opłaty za czynności radców prawnych, jest wadliwe.

***W sprawie toczącej się na skutek odwołania od rozwiązania umowy o pracę bez wypowiedzenia przy zasądzeniu kosztów zastępstwa prawnego należy przyjmować podstawę prawną z § 11 ust. 1 pkt 1, niezależnie od wyboru żądania (por. uchwałę Sądu Najwyższego z dnia 7 sierpnia 2002 r. III PZP 15/2002 OSNP 2003/12 poz. 285). stawka ta wynosi aktualnie 60 zł.***

Z powyższych względów nie było uzasadnione w niniejszej sprawie ustalenie wysokości przedmiotowej opłaty na innych zasadach / wg § 6 rozporządzenia/ niż wskazane w § 11 ust. 1 pkt 1 powołanego rozporządzenia, zatem na podstawie art. 386 § 1 k.p.c. w związku z art. 397 §2 k.p.c. należało orzec jak w pktcie 2 sentencji wyroku.

Również wadliwe było rozstrzygnięcie Sądu Rejonowego zawarte w pktcie 3. Otóż wartość przedmiotu spory to kwota 44.409,50 zł co oznacza, że kwota opłaty stosunkowej od wniesienia pozwu, od której to opłaty wynosi 2.220,47 zł, a nie 855 zł, która jest opłatą stosunkowa od wartości przedmiotu zaskarżenia, a nie od wartości przedmiotu sporu. Zgodnie z art. 35 ustawy o kosztach sądowych opłata w sprawach pracowniczych w przypadku apelacji wynosi 30 zł / przy wartości przedmiotu sporu do 50.000 zł/ i w takiej wysokości opłata została przez pozwana spółkę wniesiona.

Należy jednak podkreślić, że Sąd Okręgowy również nie ustrzegł się błędu, ponieważ jego rozstrzygnięcie w pktcie 3 jest wadliwe, dlatego, że błędnie przyjął, iż pozwany nie ma obowiązku ponosić opłaty od pozwu od której to opłaty powód jest ustawowo zwolniony. Sąd Rejonowy prawidłowo obciążył pozwana spółkę opłatą od pozwu /mimo błędnej kwoty/i prawidłowo wskazał podstawę prawną swego rozstrzygnięcia. Sąd Okręgowy nie był jednak władny zmienić tej kwoty na wyższą z uwagi na art. 384 kpc.. Przepis ten statuuje zakaz reformationis in peius, rozumiany tradycyjnie jako zakaz pogorszenia położenia tej strony procesowej, która zaskarżyła orzeczenie, jeżeli druga strona nie wniosła środka odwoławczego.

W tym miejscu godzi się stwierdzić, że Sąd w orzeczeniu kończącym w instancji sprawę z zakresu prawa pracy, w której wartość przedmiotu sporu nie przewyższa kwoty 50 000 zł, obciążył pozwanego pracodawcę na zasadach określonych w art. 113 ust. 1 ustawy z 28 lipca 2005 r. o kosztach sądowych w sprawach cywilnych kosztami sądowymi, których nie miał obowiązku uiścić pracownik wnoszący powództwo lub odwołanie do sądu (art. 96 ust. 1 pkt 4 tej ustawy) - z wyłączeniem opłat od pism wymienionych w art. 35 ust. 1 zd. pierwsze tej ustawy (uchwała SN z 5 marca 2007 r., I PZP 1/07, LexPolonica nr 1243487, OSNP 2007, nr 19-20, poz. 269).

O kosztach postępowania apelacyjnego orzeczono na podstawie art. 108 kpc w związku z §13ust 1pkt 1 w rozporządzenia Ministra Sprawiedliwości z 22 września 2002r. w sprawie opłat za czynności adwokackie ... /Dz.U. z 2002r. Nr 163, poz 1348/ przy uwzględnieniu faktu iż w wyniku apelacji uwzględniono wniesione wraz z nią zażalenie na koszty postępowania oraz opłatę od środka zaskarżenia.