

Sygn. akt IV Pa 16/17

WYROK W IMIENIU RZECZYPOSPOLITEJ POLSKIEJ

Dnia 14 września 2017r.

Sąd Okręgowy w Elblągu IV Wydział Pracy i Ubezpieczeń Społecznych

w składzie:

Przewodniczący: SSO Tomasz Koronowski

Sędziowie: SO Dorota Twardowska

SO Renata Żywicka (spr.)

Protokolant : st. sekr. sądowy Łukasz Szramke

po rozpoznaniu w dniu 14 września 2017r. w Elblągu

na rozprawie sprawy z powództwa K. A.

przeciwko (...) Spółka z ograniczoną odpowiedzialnością spółce komandytowej z siedzibą w P.

o przywrócenie do pracy

na skutek apelacji wniesionej przez pozwaną

od wyroku Sądu Rejonowego w Elblągu

z dnia 20 stycznia 2017r., sygn. akt IVP 233/15

I. oddala apelację,

II. zasądza od pozwanej na rzecz powoda kwotę 120 zł tytułem zwrotu kosztów zastępstwa procesowego za instancję odwoławczą.

SSO Renata Żywicka	SSO Tomasz Koronowski	SSO Dorota Twardowska
--------------------	-----------------------	-----------------------

Sygn. akt IV Pa16/17

UZASADNIENIE

Powód Pan K. A. wniósł do Sądu Rejonowego w Elblągu pozew przeciwko (...) Finanse spółce z ograniczoną odpowiedzialnością spółka komandytowa z siedzibą w P. o przywrócenie do pracy, domagając się przy tym od pozwanej zwrotu kosztów procesu według norm przepisanych. W uzasadnieniu powód podał, że w okresie od 01 czerwca 2011 r. do 30 września 2014 r. był zatrudniony u pozwanej na podstawie umowy o pracę na czas nieokreślony na stanowisku Kierownika ds. kontaktów z klientami, a w okresie od 01 października 2014 r. do 08 września 2015 r. na stanowisku Kierownika Zespołu Doradców. W dniu 03 września 2015 r. pozwana rozwiązała z nim bez wypowiedzenia umowę o pracę, wskazując jako przyczynę ciężkie naruszenie podstawowych obowiązków pracowniczych, polegające na przywłaszczeniu przez powoda środków pieniężnych na szkodę pozwanej w kwocie 562 zł oraz kilkukrotnym,

świadomym dokonaniu przez niego nieprawidłowych rozliczeń. Powód podał, że w ramach zawartej z pozwaną umowy otwierał sekcje na terenie E., F., B., P. i okolic.

Powód podniósł, że w okresie 9 miesięcy pozyskał ok. 1.000 klientów, uzyskując najlepszy wynik w prowadzonej przez pozwaną działalności. Był też wielokrotnie nagradzany, awansowany i brak było zastrzeżeń do wykonywanej przez niego pracy. Zatrudnił ok. 14-15 przedstawicieli, od których pieniądze odbierał osobiście na odpowiednich drukach, przy czym niejednokrotnie, tygodniowo były to kwoty w wysokości 50.000 zł. Powód podał, że w ostatnim okresie nastąpiła stagnacja na rynku usług świadczonych przez pozwaną. W następstwie braku zainteresowania zatrudnieniem na stanowisku przedstawiciela nastąpiło zmniejszenie składu osobowego sekcji, przez co powód zmuszony był co tydzień osobiście kontaktować się ze 100 klientami. Nie udało się również pozyskać nowych. Powód zaprzeczył, aby w sposób świadomy miał przywłaszczyć kwotę 562 zł, podając, że jeżeli taka kwota faktycznie nie została przez niego przekazana pozwanej, to było to wyłącznie wynikiem nieumyślnego działania z jego strony, nigdy w sposób świadomy nie dokonał nieprawidłowych rozliczeń, ani nie uzupełniał błędnie dokumentacji pozwanej. Podniósł również, że w dacie rozwiązania z nim umowy o pracę przebywał na zwolnieniu lekarskim. Wskazał, iż nie zaistniały przesłanki z art. 52 § 1 Kodeksu pracy.

