

Sygn. akt VPa 130/13

WYROK

W IMIENIU RZECZYPOSPOLITEJ POLSKIEJ

Dnia 17 października 2013 roku

Sąd Okręgowy - Sąd Pracy i Ubezpieczeń Społecznych w Legnicy

w składzie następującym:

Przewodniczący – SSO Krzysztof Główczyński

Sędziowie: SSO Andrzej Marek

SSR del. Anna Jabłońska - Socha (spr.)

Protokolant: Ewa Sawiak

po rozpoznaniu w dniu 17 października 2013 roku ***w Legnicy***

na rozprawie

sprawy z powództwa P. B.

przeciwko R. C. (1) i R. C. (2) - wspólnikom spółki cywilnej(...)w L.

o przywrócenie do pracy

na skutek apelacji powoda

od wyroku Sądu Rejonowego - Sądu Pracy w Lubinie

z dnia 9 lipca 2013 roku ***sygn. akt*** IV P 1/13

I. zmienia zaskarżony wyrok w całości w ten sposób, że zasądza od pozwanych R. C. (1) i R. C. (2) solidarnie na rzecz powoda P. B. kwotę 19 792, 47 zł brutto (słownie złotych: dziewiętnaście tysięcy siedemset dziewięćdziesiąt dwa, 47/100) tytułem odszkodowania za niezgodne z prawem rozwiązanie umowy o pracę bez wypowiedzenia, oddalając powództwo o przywrócenie do pracy, a ponadto zasądza od pozwanych solidarnie na rzecz powoda kwotę 2 101, 50 zł tytułem zwrotu kosztów procesu,

II. w pozostałym zakresie apelację oddala,

III. zasądza od pozwanych solidarnie na rzecz powoda kwotę 2 101, 50 zł tytułem zwrotu kosztów postępowania apelacyjnego.

UZASADNIENIE

Wyrokiem z dnia 9 lipca 2013 roku Sąd Rejonowy w Lubinie oddalił powództwo P. B. o przywrócenie go do pracy u pozwanych R. C. (1) i R. C. (2) oraz o zasądził od powoda na rzecz pozwanych solidarnie kwotę 60 zł. tytułem zwrotu kosztów zastępstwa procesowego.

W uzasadnieniu wyroku wskazał, że w przypadku wypowiedzania umów o pracę zawartych na czas nieokreślony konieczne jest wskazanie przyczyny wypowiedzenia, która musi być prawdziwa, konkretna i rzeczywista, a także

