

Sygn. akt VI Pa 114/12

WYROK W IMIENIU RZECZYPOSPOLITEJ POLSKIEJ

Dnia 25 lutego 2013 roku

Sąd Okręgowy w Szczecinie VI Wydział Pracy i Ubezpieczeń Społecznych

w składzie następującym:

Przewodnicząca:	SSO Monika Miller-Młyńska (spr.)
Sędziowie:	SO Renata Bukowiecka - Kleczaj SO Andrzej Stasiuk
Protokolant:	sekr. sądowy Karolina Miedzińska

po rozpoznaniu w dniu 15 lutego 2013 roku w Szczecinie

sprawy z powództwa S. G. (1)

przeciwko Biuru (...) spółce jawnej A. i T. B. w G.

o odszkodowanie

na skutek apelacji wniesionej przez powoda S. G. (1) od wyroku Sądu Rejonowego Szczecin-Centrum w S. IX Wydziału Pracy i Ubezpieczeń Społecznych z dnia 25 września 2012 r., sygn. akt IX P 338/10

I. zmienia zaskarżony wyrok w punktach I i II w ten sposób, że: w punkcie I. zasądza od Biura (...) spółki jawnej A. i T. B. w G. na rzecz S. G. (1) tytułem odszkodowania za niezgodne z prawem rozwiązanie umowy o pracę kwotę 2.764 (dwóch tysięcy siedmiuset sześćdziesięciu czterech) złotych; w punkcie II. nakazuje pozwanej wydać powodowi oryginały dokumentacji w postaci orzeczenia psychologicznego z dnia 27 listopada 2009r., zaświadczenia lekarskiego z 26 listopada 2009r. oraz świadectwa kwalifikacji zawodowej z dnia 28 listopada 2009r.; w punkcie III. oddala powództwo w pozostałym zakresie; w punkcie IV. zasądza od pozwanej na rzecz powoda kwotę 120 (stu dwudziestu) złotych tytułem zwrotu kosztów procesu oraz w punkcie V. nakazuje pobrać od pozwanej na rzecz Skarbu Państwa (Sądu Rejonowego Szczecin-Centrum w S.) kwotę 150 (stu pięćdziesięciu) złotych tytułem nieuiszczonych opłat sądowych;

II. odrzuca apelację w części dotyczącej zgłoszonego w niej żądania zmiany zaskarżonego wyroku poprzez zasądzenie na rzecz powoda dodatkowo ustawowych odsetek od żądanej kwoty odszkodowania;

III. oddala apelację w pozostałym zakresie;

IV. zasądza od pozwanej na rzecz powoda kwotę 150 (stu pięćdziesięciu) złotych tytułem zwrotu kosztów procesu w instancji odwoławczej.

UZASADNIENIE

W toku procesu, jaki toczył się przed Sądem Rejonowym Szczecin-Centrum w Szczecinie powód S. G. (1) odwołał się od dokonanego przez pracodawcę - Biuro (...) spółkę jawną A. i T. B. w G. rozwiązania umowy bez wypowiedzenia z winy pracownika, domagając się w związku z tym zasądzenia na swoją rzecz odszkodowania w kwocie 3.000 zł. Pozwana spółka wnosila o oddalenie powództwa w całości podkreślając prawdziwość wskazanym pracownikowi w doręczonym mu piśmie przyczyn rozwiązania umowy.

Wyrokiem z dnia 25 września 2012 roku Sąd Rejonowy Szczecin-Centrum w S. Sąd Pracy i Ubezpieczeń Społecznych oddalił powództwo (pkt I) oraz zasądził od powoda na rzecz pozwanej spółki kwotę 467 złotych tytułem kosztów procesu (pkt II).

Sąd Rejonowy oparł swoje rozstrzygnięcie na następujących ustaleniach faktycznych i rozważaniach prawnych:

S. G. (1) był zatrudniony w Biurze (...) spółce jawnej A. i T. B. w G. na stanowisku kierowcy od 19 maja 2008 r. W ostatnim czasie był zatrudniony w oparciu o umowę na czas nieokreślony, w zadaniowym czasie pracy, za wynagrodzeniem wynoszącym 1.800 zł miesięcznie. Wynagrodzenie S. G. (1) wyliczone według zasad jak za ekwiwalent za urlop wynosiło 2.764 zł.

Integralną częścią umowy o pracę S. G. (1) były: regulamin pracy, zakres uprawnień i obowiązków, umowa o zakazie konkurencji i aneks nr (...). S. G. (1) zobowiązał się do przestrzegania wszystkich pozostałych wewnętrznych procedur spółki, zasad pracy i norm postępowania przyjętych przez Biuro (...).

Zgodnie z pkt D pkt 1 podpkt 1.1. lit. g zakresu obowiązków, uprawnień i odpowiedzialności (zakresu czynności), podpisanego przez S. G. (1) w dniu 19 maja 2008 r., kierowca był zobowiązany posiadać telefon komórkowy - sprawny i włączony, w trakcie wykonywania obowiązków służbowych, z polską kartą lub niemiecką, w zależności czy był na terenie Polski czy Niemiec.

Zgodnie z pkt D pkt 1. podpkt 1.2 lit. c w/w zakresie kierowca był zobowiązany do natychmiastowego zgłaszania wszelkich uszkodzeń i awarii w pojeździe, będących następstwem kolizji drogowych lub wynikających z normalnej eksploatacji pojazdu.

W dniu 24 lutego 2010 r. S. G. (1) podpisał dokument zatytułowany „powierzenie pracownikowi mienia z obowiązkiem zwrotu lub wyliczenia”, na podstawie którego pracodawca powierzył mu telefon służbowy. Zgodnie z zawartymi w dokumencie zasadami używania telefonu, powinien on być zawsze włączony, naładowany i zapewniać możliwość kontaktu z pracownikiem 24h/na dobę.

Zgodnie z § 15 obowiązującego w spółce Regulaminu pracy, w razie niemożności stawienia się do pracy, gdy przyczyna jest z góry znana lub możliwa do przewidzenia, pracownik winien uprzedzić o tym pracodawcę przed dniem przewidywanej nieobecności. W celu zapewnienia przez pracodawcę przewozów osób zgodnie z rozkładem jazdy, pracownicy zatrudnieni na stanowisku kierowcy, zobowiązani są powiadomić o niemożności stawienia się do pracy przed dniem przewidywanej nieobecności. W sytuacjach szczególnych zawiadomienie może nastąpić w terminie późniejszym, nie później jednak niż na 4 godziny przed planowanym rozpoczęciem pracy. Wskazano nadto, że jeżeli zachodzą okoliczności uniemożliwiające pracownikowi dochowanie terminu, zawiadomienia należy dokonać najpóźniej drugiego dnia po ustaniu tych okoliczności.

W razie niestawienia się do pracy pracownik obowiązany był powiadomić pracodawcę o przyczynie nieobecności w pracy i przewidywanym czasie jej trwania, nie później niż w drugim dniu nieobecności. Zawiadomienia tego pracownik mógł dokonać osobiście, przez inną osobę, telefonicznie lub za pośrednictwem innego środka łączności w tym poczty i wówczas za datę zawiadomienia uważa się datę stempla pocztowego przesyłki z informacją. Wskazano nadto, że jeżeli nieobecność w pracy jest usprawiedliwiona zaświadczeniem lekarskim, zaświadczenie należy dostarczyć pracodawcy w terminie 7 dni od jego wystawienia.

Zgodnie z 18 ust. 1 pkt 1 Regulaminu pracy za dowody usprawiedliwiające nieobecność w pracy uznawano w szczególności zaświadczenie lekarskie o czasowej niezdolności do pracy, wystawione zgodnie z przepisami o orzekaniu o czasowej niezdolności do pracy.