W odpowiedzi na pozew pozwana wniosła o oddalenie powództwa w całości oraz zasądzenie na jej rzecz od powoda kosztów procesu, w tym kosztów zastępstwa procesowego według złożonego spisu kosztów. Uzasadniając swoje stanowisko wskazała, że kwestia przywołanej przez powoda stagnacji na rynku usług świadczonych przez pozwaną pozostaje bez znaczenia dla niniejszej sprawy. Co więcej, pozwana stwierdziła, że sytuacja spółki w okresie objętym żądaniem pozwu nie uległa znaczącym zmianom, które uzasadniałyby twierdzenie powoda, a z zestawienia wyników jednostek organizacyjnych spółki z zestawieniem wyników sekcji, której kierownikiem był powód wynika, że wyniki osiągnięte pod kierownictwem powoda są znacznie gorsze od średniej regionu, makroregionu czy podobnych sekcji. W ocenie pozwanej świadczy to o złej jakości pracy powoda oraz dokonywaniu wielu naruszeń procedur obowiązujących kierownika sekcji. Nadto, pozwana podniosła, że gdyby nawet hipotetycznie przyjąć, że popyt na usługi pozwanej zmniejszył się i w wyniku pogorszenia się sytuacji ekonomicznej pozwanej byłaby konieczna redukcja zatrudnienia, to pozwana dokonałaby zwolnień pracowników zapewne w większej liczbie, na innej podstawie prawnej, podając stosowną przyczynę wypowiedzenia umów o pracę. Pozwana zaprzeczyła także twierdzeniom powoda, iż mógł on przywłaszczyć kwotę 562 zł w sposób nieświadomy, wskazując, że nieprawidłowości, których dopuścił się powód nie są czynnościami, które mogą być dokonane bez świadomości osoby, która je dokonuje. Polegają one na przyjmowaniu określonych sum pieniędzy, odnotowywaniu wpłat, kwitowaniu i podpisywaniu dokumentów kontrolnych i zestawień. Pozwana podniosła, że powód zaprzeczając, że świadomie dopuścił się nieprawidłowości przy rozliczaniu spłat klientów jednocześnie nie zaprzeczył faktowi istnienia nieprawidłowości i zaksięgowanego braku kwoty 562 zł. W ocenie pozwanej powód przyznał tym samym, że nie zawsze zachowywał szczególną dbałość o prawidłowość rozliczeń; w konsekwencji narażał interes pracodawcy na szkodę, w związku z czym jego zachowanie należy traktować jako ciężkie naruszenie obowiązków pracowniczych. Pozwana wskazała, że powód miał świadomość konsekwencji swoich czynów, został bowiem zapoznany z procedurą rozliczania się z pozwaną z wpłat dokonanych przez pożyczkobiorców. Pozwana podała, że w wyniku przeprowadzonej kontroli, której wyniki znane były pozwanej w sierpniu 2015 r., ujawnił się szereg nieprawidłowości w pracy powoda. Powód wypełniał dokumentację – karty spłat klientów, stanowiące potwierdzenie przyjętych od klientów wpłat. Każdorazowo były one datowane i podpisywane przez powoda lub podlegające mu osoby (przedstawicieli), m.in. D. K.. W przypadku odebrania wpłaty przez przedstawiciela pieniądze były przekazywane powodowi, co ten kwitował. Pieniądze dalej trafiały do administracji pozwanej, gdzie powód, jako kierownik, podpisywał tygodniowe rozliczenie. Pozwana podała, że w wyniku kontrolnego porównania dokumentów dotyczących pracy powoda ujawniono, że powód pobrał łącznie od 8 klientów kwotę 1.292 zł, a pozwanej przekazał kwotę 730 zł, w tym od Pana R. G. pobrał kwotę 300 zł, której nie odprowadził do spółki, od Pana C. T. pobrał łącznie kwotę 352 zł, z czego nie odprowadził do spółki 27 zł, od Pani D. W. (1) pobrał kwotę 40 zł, z czego nie odprowadził do spółki 20 zł, od Pana L. L. pobrał łącznie kwotę 230 zł, z czego nie odprowadził do spółki 115 zł, od Pana M. A. (1) pobrał kwotę 80 zł, z czego nie odprowadził do spółki 10 zł, od Pana J. G. pobrał kwotę 10 zł, której nie odprowadził do spółki, od Pana D. W. (2) pobrał kwotę 210 zł, z czego nie odprowadził do spółki 10 zł, a od Pana P. S. pobrał łącznie kwotę 70 zł, której nie odprowadził do spółki. W ocenie pozwanej ujawnione rozbieżności nie są przypadkowe