uzasadniona –musi uzasadniać podjęcie decyzji o wypowiedzeniu umowy o pracę. Nadto powołał się na wyrok Sądu Najwyższego z dnia 1 czerwca 2012 r. (II PK 250/11), w myśl którego w sprawie, w której przedmiotem jest roszczenie wynikające z niezgodnego z prawem lub nieuzasadnionego wypowiedzenia umowy o pracę, ocenie Sądu powinna podlegać nie tylko zasadność wypowiedzenia, ale i ewentualne nadużycie prawa wskutek naruszenia zasad współzycia społecznego (art. 8 kp). W stosunkach pracy obowiązują bowiem normy moralno –obyczajowe, które wiążą obie strony, a nie są jedynie zobowiązaniem jednej. Na podstawie przeprowadzonych w sprawie dowodów Sąd Rejonowy dokonał oceny okoliczności, jakie towarzyszyły zatrudnieniu powoda i rozwiązaniu z nim umowy o pracę. Sąd uwzględnił okoliczność, że powód był pracownikiem strategicznym dla firmy, bowiem projektował chłodnice i materiały do chłodnic, co było głównym przedmiotem działalności spółki. Znał zatem doskonale specyfikę jej działania. Sąd zwrócił także uwagę na okoliczność, że powód był zatrudniony u pozwanych jako student i ogrom wiedzy praktycznej zdobył właśnie dzięki zatrudnieniu u strony pozwanej. Powód był w posiadaniu tajemnic przedsiębiorstwa i danych handlowych. Dlatego działania pozwanego odwołujące decyzję o zwolnieniu powoda wydawały się być uzasadnione. W ocenie Sądu Rejonowego w Lubinie –z zebranego w sprawie materiału dowodowego wynikało, że powód już od lipca 2012 r. prowadził działalność gospodarczą, o czym świadczył fakt, że małżonka powoda M. B. z dniem 3.07.2012 r. zarejestrowała działalność gospodarczą tożsamą z działalnością pozwanych i konkurencyjną w stosunku do pozwanych (...), którą utworzyli byli pracownicy strony pozwanej. Następnie w dniu 10.10.2012 r. strona pozwana otrzymała od firmy (...) (kontrahenta pozwanych) e-mail informujący, że P. B. wykonuje prace na rzecz (...), z załączeniem oferty i rysunku technicznego. Powód zaprzeczył, aby taki rysunek sporządził i podpisał dla (...). Tłumaczenia powoda sąd uznał jednak za nieprzekonywujące, zwłaszcza z uwagi na reakcję powoda po przedstawieniu mu tego rysunku –powód go zjadł. Wyjaśnienia powoda w tej mierze –w ocenie Sądu Rejonowego nie zasługiwały na aprobatę. Kolejnym negatywnym zachowaniem powoda było kopiowanie dokumentów w sierpniu 2012 r., co zostało utrwalone na płycie CD. Nadto pozwany R. C. (2)widywał powoda pod siedzibą (...). Sąd Rejonowy ocenił, że zachowania powoda nie były zgodne z interesem pracodawcy, a każde z w/w zachowań mogło być uznane za rażące naruszenie obowiązków pracowniczych. Jakkolwiek zachowania te miały miejsce poza terminem ustawowym do rozwiązania umowy o pracę i okoliczności tych nie wskazano wprost w piśmie rozwiązującym umowę, to –w ocenie Sądu Rejonowego- nie sposób nie dokonać oceny niniejszej sprawy bez odniesienia się do całokształtu zachowań powoda, które należy uznać za sprzeczne z zasadami współzycia społecznego i nielojalne wobec pracodawcy. Sąd Rejonowy wskazał, że pracodawca w piśmie rozwiązującym umowę podał jako przyczynę niewłaściwe wykorzystanie świadczeń ZUS (w tle pozostawała jednak kwestia związana ze sporządzeniem przez powoda rysunku technicznego dla (...) i I.), a wiedzę na ten temat strona pozwana miała już w 10.10.2012 r. Natomiast rozmowa z powodem w celu wyjaśnienia tej sprawy miała miejsce w dniu 30 października 2012 r. Za sporną Sąd Rejonowy uznał kwestię, od kiedy należy w tej sprawie liczyć termin z art. 52 § 2 kp. Jeśli bowiem liczyć go od dnia rozmowy z powodem w celu weryfikacji informacji , to termin do rozwiązania umowy upłynąłby z dniem 30.11.2012 r. Jeśli zaś termin ten liczyć od dnia doręczenia decyzji ZUS z dnia 12.11.2012 r., na którą powoływał się pracodawca, to pracodawca nie przedłożył dowodu jej doręczenia, powód zaś twierdził, że otrzymał ją po około tygodniu. Możliwe jest zatem, że i pozwani w tym samym czasie otrzymali decyzję. Orzekając o roszczeniach powoda Sąd stwierdził, że decyzja ZUS z dnia 31 grudnia 2012 r., uchylająca poprzednią decyzję z dnia 12.11.2012 r. nie wiąże Sądu. Pozwani nie są bowiem stroną postępowania przed ZUS, a poza tym decyzja dotyczyła wypłaty zasiłku. Sąd zaś na potrzeby niniejszego postępowania przeprowadził własne niezależne postępowanie dowodowe, dokonując oceny zebranego materiału dowodowego, wykorzystując informacje i pisma zawarte w aktach ZUS. Na koniec Sąd uznał, że jakkolwiek strona pozwana uchybiła terminowi z art. 52 § 2 kp, to jednak w sposób nieznaczny. Jednak z uwagi na fakt, że powód swoim zachowaniem poczynając od maja 2012 r. działał wbrew zasadom współzycia społecznego, pozostając w stopniu rażącym nielojalnym wobec pracodawcy, Sąd uznał, że zastosowanie powinien mieć przepis art. 8 kp i na jego podstawie oddalił powództwo jako sprzeczne z zasadami współzycia społecznego.