Pracownicy spółki zatrudnieni na stanowiskach kierowców mogli kontaktować się telefonicznie z dyspozytorami, bądź kierownikiem transportu. Dyspozytorzy byli w pracy przez całą dobę.

W pozwanej spółce nie praktykowano informowania o nieobecności w pracy przez wiadomość tekstową, gdyż dyspozytor mógłby jej nie zauważyć.

Powód planował, iż 31 marca 2010 r. wykorzysta przysługujący mu czas wolny. Jednak 30 marca 2010 r. około godziny 18.00 otrzymał od pracodawcy polecenie stawienia się następnego dnia w pracy o godzinie 10.30 celem odbycia kursu na lotnisko w G. o godzinie 11.30. Powód początkowo powiedział telefonującemu do niego dyspozytorowi, iż nie stawi się w pracy, bo źle się czuje, ale ostatecznie wskazał, że jeśli będzie dobrze się czuł, to pojedzie.

Późnym wieczorem tego samego dnia, w związku z silnym bólem kręgosłupa S. G. (1) pojechał do Wojewódzkiego Ośrodka Medycyny Pracy w S., gdzie został przyjęty przez lekarza dyżurnego, który skierował go na zwolnienie lekarskie. Lekarz ten nie wystawił jednak zwolnienia na stosownym druku, wyjaśniając iż nie może tego zrobić na dyżurze nocnym. S. G. (1) został zarejestrowany na wizytę na dzień 1 kwietnia 2010 r.

W dniu 31 marca 2010 r. o godz. 7.17 S. G. (1) wysłał do dyspozytora wiadomość tekstową zawierającą informację, że nie przyjdzie do pracy, gdyż ma zwolnienie lekarskie i źle się czuje. Wiadomość ta doszła do dyspozytora około godziny 9.30.

Zwolnienie lekarskie na okres od 31 marca 2010 r. do 13 kwietnia 2010 r. zostało wystawione powodowi w dniu 1 kwietnia 2010 r. Od lekarza odebrała je narzeczona powoda M. D. (obecnie G.), po czym zaniosiła je do siedziby pozwanej spółki.

W okresie zwolnienia lekarskiego telefon służbowy S. G. (1) rozładował się, co zauważył on dopiero pod koniec trwania zwolnienia. W okresie zwolnienia powód nie odbierał wszystkich połączeń przychodzących na jego telefon prywatny.

Podczas jednego z kursów, w dniu 15 października 2009 r. S. G. (1), wyjeżdżając z lotniska w B. uszkodził służbowy samochód. Po zatrzymaniu się przy punkcie poboru opłat za parkowanie, podczas ruszania tył samochodu zarzuciło na barierkę i otarł się o nią bok pojazdu. S. G. (1) ustnie poinformował M. S. — zajmującego się w spółce stanem technicznym aut — o przetarciu na samochodzie. Nie mówił nikomu ze strony pracodawcy o okolicznościach, w jakich doszło do uszkodzenia auta. S. G. (1) pokrył koszty naprawy pojazdu w wysokości 900 zł.

S. P., zajmująca się w pozwanej spółce sprawami kadrowymi, w dniu 6 kwietnia 2010 r. od pasażera kursu z dnia 15 października 2009 r. usłyszała, że do uszkodzenia pojazdu kierowanego przez powoda doszło podczas wyjazdu z lotniska, gdy uderzył w barierkę.

W dniu 8 kwietnia 2010 r. A. C. — kierownik transportu w pozwanej spółce próbowała skontaktować się z S. G. (1) dzwoniąc na jego służbowy telefon. Chciała ustalić czy po zakończeniu zwolnienia wróci on do pracy, czy też jego niezdolność do pracy przedłuży się. Informacja ta była jej niezbędna do sporządzenia grafiku. Telefon służbowy powoda był wyłączony. Dzwoniono również na numer prywatnego telefonu powoda, ale mimo wolnego sygnału, powód nie odebrał połączenia.

W dniu 15 kwietnia 2010 r. S. G. (1) otrzymał pisemne oświadczenie pracodawcy o rozwiązaniu umowy bez zachowania okresu wypowiedzenia, w którym jako przyczyny rozwiązania umowy wskazano:

1. naruszenie § 15 regulaminu pracy poprzez niedopełnienie obowiązku powiadomienia pracodawcy o niemożności stawienia się do pracy w dniu 31 marca 2010 r. o godzinie 10:30 w sytuacji, gdy o godzinie 11:30, zgodnie z rozkładem jazdy, miał kierować pojazdem obsługującym regularne przewozy osób na trasie S. — G. L. — S.;

2. podanie w dniu 31 marca 2010 r. około godziny 9:40 fałszywej informacji, że posiada zwolnienie lekarskie, pomimo że zostało ono faktycznie wystawione dopiero w dniu następnym,

3. naruszenie obowiązku posiadania włączonego, oddanego do jego wyłącznej dyspozycji służbowego telefonu komórkowego, a w konsekwencji uniemożliwienie pracodawcy skontaktowania się w celu uzyskania informacji niezbędnych dla wykonywania swoich zadań statutowych, a prawdziwych w szczególności regularnych przewozów pasażerów;

4. zatajenie prawdziwych okoliczności w jakich doszło do uszkodzenia pojazdu pracodawcy marki M. nr rej. (...) w dniu 15 października 2010 r. O faktycznych okolicznościach w jakich doszło do wyrządzenia szkody pracodawca powziął wiadomość w dniu 6 kwietnia 2010 r.

W tak ustalonych okolicznościach faktycznych Sąd Rejonowy uznał powództwo za nieuzasadnione. Zaakcentował to, że pozwana spółka świadczy usługi z zakresu przewozu osób, o charakterze regularnym, świadczone przez zatrudnianych przez nią kierowców, pracujących na podstawie wcześniej ustalanych grafików, czy też poleceń, w razie gdy zachodzi konieczność odstąpienia od grafików. Zwrócił uwagę, że pozwana, czy to ze względu na ryzyko roszczeń odszkodowawczych ze strony klientów, czy choćby na ryzyko utraty renomy przekładającej się na jej wynik finansowy, musi minimalizować ewentualność odwoływania kursów z uwagi na niemożność zapewnienia kierowcy. Ma to dla pozwanej szczególną wagę, stąd wprowadziła ona wewnętrzną regulację precyzyjnie określającą obowiązki kierowców, a w tym powoda, w zakresie informowania o niemożności świadczenia pracy. Sąd Rejonowy zauważył, że § 15 pkt 2 obowiązującego w pozwanej spółce regulaminu wyraźnie stanowi, że w celu zapewnienia przez pracodawcę przewozów osób zgodnie z rozkładem jazdy, pracownicy zatrudnieni na stanowisku kierowcy zobowiązani są powiadomić o niemożności stawienia się do pracy przed dniem przewidywanej nieobecności. W ocenie Sądu I instancji powód wyżej określonemu obowiązkowi bezsprzecznie uchybił. Sąd zwrócił w tym zakresie uwagę, że powód zdecydował się na wizytę u lekarza po poinformowaniu go przez pozwaną, że wbrew wcześniejszym planom w dniu 31 marca 2010 r. będzie musiał jednak świadczyć pracę. Sąd dostrzegł wprawdzie, że w istocie powód okazał się niezdolny do pracy, jednakże jednocześnie zaakcentował to, że wiadomość o tej niezdolności powziął jeszcze w dniu 30 marca 2010 r., w godzinach nocnych. Zdaniem Sądu nie było zatem przeszkód, by powód bezpośrednio po tym poinformował swojego pracodawcę, w określony w regulaminie sposób, że nie będzie mógł świadczyć pracy. Sąd Rejonowy zwrócił nadto uwagę, że powód powinien być świadomy tego, iż pozwana będzie musiała zapewnić innego kierowcę do obsługi kursu zaplanowanego na godzinę 11.30, przy czym sam kierowca będzie musiał stawić się w pracy godzinę wcześniej, tak jak miał to zaplanowane powód. Zaznaczył, że dla pozwanej wiązało się to z koniecznością przerwania odpoczynku innego z kierowców, bądź też zapewnienia kierowcy niezatrudnionego w spółce. Mając to na względzie, wskazał iż powód zdecydował się powiadomić pracodawcę o swojej nieobecności w pracy dopiero następnego dnia o godzinie 7.17, wysyłając wiadomość tekstową na numer telefonu dyspozytora. Jednocześnie w żaden sposób nie wytłumaczył przyczyn swojej zwłoki, przez którą pozwana dysponowała zdecydowanie mniejszą ilością czasu i związanymi z tym możliwościami zapewnienia innego kierowcy, a kierowca, który musiał wykonać kurs w zastępstwie powoda, dysponował mniejszą ilością czasu, by się do tego kursu przygotować.