i nie mogły zostać popełnione nieświadomie. Kwoty wpłacane przez klientów były bowiem zawsze zaniżane, brak jest natomiast w dokumentacji zawyżeń pobranych przez powoda kwot. Nadto, pozwana podniosła, że powód dopuścił się również naruszenia procedur dotyczących prawidłowego kwitowania spłat klientów przekazywanych mu przez podlegających mu przedstawicieli, m.in. powód odebrał pieniądze od Pani D. K., nie wystawiając pokwitowania od razu, lecz z opóźnieniem.

Pozwana podała również, że w związku z dokonaną przez powoda defraudacją kwoty 562 zł wystosowano zawiadomienie o podejrzeniu popełnienia przestępstwa z art. 284 § 2 k.k. Pozwana wskazała, że utraciła całkowicie zaufanie do powoda i nie widzi możliwości dalszego powierzenia mu jakiegokolwiek funkcji w prowadzonej przez siebie działalności, która, wiążąc się z obiegiem gotówki, wymaga solidności rozliczeń. Z uwagi zaś na naruszenie przez powoda przepisów i procedur dot. finansów spółki brak jest możliwości dalszej współpracy między stronami. Przytoczone wyżej okoliczności uzasadniają, w ocenie pozwanej, zastosowany tryb wypowiedzenia powodowi umowy o pracę na podstawie art. 52 § 1 pkt 1 k.p.

Wyrokiem z dnia 20 stycznia 2017 r. w sprawie IV P233/15 Sąd Rejonowy w Elblągu przywrócił powoda K. A. do pracy w pozwanej (...) FINANSE spółka z ograniczoną odpowiedzialnością spółce komandytowej z siedzibą w P. na dotychczasowych warunkach pracy i płacy; zasądził od pozwanej na rzecz powoda kwotę 180 (sto osiemdziesiąt) złotych tytułem zwrotu kosztów zastępstwa procesowego oraz ustalił i nakazał ściągnąć od pozwanej na rzecz Skarbu Państwa (Sądu Rejonowego w Elblągu) kwotę 495 (czteryście dziewięćdziesiąt pięć) złotych tytułem opłaty sądowej, od której uiszczenia powód był zwolniony z mocy ustawy.

Swoje rozstrzygnięcie Sąd Rejonowy oparł na następujących ustaleniach i wnioskach:

Powód K. A. był zatrudniony przez pozwaną od dnia 01 czerwca 2011 r. do 08 września 2015 r., na podstawie umowy o pracę początkowo na okres próbny, a następnie na czas nieokreślony, przy czym w okresie od 01 czerwca 2011 r. do 30 września 2014 r. na stanowisku Kierownika ds. kontaktów z klientami, a od 01 października 2014 r. do 08 września 2015 r. na stanowisku Kierownika Zespołu Doradców. Do obowiązków powoda należało tworzenie infrastruktury Spółki umożliwiającej świadczenie usług na rzecz klientów w Polsce oraz wdrażanie procedur operacyjnych, w tym m.in. poprzez: uzyskanie określonej liczby przedstawicieli w celu tworzenia sekcji, cotygodniowe rejestrowanie i analizowanie wyników pracy rejestrów wspólnie z przedstawicielami, składanie wizyt w domach klientów w celu ustalenia wiarygodności klientów, rozwiązywania problemów zaległości płatniczych i uzyskania maksymalnego poziomu sprzedaży, a także zastępowanie przedstawicieli w czynnościach związanych z zawieraniem umów z klientami i inkasowaniem spłat. Miejsmem pracy powoda był teren województwa (...), w tym miejscowości: E., T., F., B., P., M., M., P., R., Z.. Przedmiotem działalności pozwanej było udzielanie pożyczek, głównie klientom indywidualnym.