Apelację od powyższego wyroku wniósł powód, zarzucając zaskarżonemu wyrokowi:

1. naruszenie przepisów prawa procesowego poprzez nieprawidłowe ustalenie stanu faktycznego oraz nieprawidłową ocenę dowodów (art. 233 kpc) w zakresie dotyczącym ustalenia przyczyn rozwiązania z powodem umowy o pracę oraz uznanie przez sąd, że nie nastąpiło przekroczenie jednomiesięcznego terminu wynikającego z art. 52 § 2 kp;

2. naruszenie przepisów prawa materialnego poprzez:

- a) nieprawidłową wykładnię art. 30 § 4 kp, dopuszczającą wskazanie dodatkowych przyczyn uzasadniających rozwiązanie stosunku pracy, niż te wskazane w piśmie rozwiązującym stosunek pracy;
- b) nieuzasadnione zastosowanie art. 8 kp. poprzez przyjęcie, iż znajduje on zastosowanie w niniejszej sprawie;
- c) niewłaściwe zastosowanie art. 52 § 2 kp w zw. z art. 6 kc przyjmując, że strona pozwana zachowała termin do rozwiązania stosunku pracy, mimo, że ze zgromadzonych materiałów w sprawie wynikało uchybienie jednomiesięcznemu terminowi wynikającemu z tego przepisu.

Wskazując na powyższe powód wniósł o:

-zmianę zaskarżonego wyroku w całości i orzeczenie co do istoty sprawy poprzez orzeczenie o przywróceniu go do pracy, ewentualnie o zasądzenie od pozwanych na rzecz powoda odszkodowania w związku z niezgodnym z prawem rozwiązaniem z powodem umowy o pracę;

-zasądzenie od pozwanych na rzecz powoda zwrotu kosztów podstępownia przed sądem I i II instancji, w tym kosztów opłaty sądowej i zastępstwa procesowego według norm prawem przepisanych;

ewentualnie o

-uchylenie zaskarżonego wyroku do ponownego rozpoznania.

W uzasadnieniu apelacji powód zarzucił, że Sąd I Instancji błędnie ustalił stan faktyczny przyjmując za pewnik wszystkie twierdzenia pozwanych, a także, iż ustalenia Sądu I Instancji nie znajdują potwierdzenia w zebranych w sprawie materiale dowodowym, lub dotyczą okoliczności, które nie powinny być podstawą rozstrzygnięcia sądu, ponieważ nie mają jakiegokolwiek związku ze wskazaną powodowi przyczyną rozwiązania umowy o pracę. Podniósł nadto, że organ kontrolny ZUS uznał, że powód nie nadużywał świadczeń z ubezpieczenia społecznego i wykorzystywał udzielone przez lekarza zwolnienie lekarskie zgodnie z zaleceniem lekarza, co było podstawą uchylenia przez ZUS decyzją z dnia 31.12.2012 r. swojej decyzji z dnia 12.11.2012 r. O nadużywaniu świadczeń z ubezpieczenia społecznego nie przesądza również fakt odmówienia powodowi zasiłku chorobowego za okres 18.12. i 19.12.2012 r. – dwa dni przed zakończeniem przez powoda okresu przebywania na zwolnieniu lekarskim. Bez znaczenia, w kontekście przyczyn wypowiedzenia, które dotyczyły nadużywania przez powoda świadczeń z ubezpieczenia społecznego, był zaś fakt prowadzenia działalności gospodarczej przez żonę powoda. Brak dowodów na poparcie tezy podanej w uzasadnieniu pisma rozwiązującego umowę o pracę powodował, że strona pozwana od początku podnosiła dodatkowy zarzut (nie wskazany w piśmie rozwiązującym umowę o pracę) o działalności konkurencyjnej powoda wobec pozwanych.