Opisane zachowanie powoda zdaniem Sądu I instancji stanowiło przejaw naruszenia jego podstawowego obowiązku pracowniczego, który w odniesieniu do pozwanej miał szczególne znaczenie ze względu na specyfikę prowadzonej przez nią działalności gospodarczej. Obowiązek ów wynikał z regulaminu pracy, stąd zachowanie to nosiło znamię bezprawności. Jednocześnie zagrożony został interes pracodawcy poprzez wspomniane pozostawienie mu niewielkiej ilości czasu na zorganizowanie zastępcy powoda i zwiększenie przez to ryzyka odwołania kursu.

Co do ostatniego elementu definicji ciężkiego naruszenia podstawowych obowiązków pracowniczych, a mianowicie winy, Sąd Rejonowy podkreślił, że wprawdzie nie sposób przypisać powodowi winy w tym, iż do dyspozytora pozwanej

jego wiadomość doszła dopiero około 9.30, jednak nie było żadnych przeszkód, by powód poinformował dyspozytora o nieobecności i jej okresie bezpośrednio po wizycie u lekarza. Zdaniem Sądu I instancji powodowi w tej sytuacji przypisać można co najmniej rażące niedbalstwo, bowiem zwlekając z zawiadomieniem pracodawcy o niezdolności do pracy naruszył podstawowe zasady staranności. Jeśli nawet nie przewidywał, to przynajmniej powinien był przewidzieć, że jego zwłoka wywoła skutek w postaci ograniczenia pozwanej czasu na zorganizowanie zastępstwa.

W tym stanie rzeczy Sąd Rejonowy uznał, że pozwana mogła skutecznie rozwiązać z powodem umowę o pracę bez wypowiedzenia już tylko w oparciu o opisaną przyczynę, co czyniło powództwo bezzasadnym.

Co do pozostałych wskazanych w piśmie przyczyn rozwiązania umowy o pracę, Sąd I instancji zgodził się z powodem, iż po części nie miały one miejsca, a po części nie stanowiły rażącego naruszenia jego podstawowych obowiązków pracowniczych. Zwrócił bowiem uwagę, że powód podczas wizyty lekarskiej w dniu 30 marca 2010 r. powziął pewną informację, że jest niezdolny do pracy, którą następnie przekazał pracodawcy w formie wiadomości tekstowej. Żaden ze świadków nie zeznał, iż powód twierdził już w dniu 31 marca 2010 r. jest w posiadaniu zaświadczenia o niezdolności do pracy. Nie wynika to również z żadnego z dokumentów, ani zeznań samego powoda. Przyczynę ujętą w pkt 2 oświadczenia pozwanej z 15 kwietnia 2010 r. Sąd Rejonowy uznał zatem za nieistniejącą.

Podobnie Sąd I instancji ocenił kolejną z przyczyn, określoną jako zatajenie prawdziwych okoliczności, w jakich doszło do uszkodzenia pojazdu o nr rej. (...). Powód zaprzeczył by zataił przed pozwaną te okoliczności. Przyznał, że pojazd zarysował przy wyjeździe z lotniska nie ukrywając okoliczności zdarzenia i poinformował o tym M. S., jak również pokrył później koszty naprawy pojazdu. Nikt go przy tym nie wypytywał o szczegóły. W ocenie Sądu Rejonowego mało prawdopodobnym jest, by którykolwiek z pasażerów po upływie pół roku pamiętał to zdarzenie, a jeszcze do tego pokusił się o zrelacjonowanie tego tuż przed złożeniem powodowi oświadczenia o rozwiązaniu umowy o pracę.

Ostatnia z przyczyn dotyczyła naruszenia przez powoda obowiązku posiadania włączonego służbowego telefonu komórkowego. Pozwana dopiero w odpowiedzi na pozew sprecyzowała, że dotyczy to okresu, kiedy powód był niezdolny do pracy. Strona powodowa tej okoliczności nie przeczyła. Sam powód przyznał, że nie posiadał włączonego telefonu. W pozwie wskazał natomiast, że obowiązku takiego nie miał. W ocenie Sądu Rejonowego stanowisko powoda jest całkowicie uzasadnione. O ile można byłoby zrozumieć zarzut pozwanej, gdyby dotyczył okresu zdolności powoda do pracy, zwłaszcza, że był on zatrudniony w systemie zadaniowego czasu pracy, o tyle nie można zarzucać powodowi, że w okresie braku tej zdolności musiał faktycznie pozostawać do dyspozycji pracodawcy, choćby poprzez odbieranie połączeń telefonicznych od pozostałych pracowników. Sama też intencja pracowników próbujących ustalić, czy powód planuje wrócić do pracy po terminie widniejącym na zaświadczeniu lekarskim, jest niezrozumiała. To nie pracownik, ale badający go lekarz ostatecznie decyduje, czy może on świadczyć pracę, czy też zwolnienie lekarskie należy przedłużyć. W tej sytuacji fakt pozostawienia przez powoda w stanie wyłączonym jego telefonu służbowego w okresie niezdolności do pracy nie stanowił zdaniem Sądu I instancji naruszenia obowiązku pracowniczego, a tym bardziej rażącego naruszenia obowiązku o charakterze podstawowym.

W pkt II wyroku zawarte zostało orzeczenie o kosztach procesu. Zapadło ono w oparciu o przepis art. 98 k.p.c. Koszty strony pozwanej sprowadzały się do opłaty od pełnomocnictwa (17 zł) wynagrodzenia pełnomocnika zawodowego (450 zł) ustalonego zgodnie z § 11 ust. 1 pkt 2 w zw. z § 6 pkt 3 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.

Powód wywiódł apelację od powyższego wyroku zaskarżając go w całości. Wyrokowi zarzucił:

1) naruszenie art. 233 § 1 k.p.c. poprzez brak wszechstronnej oraz dowolną ocenę materiału dowodowego, wyrażające się w:

a. braku uwzględnienia przyczyn, dla których powód powiadomił pracodawcę o niestawiennictwie w wyznaczonym miejscu pracy w dniu 31.03.2012. o godz. 7.17,

b. braku rozważenia zachowań pracodawcy, towarzyszących zdarzeniom z dni 30.-31.03.2010., a leżących u podstaw niezdolności do pracy powoda,

c. dowolnej ocenie, iż zachowanie powoda polegające na zawiadomieniu pracodawcy o nieobecności w pracy o godz. 7.17, mimo iż o swojej niezdolności do pracy powziął wiadomość w nocy z 30 na 31 marca 2010 r., stanowiło przejaw naruszenia podstawowego obowiązku pracownika i uzasadniało decyzję pracodawcy o rozwiązaniu z powodem umowy o pracę bez wypowiedzenia,

2) nierozpoznanie istoty sprawy w zakresie roszczenia powoda o wydanie dokumentów, zgłoszonego w piśmie z dnia 2 czerwca 2010 r.