Procedura pozyskiwania klientów i uzyskiwania od nich spłat pożyczek przedstawiała się u pozwanej w ten sposób, że przedstawiciele - podlegli takim, jak powód kierownikom – podpisywali umowę z klientem w jego miejscu zamieszkania, jednocześnie rozpisywali harmonogram spłat rat pożyczki oraz przekazywali klientowi karty spłat pożyczki – tzw. książeczki spłat, które klient miał przechowywać u siebie i na których następnie potwierdzane były dokonywane przez niego wpłaty. Przedstawiciele odbierali raty osobiście w domu klientów, kwitując spłatę na karcie spłaty danego klienta, następnie zebrane od wszystkich swoich klientów pieniądze przekazywali swoim kierownikom wraz z prowadzoną przez siebie dokumentacją, w tym tzw. listą zbiórek – zbiorczo – jeden raz w tygodniu. Listy zbiórek były sprawdzane przez kierowników, którzy następnie sporządzali rozliczenie i przekazywali w/w dokumenty do administracji pozwanej – działu kontroli, gdzie pracownicy pozwanej dokonywali księgowania spłat oraz wprowadzenia danych z dokumentów do systemu komputerowego. Ewentualne błędy w rozliczeniach zgłaszali kierownicy. Błędy wychwytywane były również przez dział kontroli spółki. Wówczas kierownicy otrzymywali zestawienie rozbieżności wpłat i weryfikowali, czy do błędu doszło w wyniku błędu przedstawiciela, nie odprowadzenia gotówki przez przedstawiciela, czy też pracownik pozwanej dokonujący kontroli popełnił błąd rachunkowy. W praktyce dochodziło do sytuacji, w których nieprawidłowości wynikały wyłącznie z błędu popełnionego przez pracownika działu kontroli. Wówczas kierownicy po weryfikacji zestawienia rozbieżności wpłat zgłaszali to

pracownikom administracji. W zastosowaniu znajdowały się przygotowane uprzednio dwa rodzaje druków: dot. błędu popełnionego przez pracownika kontroli oraz błędu popełnionego przez przedstawiciela.

Powód uzyskiwał dobre wyniki w pracy, pozwana nie zgłaszała zastrzeżeń do jego pracy. W okresie swojego zatrudnienia powód pozyskał dla pozwanej spółki ok. 1.000 nowych klientów, w związku z tym podległy mu teren został w 2013r. podzielony na dwie sekcje, kierownikiem jednego z nich został powód, drugiej – Pani A. S.. W roku 2015 powodowi podlegało 7-8 przedstawicieli, w tym Panie M. G., G. K., D. K., M. Ł., J. N., Panowie A. K. i S. F.. Występowała rotacja przedstawicieli, brakowało chętnych do pracy w charakterze przedstawiciela, występowały również długotrwałe nieobecności przedstawicieli, w związku z tym powód obok obowiązków kierownika, wykonywał również obowiązki przedstawiciela, zastępował nieobecnych przedstawicieli kontaktując się bezpośrednio z klientami. Powód bezpośrednio obsługiwał ok. 100 klientów. W tym okresie powód był przeciążony pracą, pracował po kilkanaście godzin dziennie, wykonywał pracę również w domu. W ciągu jednego tygodnia zbierał od klientów i przedstawicieli kwoty rzędu 30.000 - 50.000 zł.