W odpowiedzi na apelację pozwani wnieśli o oddalenie apelacji powoda w całości i zasądzenie na ich rzecz kosztów zastępstwa procesowego według norm przepisanych. W ocenie pozwanych wyrok Sądu I Instancji był prawidłowy, wydany po rzetelnej i wnikliwej ocenie zebranego w sprawie materiału dowodowego. Natomiast podnoszone w apelacji przez powoda zarzuty są bezpodstawne i nie mogą stanowić podstawy do uchylenia bądź zmiany zaskarżonego wyroku.

Sąd Okręgowy zważył, co następuje:

Apelacja zasługuje na uwzględnienie.

W ocenie Sądu Okręgowego Sąd Rejonowy prawidłowo zgromadził materiał dowodowy, jednak jego ocena powinna prowadzić do innych wniosków, aniżeli przyjęte przez Sąd I instancji.

Zgodnie z art. 52 § 1 pkt 1 kp, pracodawca może rozwiązać umowę o pracę bez wypowiedzenia z winy pracownika w razie ciężkiego naruszenia przez pracownika podstawowych obowiązków pracowniczych. Oświadczenie woli pracodawcy o rozwiązaniu umowy o pracę bez wypowiedzenia musi być złożone w formie pisemnej i podawać w

sposób konkretny i zrozumiały dla pracownika przyczynę dokonania tej czynności prawnej (art. 30 § 4 kp). W orzecznictwie sądowym utrwalony jest pogląd, iż wszelkie przesłanki uzasadniające rozwiązanie umowy o pracę winny znaleźć się w oświadczeniu pracodawcy rozwiązującym stosunek pracy i tylko takie podlegają ocenie w postępowaniu sądowym. Wskazanie w pisemnym oświadczeniu zakładu pracy przyczyny uzasadniającej rozwiązanie umowy o pracę na podstawie art. 52 kp przesądza o tym, że spór przed organami orzekającymi toczy się tylko w granicach zarzutu skonkretyzowanego w pisemnym oświadczeniu, a pracodawca pozbawiony jest możliwości powoływania się w toku postępowania na inne przyczyny, które również mogłyby uzasadniać tryb zwolnienia z pracy przewidziany w art. 52 kp (por. np. orzeczenie SN z 3 września 1980 r., I PRN 86/80, Sł. Prac. 1981, nr 8, s. 12).

W przedmiotowej sprawie strona pozwana w piśmie rozwiązującym z powodem umowę o pracę bez wypowiedzenia jako przyczynę rozwiązania stosunku pracy wskazała nadużycie świadczeń z ubezpieczenia społecznego, tj. ciężkie naruszenie obowiązków pracowniczych, art. 52 § 1 pkt 1 kp. Wobec powyższego do Sądu należało zbadać, czy faktycznie istniały przesłanki do rozwiązania z powodem stosunku pracy w trybie powołanego przepisu, a więc, czy przyczyna wskazana w oświadczeniu o rozwiązaniu umowy o pracę była przyczyną dostatecznie konkretną oraz rzeczywistą, która mogła obiektywnie usprawiedliwiać takie działanie pracodawcy, jakim było rozwiązanie umowy o pracę bez zachowania okresu wypowiedzenia.