W związku z powyższym powód wniósł o zmianę zaskarżonego wyroku poprzez zasądzenie na swoją rzecz od pozwanej kwoty 3.000 zł wraz z odsetkami ustawowymi od dnia wniesienia pozwu do dnia zapłaty oraz zobowiązanie pozwanej do wydania mu oryginałów dokumentów w postaci orzeczenia psychologicznego z 27.11.2009 r., zaświadczenia lekarskiego z 26.11.2009 r. i świadectwa kwalifikacji zawodowej z dnia 28.11.2009 r. Dodatkowo wniósł o zasądzenie na swoją rzecz kosztów postępowania za obie instancje, w tym kosztów zastępstwa adwokackiego według norm przepisanych.

W uzasadnieniu apelacji pełnomocnik powoda w pierwszej kolejności wskazała, że powód wytłumaczył przyczynę niezawiadomienia pracodawcy o nieobecności niezwłocznie po wizycie u lekarza w dniu 30 marca 2010 r., bowiem wskazał, że pomimo uznania go przez lekarza za czasowo niezdolnego do pracy zamierzał stawić się w pracy. Dopiero później, nie z uwagi na informację uzyskaną od lekarza, iż jest niezdolny do pracy, ale z uwagi na utrzymujące się silne dolegliwości bólowe, zdecydował się powiadomić pracodawcę o swojej nieobecności w pracy. Dodatkowo powód zaakcentował okoliczność, iż zawiadomienie o nieobecności nie naruszało postanowień regulaminu pracy, albowiem ten dopuszcza odstępstwa od zasady powiadamiania o nieobecności z odpowiednim, określonym regulaminem wyprzedzeniem. Co więcej ostatecznie powód powiadomił pracodawcę o swojej nieobecności na 4 godziny i 13 minut przed planowanym rozpoczęciem kursu (11.30) oraz na 3 godziny i 13 minut przed wyznaczoną godziną stawienia się powoda w wyznaczonym miejscu (10.30). Wobec tego zdaniem powoda, nawet przy przyjęciu, iż przekroczył wyznaczony regulaminem czas na zawiadomienie pracodawcy o nieobecności, to opóźnienie to było nieznaczne, a dodatkowo doszło do niego w okolicznościach uzasadnionych oczekiwaną poprawą stanu zdrowia i samopoczucia.

Niezależnie od powyższego — zdaniem skarżącego — wpływ na ocenę bezprawności i winy w zachowaniu powoda w analizowanym zakresie niewątpliwie winny mieć także działania pracodawcy, które doprowadziły do takiego stanu rzeczy, a których sąd pierwszej instancji w ogóle nie wziął po rozwagę. Wskazano więc, że zgodnie z zeznaniami powoda w dniach 31.03.-1.04.2010. planował on dwa dni wolnego, należnego mu zgodnie z zasadami czasu pracy kierowców. Już wcześniej prosił przedstawiciela pracodawcy o udzielenie mu wolnego, wymaganego przepisami prawa, podkreślając iż w wyniku pracy świadczonej w dużym (ponadwymiarowym) wymiarze godzin czuje się przemęczony i odczuwa silne dolegliwości bólowe kręgosłupa. Początkowo powód miał otrzymać wolne, jednakże w przeddzień pierwszego planowanego wolnego dnia o godz. 18.00 pracodawca powiadomił go, iż powód musi stawić się dnia kolejnego o godz. 10.30, aby wykonać o godz. 11.30 kurs na lotnisko w G.. Jak zeznał powód, było to standardowe działanie pracodawcy, który w okresach, które winny być dniami wolnymi zgodnie z przepisami o czasie pracy kierowców — zlecał swoim pracownikom kursy pojazdami osobowymi (małymi), które nie są kontrolowane. Podczas rozmowy telefonicznej z dnia 30.03.2010r. około godz. 18.00 powód ponownie poinformował przedstawiciela pracodawcy, iż nie czuje się na siłach wykonywać pracy w kolejnym dniu, pomimo to pracodawca podtrzymał swoje polecenie wykonania kursu w dniu następnym. Zdaniem skarżącego takie działania pracodawcy, opisane powyżej, których ustalenie jest możliwe w oparciu o zgromadzony w postępowaniu materiał dowodowy, nie mogą nawet pośrednio — jak w niniejszym postępowaniu — korzystać z ochrony prawa. Okoliczności te zostały jednak całkowicie pominięte przez Sąd pierwszej instancji przy rozpoznaniu pierwszej przyczyny zwolnienia dyscyplinarnego powoda.

Dalej apelujący zauważył, że przy ocenie „ciężkiego” naruszenia obowiązków pracowniczych Sąd nie nadał również odpowiedniego znaczenia okoliczności, iż zawiadomienie pracodawcy o niestawiennictwie w pracy o ustalonej

godzinie nie naruszyło de facto interesu pracodawcy, nie wykazał on bowiem i nie twierdził, aby w wyniku działania powoda doszło do odwołania kursu. Zasadnym jest zatem wniosek, iż pracodawca zdołał znaleźć zastępcę na miejsce powoda, mimo iż poprzedniego dnia poinformował go, iż to powód musi wykonać kurs, niezależnie od zgłoszonego wcześniej wniosku o udzielenie wolnego zgodnie z przepisami o czasie pracy kierowców, o odczuwanych dolegliwościach, wynikających z przepracowania oraz złego samopoczucia.

Niezależnie od powyższego apelujący podniósł, iż Sąd w ogóle nie rozpoznał, a przynajmniej nie dał temu wyrazu w uzasadnieniu zaskarżonego wyroku, żądania powoda w zakresie nakazania pozwanej wydania określonych dokumentów, stanowiących własność powoda. Wskazał, że żądanie to zostało zgłoszone w piśmie powoda z dnia 2 czerwca 2012 r., a sąd potraktował je jako nowo zgłoszone żądanie w postępowaniu. Na rozprawie w dniu 12 października 2010 r. (vide protokół k. 92) Przewodniczący doręczył bowiem stronie pozwanej pismo powoda i zobowiązał pełnomocnika pozwanej do ustosunkowania się do nowego roszczenia w terminie 7 dni pod rygorem uznania, iż go nie kwestionuje. Pomimo braku kwestionowania żądania powoda w tym zakresie przez pozwanego Sąd nie uwzględnił roszczenia powoda.

Sąd Okręgowy zważył, co następuje:

Apelacja powoda okazała się w przeważającej mierze zasadna i jako taka doprowadziła do zmiany wyroku Sądu Rejonowego zgodnie z kierunkiem zaskarżenia.