W tym miejscu wskazać należy, iż przepis art. 52 § 1 pkt 1 kp nie zawiera przykładowego wyliczenia przewinień pracowniczych kwalifikowanych przez ustawę jako „ciężkie naruszenie przez pracownika jego podstawowych obowiązków”, które uzasadniałyby niezwłoczne rozwiązanie z pracownikiem umowy o pracę. W orzecznictwie Sądu Najwyższego podkreśla się natomiast, że rozwiązanie umowy o pracę w trybie art. 52 kp jest nadzwyczajnym sposobem rozwiązania stosunku pracy i powinno być stosowane przez pracodawcę jedynie wyjątkowo. Musi ponadto być uzasadnione szczególnymi okolicznościami, które w zakresie winy pracownika polegają na jego złej woli lub rażącym niedbalstwie (wyrok Sądu Najwyższego z dnia 02.06.1997 r., I PKN 193/97, OSNAPiUS 1998/9 poz. 269). Z „ciężkim” naruszeniem podstawowych obowiązków pracowniczych mamy do czynienia wtedy tylko, gdy pracownikowi obok zarzutu naganności jego zachowania można postawić także zarzut winy i to w odpowiednio wysokim stopniu natężenia, a więc winy rozumianej jako wina umyślna lub rażące niedbalstwo. Jednakże przy ocenie stopnia winy nie można pomijać okoliczności, w jakich dochodzi do naruszenia przez pracownika podstawowych obowiązków pracowniczych (por. uzasadnienie wyroku Sądu Najwyższego z dnia 01.10.1997 r., I PKN 300/97, OSNAPiUS 1998/14 poz. 424). Zachowanie pracownika, aby mogło być uznane przez pracodawcę za ciężkie naruszenie podstawowych obowiązków pracowniczych winno cechować się znacznym nasileniem złej woli zagrażającym interesom pracodawcy lub narażającym go na powstanie szkody. Jak podkreślił bowiem Sąd Najwyższy, ocena rodzaju i stopnia winy pracownika powinna być dokonywana również z uwzględnieniem zagrożenia lub naruszenia interesów pracodawcy (wyrok Sądu Najwyższego z dnia 04.08.1999 r., I PKN 188/00, OSNAPiUS 2000/22 poz. 818). Należy przy tym podkreślić, iż z ciężkim naruszeniem przez pracownika podstawowych obowiązków pracowniczych mamy do czynienia wtedy tylko, gdy pracownikowi obok zarzutu naganności jego zachowania można postawić także zarzut winy i to w odpowiednio wysokim stopniu natężenia, a więc winy umyślnej lub rażącego niedbalstwa. Przy ocenie stopnia winy nie można pomijać okoliczności, w jakich dochodzi do naruszenia przez pracownika podstawowych obowiązków pracowniczych. Ocenie w kontekście zaistnienia w/w przesłanek powinny jednak podlegać te konkretne zachowania pracownika, które zostały mu zarzucone przez pracodawcę w oświadczeniu o rozwiązaniu umowy o pracę, a nie całokształt jego zachowań w okresie całego zatrudnienia u danego pracodawcy.

Należyte skonkretyzowanie przyczyny rozwiązania umowy o pracę bez wypowiedzenia z winy pracownika jest istotne również dla oceny daty rozpoczęcia biegu terminu z art. 52 § 2 kp, zgodnie z którym rozwiązanie stosunku pracy bez wypowiedzenia z winy pracownika nie może nastąpić po upływie 1 miesiąca od uzyskania przez pracodawcę wiadomości o okoliczności uzasadniającej rozwiązanie umowy. Termin ten ma charakter prekluzyjny i po jego upływie pracodawca traci prawo do zwolnienia bez wypowiedzenia pracownika. Nie ma możliwości przywrócenia tego terminu przez sąd, nawet jeżeli okoliczności zaistniałe w sprawie są funkcjonalnie usprawiedliwione.