Postępowanie apelacyjne ma merytoryczny charakter i jest dalszym ciągiem postępowania rozpoczętego przed sądem pierwszej instancji. Zgodnie z treścią normy art. 378 § 1 k.p.c., sąd drugiej instancji rozpoznaje sprawę w granicach apelacji; w granicach zaskarżenia bierze jednak z urzędu pod uwagę nieważność postępowania. Rozważając zakres kognicji sądu odwoławczego, Sąd Najwyższy stwierdził, iż sformułowanie „w granicach apelacji” wskazane w tym przepisie oznacza, iż sąd drugiej instancji między innymi rozpoznaje sprawę merytorycznie w granicach zaskarżenia, dokonuje własnych ustaleń faktycznych, prowadząc lub ponawiając dowody albo poprzestaje na materiale zebranym w pierwszej instancji, ustala podstawę prawną orzeczenia niezależnie od zarzutów podniesionych w apelacji oraz kontroluje poprawność postępowania przed sądem pierwszej instancji, pozostając związany zarzutami przedstawionymi w apelacji, jeżeli są dopuszczalne, ale biorąc z urzędu pod uwagę nieważność postępowania, orzeka co do istoty sprawy stosownie do wyników postępowania (por. uzasadnienie uchwały składu siedmiu sędziów Sądu Najwyższego z dnia 31 stycznia 2008 r., sygn. akt III CZP 49/07, OSN 2008/6/55). Dodatkowo należy wskazać, iż dokonane przez sąd pierwszej instancji ustalenia faktyczne, sąd drugiej instancji może podzielić i uznać za własne (por. wyrok Sądu Najwyższego z dnia 8 października 1998 r, sygn. akt II CKN 923/97, OSNC 1999/3/60).

Mając powyższe na uwadze, trzeba rozpocząć od wskazania, że Sąd Odwoławczy uznał za prawidłową dokonaną przez Sąd I instancji kwalifikację prawną; podzielił również wywody Sądu Rejonowego w zakresie odnoszącym się do warunków zastosowania art. 56 § 1 k.p. oraz problematyki dotyczącej stwierdzenia, iż doszło do ciężkiego naruszenia podstawowych obowiązków pracowniczych stanowiącego uzasadnioną przyczynę rozwiązania z pracownikiem umowy o pracę w trybie dyscyplinarnym (art. 52 § 1 k.p.) Niemniej jednak analiza zgromadzonego w sprawie materiału dowodowego doprowadziła do przyjęcia przez Sąd Odwoławczy ustaleń całkowicie przeciwnych, niż te, które zostały poczynione przez Sąd I instancji, a w konsekwencji do uznania, iż w przedmiotowej sprawie zostały spełnione przesłanki z art. 56 § 1 k.p., uzasadniające przyznanie powodowi odszkodowania z tytułu niezgodnego z prawem rozwiązania stosunku pracy bez wypowiedzenia. Sąd Odwoławczy, po przeanalizowaniu zgromadzonych w sprawie dowodów doszedł bowiem do wniosku, że wskazane przez pracodawcę w oświadczeniu o rozwiązaniu umowy o pracę bez wypowiedzenia z winy pracownika zachowania powoda de facto nie uzasadniały rozwiązania z nim umowy o pracę w trybie art. 52 § 1 k.p.

Przywołany przepis stanowi bowiem, że pracodawca może rozwiązać umowę o pracę bez wypowiedzenia w razie ciężkiego naruszenia przez pracownika podstawowych obowiązków pracowniczych. Z jego treści wynika więc wprost, że owo naruszenie musi dotyczyć podstawowego obowiązku pracownika i mieć ciężki charakter. Ocena, czy naruszenie obowiązku jest ciężkie, zgodnie z utrwalonym stanowiskiem judykatury, powinna uwzględniać stopień jego winy

oraz zagrożenie lub naruszenie interesów pracodawcy. W użytym w powołanym przepisie pojęciu "ciężkie naruszenie podstawowych obowiązków pracowniczych" mieszczą 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. Odnośnie stopnia winy w orzecznictwie ukształtował się jednolity pogląd, że powinna się ona przejawiać w umyślności (złej woli) lub rażącym niedbalstwie pracownika (np. wyroki Sądu Najwyższego: z dnia 21 lipca 1999 r., I PKN 169/99, OSNAPiUS 2000 nr 20 poz. 746 i z dnia 21 września 2005 r., II PK 305/04, M.P.Pr. - wkładka 2005, nr 12, s. 16). Są to dwie odrębne postaci winy. Rażące niedbalstwo, to rażące niedołożenie staranności wymaganej od pracownika. Wina w tej postaci może obejmować zachowania lekkomyślne, gdy pracownik przewiduje, że swoim zachowaniem uchybi obowiązkowi, ale bezpodstawnie przypuszcza, że do tego nie dojdzie oraz przypadki niedbalstwa polegającego na tym, że pracownik nie przewidział, że swoim zachowaniem naruszy obowiązek, ale mógł i powinien był to przewidzieć (wyrok z dnia 14 lutego 2002 r., I PKN 850/00, LEX nr 560530). Rażący charakter przejawia się w wyjątkowo lekceważącym stosunku pracownika do jego obowiązków. Jak wskazał Sąd Najwyższy, rażące niedbalstwo jako element ciężkiego naruszenia podstawowych obowiązków pracowniczych (art. 52 § 1 pkt 1 k.p.) jest postacią winy nieumyślnej, której nasilenie wyraża się w całkowitym ignorowaniu przez pracownika następstw jego działania, jeżeli rodzaj wykonywanych obowiązków lub zajmowane stanowisko nakazują szczególną przeczorność i ostrożność w działaniu (wyrok z dnia 11 września 2001 r., I PKN 634/00, OSNP 2003 nr 16, poz. 381). Natomiast wina umyślna wyraża się w tym, że pracownik chce przez swoje zachowanie wyrządzić szkodę pracodawcy lub co najmniej świadomie się na to godzi. Sąd Najwyższy podkreślał wielokrotnie, że uzasadnioną przyczyną rozwiązania z pracownikiem umowy o pracę w trybie art. 52 § 1 pkt 1 k.p. nie musi być jedynie zawinione uchybienie pracownicze wywołujące istotną szkodę majątkową w mieniu pracodawcy. Taką przyczyną może być także zawinione działanie pracownika powodujące zagrożenie interesów pracodawcy (por. wyroki Sądu Najwyższego: z dnia 23 września 1997 r., I PKN 274/97, OSNAPiUS 1998 nr 13, poz. 396; z dnia 19 marca 1998 r., I PKN 570/97, OSNAPiUS 1999 nr 5, poz. 163; OSP 1999 nr 7-8, poz. 131 z głosem A. Sobczyka oraz z dnia 16 listopada 2006 r., II PK 76/06, OSNP 2007 nr 21-22, poz. 312; LEX/el 2008 z głosem J. Jankowiaka, czy też z dnia 9 lipca 2009 r., II PK 46/09, LEX nr 533035).

Przenosząc przedstawioną wyżej wykładnię omawianego przepisu na grunt rozpoznawanej sprawy, Sąd Odwoławczy zauważył że uznanie przez sąd pierwszej instancji, iż wskazane przez pracodawcę w oświadczeniu o rozwiązaniu stosunku pracy naruszenie przez powoda § 15 regulaminu uzasadniało dyscyplinarne zwolnienie powoda, było następstwem przyjęcia przez Sąd Rejonowy, że powodowi można było zarzucić "rażące niedbalstwo". Zdaniem Sądu Odwoławczego w okolicznościach faktycznych rozpoznawanej sprawy takie stanowisko nie było jednakże uprawnione.