Wątpliwości w niniejszej sprawie budziło to, czy strona pozwana dochowała terminu z art. 52 § 2 kp. Ustalenie, od jakiej daty należy liczyć w/w termin sprawiło trudność także Sądowi Rejonowemu -ostatecznie Sąd ten przyjął,

że termin ten liczyć należy najpóźniej od dnia doręczenia decyzji ZUS z dnia 12.11.2012 r., na którą powoływał się pracodawca. W ocenie Sądu II instancji, ciężar dowodu, kiedy strona pozwana powzięła wiadomość o przyczynach uzasadniających rozwiązanie z powodem umowy o pracę spoczywał na pracodawcy. Strona pozwana nie przedłożyła jednak dowodu wskazującego na datę doręczenia jej przedmiotowej decyzji, co zauważył również Sąd Rejonowy stwierdzając równocześnie, że skoro powód twierdził, że otrzymał tę decyzję po około tygodniu, możliwe jest, że i pozwani w tym samym czasie otrzymali decyzję. Okoliczność ta -zdaniem Sądu Odwoławczego- nie znalazła jednak potwierdzenia w zebranym w sprawie materiale dowodowym, a twierdzenia strony pozwanej, podniesione zarówno w odpowiedzi na apelację, jak i na rozprawie odwoławczej, pozostają gołosłowne. Skoro zaś oświadczenie z dnia 19 grudnia 2012 r. zostało powodowi złożone z uchybieniem terminu z art. 52 § 2 kp -rozwiązanie umowy o pracę w trybie art. 52 § 1 pkt 1 kp zostało dokonane z naruszeniem prawa.

Niezależnie od powyższego wątpliwości budzi wskazana powodowi przyczyna rozwiązania stosunku pracy – zbyt mało konkretna, jak na powód rozwiązania stosunku pracy w tak nadzwyczajnym trybie jakim jest rozwiązanie umowy bez wypowiedzenia, nie wskazująca ani na zdarzenia, które miałyby świadczyć o nadużyciu przez powoda świadczeń z ubezpieczenia społecznego, ani na ich daty, a tym samym uniemożliwiająca dokonanie oceny, czy powód faktycznie –umyślnie i w sposób zawiniony- dopuścił się ciężkiego naruszenia obowiązków pracowniczych wobec pracodawcy, a tym samym –uniemożliwiająca powodowi dokonanie już w pozwie obrony przed zarzutami pracodawcy. Należy przy tym podkreślić, że nie każda aktywność pracownika w trakcie zwolnienia lekarskiego jest równoznaczna z nadużyciem świadczeń z ubezpieczenia społecznego. Celem zwolnienia od pracy jest odzyskanie przez ubezpieczonego zdolności do pracy. Przeszkodą w osiągnięciu tego celu może być zaś zarówno wykonywanie pracy zarobkowej (co przesądził ustawodawca), jak i inne zachowania ubezpieczonego utrudniające proces leczenia i rekonwalescencję (por. wyrok SN z dnia 14 grudnia 2005 r., III UK 120/05, OSNP 2006, nr 21-22, poz. 338; wyrok SN z dnia 6 grudnia 1978 r., II URN 130/78). Fakt, czy powód pozostając na zwolnieniu lekarskim wykonywał pracę zarobkową, bądź podejmował inne działania utrudniające mu odzyskanie zdolności do pracy powinien zostać udowodniony, skoro stanowi przesłankę rozwiązania umowy o pracę w trybie art. 52 kp. Rozwiązanie umowy o pracę bez zachowania wypowiedzenia z winy pracownika, a zatem w trybie nadzwyczajnym, które opiera na zarzucie ciężkiego naruszenia przez pracownika jego podstawowych obowiązków, musi znajdować oparcie zarówno w konkretnych faktach, jak i dowodach na ich potwierdzenie. Nie może się zaś opierać na domysłach. Warto przy tym podkreślić, że decyzja ZUS z dnia 12.11.2012 r. o odmowie powodowi prawa do zasiłku chorobowego za okres od 27.09. do 24.10.2012 r. została uchylona na mocy decyzji z dnia 31 grudnia 2012 r. Jak przyjął również Sąd Rejonowy –o niewłaściwym wykorzystaniu zwolnienia lekarskiego, a tym bardziej o winie powoda, nie świadczy także fakt skrócenia zwolnienia lekarskiego powoda w dniu 17.12.2012 r. przez lekarza orzecznika ZUS.