Przy ocenie, czy zachowanie pracownika stanowiło ciężkie naruszenie podstawowych obowiązków pracowniczych, należy bowiem wziąć pod rozwagę wszystkie towarzyszące temu okoliczności. Bezsporne w rozpoznawanej sprawie było zaś, że powód planował, iż w dniu 31 marca 2010 r. wykorzysta przysługujący mu czas wolny, jednak 30 marca 2010 r. około godziny 18.00 otrzymał od pracodawcy ustne polecenie stawienia się następnego dnia w pracy o godzinie 10.30 celem odbycia kursu na lotnisko w G. o godzinie 11.30. Niespornym również było, że późnym wieczorem tego samego dnia, w związku z silnym bólem kręgosłupa, S. G. (1) pojechał do sprawującej nocną opiekę zdrowotną placówki - Wojewódzkiego Ośrodka Medycyny Pracy w S., gdzie został przyjęty przez lekarza dyżurnego, który zasugerował mu konieczność udania się na zwolnienie lekarskie. Lekarz dyżurny nie wystawił jednak zwolnienia wskazując, iż nie może tego zrobić na dyżurze nocnym, a zamiast tego zarejestrował go na wizytę na dzień 1 kwietnia 2010 r. Następnie, w dniu 31 marca 2010 r. o godz. 7.17 S. G. (1) wysłał wiadomość tekstową do dyspozytora, iż nie przyjdzie do pracy, bowiem ma zwolnienie lekarskie i źle się czuje. Zwolnienie lekarskie na okres od 31 marca 2010 r. do 13 kwietnia 2010 r. zostało wystawione powodowi w dniu 1 kwietnia 2010 r. Od lekarza odebrała je ówczesna narzeczona, a obecnie żona powoda, po czym zaniósła je do siedziby pozwanej spółki.

Mając na uwadze brzmienie § 15 regulaminu pracy obowiązującego u pozwanej, zachowanie powoda polegające na powiadomieniu pracodawcy o niemożności stawienia się do pracy na 3 godziny 13 minut przed planowanym rozpoczęciem pracy istotnie należało, tak jak uczynił to Sąd Rejonowy, potraktować jako naruszenie podstawowego obowiązku pracowniczego w postaci konieczności przestrzegania ustalonego u pracodawcy reguł powiadamiania o

nieobecności. Jednak zdaniem Sądu Okręgowego w okolicznościach niniejszej sprawy temu naruszeniu obowiązku pracowniczego nie sposób przypisać ciężkiego charakteru. Wymaga bowiem podkreślenia, iż wszelkie rozważania Sądu Rejonowego dotyczące ewentualnych przyczyn udania się powoda do lekarza w dniu 30 marca 2011 r. łączonych przez Sąd I instancji z chęcią „dopięcia swojego” polegającą na skorzystaniu z dnia wolnego w dniu 31 marca 2010 r. tak jak powód wcześniej planował oraz rzekomego narażenia interesów pracodawcy, pozostają poza podaną przez pracodawcę przyczyną rozwiązania umowy o pracę bez wypowiedzenia. Dla niniejszego postępowania, w kontekście wskazanej pisemnej przyczyny dyscyplinarnego zwolnienia powoda istotne znaczenie miało wyłącznie ustalenie, czy wysłanie przez powoda w dniu 31 marca 2010 r. o godz. 7.17 wiadomości tekstowej do dyspozytora, iż nie przyjdzie do pracy, gdyż ma zwolnienie lekarskie i źle się czuje stanowiło ciężkie naruszenie obowiązków pracowniczych uzasadniające rozwiązanie z nim umowy o pracę bez wypowiedzenia z winy pracownika. Nie oznacza to, oczywiście, że nie było zasadne (na potrzeby ustalenia ewentualnego stopnia winy powoda) dokonanie w toku postępowania sądowego ustaleń co do motywów jakimi kierował się powód „zwlekając” z powiadomieniem pracodawcy o przewidywanej nieobecności w pracy, jednak wymagało to albo oparcia tego ustalenia na konkretnych dowodach, z których wynikałaby w sposób niebudzący wątpliwości, że powód celowo zwlekał z powiadomieniem pracodawcy o swojej nieobecności w pracy „do ostatniej chwili” co spowodowało zagrożenie interesów pracodawcy poprzez pozostawienie mu niewielkiej ilości czasu na zorganizowanie zastępcy powoda i zwiększenie przez to ryzyko odwołania kursu zaplanowanego na 11.30, albo na prawidłowo zastosowanych domniemaniach faktycznych. Tymczasem Sąd Rejonowy oparł się w swoich rozważaniach, dotyczących rzekomej celowości działań powoda, wyłącznie na podejrzeniach i przypuszczeniach nie znajdujących oparcia w zgromadzonym w sprawie materiale dowodowym. Bezspornym było bowiem, że S. G. faktycznie zachorował, czego jawnym dowodem jest fakt korzystania przezeń w okresie od 31 marca 2010 r. do 13 kwietnia 2010 r. z niezakwestionowanego przez pracodawcę ani przez ZUS zwolnienia lekarskiego. Także twierdzenia Sądu Rejonowego, iż zachowanie powoda polegające na powiadomieniu pracodawcy o niemożności stawienia się w pracy na 3 godziny 13 minut przed planowanym rozpoczęciem pracy naraziło interesy pracodawcy, należało ocenić jako pozbawione podstaw faktycznych. Pozwana spółka nie przedstawiła bowiem żadnych dowodów na to, że rzeczywiście opóźnione o 47 minut powiadomienie jej przez powoda o niemożności stawienia się w pracy naraziło jej interesy np. poprzez odwołanie kursu lub też, że istniało rzeczywiste ryzyko narażenia tych interesów.

W ocenie Sądu Okręgowego w okolicznościach niniejszej sprawy samo niedopełnienie przez powoda obowiązku wynikającego z § 15 regulaminu pracy nie wystarczało dla zastosowania przez pracodawcę sankcji z art. 52 § 1 pkt 1 k.p. Pracodawca zapomniał bowiem o tym, że jakkolwiek § 15 ust. 2 regulaminu pracy jako zasadę wprowadza obowiązek powiadamiania o niemożności stawienia się do pracy przed dniem przewidywanej nieobecności, a w sytuacjach szczególnych - w terminie późniejszym, nie później jednak niż na 4 godziny przed planowanym rozpoczęciem pracy, to w ust. 4 § 15 wprowadzono wyjątek od tej zasady. Wskazano tam bowiem, że jeżeli zachodzą okoliczności uniemożliwiające pracownikowi dochowanie terminu określonego w ust. 2, zawiadomienia należy dokonać najpóźniej drugiego dnia po ustaniu tych okoliczności. Skoro więc sam pracodawca dopuszcza możliwość powiadomienia go o nieobecności również w okresie późniejszym niż wskazany w § 15 ust. 2 regulaminu, to zdaniem Sądu Odwoławczego nie można czynić powodowi zarzutu, że zgłaszając nieobecność na 3 godziny 13 minut przed planowanym rozpoczęciem pracy rażąco naruszył swój podstawowy obowiązek pracowniczy, sprowadzający się do umożliwienia pracodawcy zapewnienia przewozów osób zgodnie z rozkładem jazdy.

W tych okolicznościach wbrew twierdzeniom Sądu Rejonowego nie było podstaw do przypisania zachowaniu powoda polegającemu na naruszeniu § 15 regulaminu pracy winy umyślnej lub rażącego niedbalstwa. Powód mógł być bowiem przekonany, że zawiadamiając pracodawcę o swojej nieobecności na ponad 3 godziny przed rzeczywistym rozpoczęciem kursu nie narusza istotnych interesów pracodawcy. Nie przewidywał zatem nastąpienia szkodliwego skutku, ani tym bardziej do niego nie zmierzał lub się nań godził. Zachowania powoda nie cechowało również rażące niedbalstwo. Niewątpliwie nie dochował należytej staranności, naruszając regulamin pracy, nie można jednak przypisać mu rażącego niedbalstwa lub winy umyślnej. Brak zaś możliwości stwierdzenia znacznego stopnia winy wyklucza przypisanie naruszeniu obowiązku pracowniczego charakteru ciężkiego w rozumieniu art. 52 § 1 pkt 1 k.p. Sama bezprawność zachowania nie uzasadnia rozwiązania umowy o pracę bez wypowiedzenia w tym trybie, jeżeli

stosunek psychiczny pracownika do skutków postępowania określony jego świadomością nie wskazuje ani na winę umyślną, ani na rażące niedbalstwo (wyrok Sądu Najwyższego z 7 lutego 2008 r., II PK 162/07, OSNP 2009 nr 7-8, poz. 98). Z ustaleń Sądu Rejonowego nie wynika, z jakich okoliczności miałyby zostać wyprowadzona wina umyślna powoda oraz ciężkie naruszenie przez niego obowiązków wynikających z § 15 regulaminu pracy, jaki był stopień zagrożenia interesów pozwanej pracodawcy w związku ze zgłoszeniem przez powoda nieobecności w pracy na 3 godziny 13 minut przed planowanym rozpoczęciem pracy, a ponad 4 godziny przed planowanym rozpoczęciem kursu, przy jednoczesnym potwierdzeniu przez lekarza niezdolności do pracy w okresie od 31 marca 2010 r. do 13 kwietnia 2010 r. W tym miejscu na marginesie można wskazać, że zagrożeniem interesów pracodawcy byłoby raczej stawianie się pracownika - kierowcy kursów pasażerskich - do pracy w sytuacji, w której stan jego zdrowia uzasadniał skorzystanie ze zwolnienia chorobowego. Kierowanie pojazdem przez powoda w sytuacji gdy został uznany przez lekarza za czasowo niezdolnego do pracy mogłoby bowiem stanowić realne zagrożenie dla zdrowia i życia pasażerów pozwanej spółki.

Również pozostałe przyczyny wskazane przez pracodawcę w punktach 2-4 oświadczenia pracodawcy o rozwiązaniu stosunku pracy nie uzasadniały rozwiązania stosunku pracy w trybie art. 52 § 1 k.p. Sąd a quem w tym zakresie w pełni zaaprobował i przyjął jako własną argumentację Sądu Rejonowego zawartą w uzasadnieniu zaskarżonego wyroku, że pracodawca nie wykazał, aby rzeczywiście uchybienia wskazane w pkt 2-4 oświadczenia pracodawcy o rozwiązaniu stosunku pracy miały miejsce lub stanowiły w jakikolwiek sposób naruszenie podstawowego obowiązku pracowniczego uzasadniającego dyscyplinarne zwolnienie powoda.

W świetle powyższego Sąd Okręgowy stanął na stanowisku, że niezależnie od formalnej poprawności oświadczenia o dyscyplinarnym zwolnieniu S. G. (3), pracodawca nie wykazał, aby powód dopuścił się uchybień, które cechowałyby się rażącym niedbalstwem czy winą umyślną.

Powód żądał zasądzenia na jego rzecz kwoty 3.000 zł – odpowiadającej jego jednomiesięcznemu wynagrodzeniu za pracę.

Stosownie do treści przepisów art. 56 § 1 k.p., pracownikowi, z którym rozwiązano umowę o pracę bez wypowiedzenia z naruszeniem przepisów o rozwiązywaniu umów o pracę w tym trybie, przysługuje roszczenie o przywrócenie do pracy na poprzednich warunkach albo odszkodowanie. O przywróceniu do pracy lub odszkodowaniu orzeka sąd pracy. W art. 58 k.p. wskazano, że odszkodowanie, o którym mowa w art. 56, przysługuje w wysokości wynagrodzenia za okres wypowiedzenia.

Powód był zatrudniony w pozwanej spółce na czas nieokreślony od dnia 19 sierpnia 2008 r., stąd okres wypowiedzenia umowy o pracę w jego przypadku wynosił jeden miesiąc (art. 36 § 1 pkt 2 k.p.) Wynagrodzenie powoda liczone wg zasad jak za ekwiwalent za urlop wynosiło 2.764,00 zł, co było okolicznością niesporną.

Sąd Odwoławczy zmienił więc zaskarżony wyrok w punkcie I w ten sposób, że zasądził na rzecz powoda od pozwanej tytułem odszkodowania za niezgodne z prawem rozwiązanie umowy o pracę kwotę 2764,00 zł (w punkcie I zmienionego wyroku), a w pozostałym zakresie powództwo oddalił (żądanie ponad kwotę 2764,00 zł - w punkcie III zmienionego wyroku).

Odnosząc się do kolejnego zarzutu apelacji, trzeba wskazać iż rację ma skarżący podając, że w niniejszym postępowaniu poza żądaniem odszkodowania za niezgodne z prawem rozwiązanie umowy o pracę powód domagał się także nakazania pozwanej wydania mu oryginałów dokumentacji w postaci orzeczenia psychologicznego z 27.11.2009 r., zaświadczenia lekarskiego z 26.11.2009 r. i świadectwa kwalifikacji zawodowej z dnia 28.11.2009 r. Wprawdzie żądanie to nie zostało przez stronę powodową początkowo wyartykułowane wprost, to jednak dalsze postępowanie Sądu, który na rozprawie w dniu 12 października 2010 r. (k. 92) doręczył pełnomocnikowi pozwanej odpis pisma zawierającego to żądanie, zobowiązując go jednocześnie do ustosunkowania się „do nowego roszczenia” w terminie 7 dni pod rygorem uznania, że go nie kwestionuje, nie pozostawiło wątpliwości, iż doszło do skutecznego rozszerzenia powództwa.

Sąd Rejonowy zaskarżonym wyrokiem oddalił powództwo w całości, orzekł zatem o wszystkich zgłoszonych w procesie roszczeniach, także i tych dotyczących nakazania pozwanej wydania wskazanych wyżej dokumentów. W pisemnym uzasadnieniu swojego rozstrzygnięcia nie odniósł się wprawdzie do tego roszczenia, jednak wyłącznie utrudniło to kontrolę prawidłowości orzeczenia Sądu I instancji w tym zakresie, nie wykluczając jej dopuszczalności. Zdaniem Sądu Okręgowego w analizowanym postępowaniu należało uznać, że Sąd I instancji bezpodstawnie oddalił powództwo również i w tym zakresie, skoro w toku postępowania pierwszoinstancyjnego pozwana nie odniosła się do nowego powództwa w określonym przez Sąd terminie, wobec czego – zgodnie z określonym na rozprawie rygorem – należało uznać, że nie kwestionuje zasadności żądania powoda w tym zakresie. Skoro zaś w aktach osobowych powoda złożonych obecnie w Sądzie znajdują się żądane dokumenty, powództwo trzeba było uznać za uzasadnione. Wobec tego Sąd Odwoławczy zmienił zaskarżony wyrok Sądu Rejonowego w punkcie I również w ten sposób, że w punkcie II zmienionego wyroku nakazał pozwanej wydać powodowi oryginały dokumentacji w postaci orzeczenia psychologicznego z 27.11.2009 r., zaświadczenia lekarskiego z 26.11.2009 r., świadectwa kwalifikacji zawodowej z dnia 28.11.2009 r.