Zgodnie z art. 56 § 1 i 2 kp -pracownikowi, z którym rozwiązano umowę o pracę bez wypowiedzenia z naruszeniem przepisów o rozwiązywaniu umów o pracę w tym trybie, przysługuje roszczenie o przywrócenie do pracy na poprzednich warunkach albo o odszkodowanie. O przywróceniu do pracy lub odszkodowaniu orzeka sąd pracy. Zawarte w art. 56 § 2 kp odesłanie do odpowiednio stosowanego przepisu art. 45 § 2 i 3 kp oznacza, że sąd pracy może nie uwzględnić roszczenia o przywrócenie do pracy, jeżeli ustalą, że uwzględnienie takiego roszczenia jest niemożliwe lub niecelowe. W takim przypadku sąd pracy orzeka o odszkodowaniu. Mając na względzie całokształt zebranego w sprawie materiału Sąd Okręgowy uznał, że pomimo niezgodnego z prawem rozwiązania umowy o pracę przez stronę pozwaną przywrócenie powoda do pracy jest niecelowe. Przeprowadzone w sprawie przez Sąd Rejonowy dowody oraz stanowiska stron przedstawione w postępowaniu odwoławczym wskazują w istocie na istnienie pomiędzy stronami konfliktu oraz fakt utraty zaufania do powoda jako pracownika, aczkolwiek zaważyły na tym w istocie inne względy, niż wskazano powodowi wprost w piśmie o rozwiązaniu umowy o pracę. Istotna jest przy tym okoliczność, że pracodawca –choć nie jest to prawo bezwzględne- ma jednak prawo doboru pracowników. Prawidłowe funkcjonowanie zakładu pracy wymaga zaś zgodnej współpracy osoby zatrudnionej z pracodawcą, nie obciążonej uprzedzeniami, choćby nawet tylko częściowo uzasadnionymi obiektywnie. W ocenie Sądu Odwoławczego, utrata zaufania strony pozwanej do powoda wyklucza prawidłową współpracę stron w przypadku przywrócenia powoda do pracy. Mając to na uwadze powyższe okoliczności Sąd orzekł o zmianie zaskarżonego wyroku w ten sposób, że zasądził od pozwanych solidarnie na rzecz powoda odszkodowanie za niezgodne z prawem rozwiązanie umowy o pracę w wysokości trzymiesięcznego

wynagrodzenia, adekwatnie do obowiązującego strony okresu wypowiedzenia (art. 58 kp), oddalając dalej idące powództwo oraz dalej idącą apelację.

Należy przy tym nadmienić, że zasądzeniu na rzecz powoda odszkodowania nie sprzeciwiał się przepis art. 8 kp, który według Sądu nie znajduje zastosowania w niniejszej sprawie. W orzecznictwie dominuje przy tym pogląd, że nie może powoływać się na naruszenie tych zasad ten, kto sam je narusza. Strona pozwana naruszyła zaś przepisy dotyczące rozwiązania z pracownikiem umowy o pracę bez wypowiedzenia –i są to nie tylko uchybienia formalne- a trudno nie zauważyć, że u podstaw rozwiązania umowy o pracę w tym trybie zawsze powinno leżeć ciężkie naruszenie przez pracownika obowiązków pracowniczych. Art. 8 kp mógłby stanowić w tej sprawie podstawę oddalenia powództwa o przywrócenie do pracy i uwzględnienia roszczenia wniesionego jako ewentualne, ale nie mogło zaważyć na całkowitym oddaleniu powództwa.

O kosztach procesu Sąd orzekł na podstawie art. 100 kpc, biorąc jednocześnie pod uwagę okoliczność, że powód wygrał niniejszy proces w połowie (ulegając stronie pozwanej w zakresie żądania o przywrócenie do pracy). Z tej przyczyny Sąd II Instancji zasądził od pozwanych solidarnie na rzecz powoda kwoty, stanowiące równowartość połowy uiszczonej przez powoda opłaty sądowej od pozwu oraz połowy opłaty od apelacji, a jednocześnie orzekł o wzajemnym zniesieniu kosztów zastępstwa adwokackiego.