Konsekwencją powyższej zmiany wyroku Sądu Rejonowego była również modyfikacja orzeczenia w zakresie dotyczącym kosztów postępowania pierwszoinstancyjnego. Skoro bowiem pozwana przegrała sprawę co do zasady w całości, to na podstawie art. 98 § 1 k.p.c. była zobowiązana do zwrotu powodowi poniesionych kosztów postępowania, w kwocie wyliczonej w oparciu o przepisy § 12 ust. 1 pkt 1 oraz § 12 ust. 1 pkt 3 rozporządzenia Ministra Sprawiedliwości z dnia 28 września 2002 r. w sprawie opłat za czynności adwokackie oraz ponoszenia przez Skarb Państwa kosztów nieopłaconej pomocy prawnej udzielonej z urzędu (Dz. U. Nr 163, poz. 1348 ze zm.). Zgodnie z treścią § 12 ust. 1 pkt 1 i 2 tego rozporządzenia stawki minimalne wynoszą w sprawach z zakresu prawa pracy o nawiązanie umowy o pracę, uznanie wypowiedzenia umowy o pracę za bezskuteczne, przywrócenie do pracy lub ustalenie sposobu ustania stosunku pracy - 60 zł, (pkt 1), o inne roszczenia niemajątkowe - 60 zł (pkt 3). Powód domagał się w niniejszym postępowaniu dwóch roszczeń: o odszkodowania za niezgodne z prawem rozwiązanie umowy o pracę oraz o nakazanie pozwanej wydania oryginałów dokumentów, stąd należało mu przyznać łącznie kwotę 120 zł tytułem zwrotu kosztów postępowania. Nie uszło uwadze Sadu, że w sprawach z zakresu prawa pracy stawkę minimalną wynagrodzenia adwokata w wysokości 60 złotych zastrzeżono jedynie dla spraw o nawiązanie umowy o pracę, uznanie wypowiedzenia umowy o pracę za bezskuteczne, przywrócenie do pracy i ustalenie sposobu ustania stosunku pracy. Sąd miał jednak na uwadze, iż zgodnie ze stanowiskiem Sądu Najwyższego wyrażonym w uchwale składu siedmiu sędziów z dnia 24 lutego 2011 r. (I PZP 6/10, Biul. SN 2011, nr 2, poz. 18) w sprawie opłat za czynności adwokackie w zakresie dotyczącym odszkodowania, o którym mowa w art. 56 § 1 w związku z art. 58 k.p - stawkę minimalną wynagrodzenia adwokata w takiej sprawie należy ustalić według wskazań § 5 rozporządzenia Ministra Sprawiedliwości z dnia 28 września 2002 r. w sprawie opłat za czynności adwokackie oraz ponoszenia przez Skarb Państwa kosztów nieopłaconej pomocy prawnej udzielonej z urzędu (Dz. U. Nr 163, poz. 1348 ze zm.), czyli według stawki w sprawie o najbardziej zbliżonym rodzaju, a taką sprawą niewątpliwie jest sprawa o przywrócenie do pracy, w której stawka minimalna wynagrodzenia adwokata wyznaczona jest przez § 12 ust. 1 pkt 1 rozporządzenia. Wskazanej uchwale Sąd Najwyższy postanowił nadać moc zasady prawnej. Mając na uwadze powyższe Sąd Okręgowy zmienił zaskarżony wyrok Sądu Rejonowego również w ten sposób, że w punkcie IV zmienionego zasądził od pozwanej na rzecz powoda kwotę 120 zł tytułem zwrotu kosztów procesu.

Konsekwencją zmiany wyroku Sądu Rejonowego była również konieczność modyfikacji orzeczenia w zakresie dotyczącym kosztów sądowych. Stosownie do brzmienia art. 113 § 1 ustawy z dnia 28 lipca 2005r. o kosztach sądowych w sprawach cywilnych (Dz. U. Nr 167, poz. 1398), kosztami sądowymi, których strona nie miała obowiązku uiścić lub których nie miał obowiązku uiścić kurator albo prokurator, sąd w orzeczeniu kończącym sprawę w instancji obciąża przeciwnika, jeżeli istnieją do tego podstawy, przy odpowiednim zastosowaniu zasad owiązujących przy zwrocie kosztów procesu. Rozstrzygnięcie to znajduje potwierdzenie w uchwale Sądu Najwyższego z dnia 5 marca 2007 r. (I PZP 1/07), w której Sąd ten wskazał, iż sąd w orzeczeniu kończącym w instancji sprawę z zakresu prawa pracy, w której wartość przedmiotu sporu nie przewyższa kwoty 50.000 zł obciąża pozwanego pracodawcę kosztami sądowymi, których nie miał obowiązku uiścić pracownik wnoszący powództwo lub odwołanie do sądu. Wysokość kosztów obliczona została w oparciu o przepis art. 13 ustawy o kosztach, zgodnie z którym opłatę stosunkową pobiera

się w sprawach o prawa majątkowe, wynosi ona 5% wartości przedmiotu sporu lub przedmiotu zaskarżenia, nie mniej niż 30 zł i nie więcej niż 100.000 zł. Mając na uwadze powyższe Sąd Okręgowy nakazał pobrać od pozwanego na rzecz Skarbu Państwa - Sądu Rejonowego w Szczecin-Centrum w S. kwotę 150 zł tytułem nieuiszczonej opłaty od pozwu.

Wszystkie powyższe rozstrzygnięcia składają się na treść punktu I. sentencji wyroku, wydanego przez Sąd II instancji w oparciu o normę art. 386 § 1 k.p.c.

W punkcie II. sentencji wyroku Sąd Okręgowy odrzucił apelację w zakresie żądania zmiany zaskarżonego wyroku poprzez zasądzenie na rzecz powoda dodatkowo ustawowych odsetek od żądanej kwoty odszkodowania. Odnosząc się do przyczyn odrzucenia apelacji w tym zakresie wskazać należy, iż żądanie takie powód zgłosił po raz pierwszy w postępowaniu drugoinstancyjnym. Tymczasem, choć co do zasady apelacja zmierza do ponownego rozpoznania sprawy, a nie tylko do sprawdzenia wyroku na tle materiału procesowego, którym dysponował sąd I instancji, to jednak postępowanie apelacyjne zawiera pewne ograniczenia w porównaniu z postępowaniem przed sądem niższym. Przedmiotem procesu przed sądem odwoławczym może być bowiem tylko to, co było przedmiotem procesu przed I instancją albo to, co się z nim stało do chwili zamknięcia rozprawy w tej instancji. Dlatego też, stosownie do treści art. 383 k.p.c., w II instancji nie można ani rozszerzać żądania pozwu, ani występować z nowymi roszczeniami. Stąd też apelacja, w której skarżący zgłasza nowe roszczenia – jako niedopuszczalna – podlega w tym zakresie odrzuceniu, czy to przez Sąd I instancji, na podstawie art. 370 k.p.c., czy to – w razie niedostrzeżenia jej niedopuszczalności przez Sąd I instancji – przez Sąd Odwoławczy (art. 373 zd. pierwsze k.p.c.).

W punkcie III wyroku, na podstawie art. 385 k.p.c. oddalono apelację powoda w zakresie żądania zmiany wyroku Sądu I instancji poprzez zasądzenie na rzecz powoda odszkodowania za niezgodne z prawem rozwiązanie umowy o pracę ponad kwotę 2764 zł.

Rozstrzygając o kosztach postępowania w instancji odwoławczej Sąd Okręgowy na podstawie art. 98 § 1 i 3 k.p.c. w zw. z § 12 ust. 1 pkt 1 i § 12 ust. 1 pkt 3 rozporządzenia Ministra Sprawiedliwości z dnia 28 września 2002 r. w sprawie opłat za czynności adwokackie oraz ponoszenia przez Skarb Państwa kosztów nieopłaconej pomocy prawnej udzielonej z urzędu (Dz. U. Nr 163, poz. 1348 ze zm.) przyznał powodowi od pozwanej całość poniesionych przez niego kosztów, na które złożyły się koszty zastępstwa procesowego (120 zł) oraz koszty sądowe (opłata od apelacji 30 zł).