W drugim kwartale roku 2015 (w okresie od kwietnia do czerwca) powód uzyskał niższe od dotychczasowych wyniki pracy. W lipcu 2015 r. kierownik regionu - R. Ś. wraz z bezpośrednim przełożonym powoda - M. J. podjęli decyzję o rozwiązaniu umowy z powodem. W dniu 08 lipca 2015 r. R. Ś. przyjechał do biura pozwanej spółki przy ul. (...) w E. celem wręczenia powodowi wypowiedzenia. Powód okazał przełożonemu zwolnienie lekarskie o jego niezdolności do pracy wywołanej chorobą od 8 lipca 2015r., w związku z czym ostatecznie pozwana nie złożyła powodowi oświadczenia o wypowiedzeniu. Powód został wówczas rozliczony z powierzonych mu przez pozwaną rzeczy, następnie przywiózł do biura pozwanej gotówkę ze zbiorów spłat pożyczek spłaconych przez klientów.

Powód przebywając na zwolnieniu lekarskim przekazał swojemu ówczesnemu zastępcy - Pani G. K. kwotę ponad 400 zł, na którą składała się m.in. rata w wysokości 300 zł pobrana przez powoda od klienta Pana R. G. oraz kwota 100 zł pobrana od innego klienta. W/w kwotę G. K. przekazała następnie, przy cotygodniowym rozliczeniu kierownikowi A. U. z poleceniem zaksięgowania. Nie otrzymała przy tym pokwitowania przekazanych pieniędzy, nie wystawiła również pokwitowania ich przyjęcia powodowi. Praktyka ta była stosowana między powodem, a G. K. z tego względu, którzy pracowali ze sobą długi czas i mieli do siebie zaufanie.

Po 8 lipca 2015r. pozwana przeprowadziła kontrolę, która wykazała nieprawidłowości w rozliczeniach dokonanych przez powoda i brak kwoty 562 zł.

Pisemnym oświadczeniem datowanym na 03 września 2015 r., które powód otrzymał 8 września 2015r., pozwana rozwiązała z powodem umowę o pracę bez zachowania okresu wypowiedzenia, wskazując jako przyczynę ciężkie naruszenie podstawowych obowiązków pracowniczych, polegające na naruszeniu obowiązku dbałości o mienie pracodawcy tj. przywłaszczeniu środków pieniężnych spółki w kwocie 562 zł. W oświadczeniu pozwana podała, że w wyniku przeprowadzonej kontroli książeczek spłat klientów w okresie lipiec - sierpień 2015r. przez pracowników działu kontroli stwierdzono rozbieżności pomiędzy wpisanymi kwotami rat przez powoda w książeczkach spłat klientów a zaewidencjonowanymi spłatami na listach zbiorów, w rezultacie powyższych działań powoda pozwana utraciła do niego zaufanie jako do kierownika, mającego zarządzać osobami udzielającymi pożyczek pieniężnych. Pozwana wskazała ponadto, że powód świadomie i kilkakrotnie dokonywał nieprawidłowych rozliczeń i w konsekwencji błędnie uzupełniał dokumentację pracodawcy, czym rażąco naruszył obowiązki wynikające m.in. z obowiązujących u pracodawcy procedur i naraził pracodawcę na szkodę, o czym pracodawca powziął wiadomość zapoznając się z wynikami kontroli – w sierpniu 2015r.

Po rozwiązaniu stosunku pracy, w dniu 01 października 2015 r. pozwana wystosowała do powoda wezwanie do zapłaty wraz z tabelą rozbieżności. Powód odebrał je w dniu 05 października 2015 r. Pismem z dnia 29 października 2015 r. pozwana zawiadomiła Komendę Miejską Policji w E. o podejrzeniu popełnienia przestępstwa przez powoda na szkodę pozwanej, tj. przywłaszczenie kwoty 562 zł. W dniu 23 listopada 2015 r. powód wpłacił na rzecz pozwanej kwotę 262 zł.

Prowadzone w następstwie opisanego wyżej zawiadomienia pozwanej dochodzenie w przedmiocie przestępstwa określonego w art. 284§2 kk zostało postanowieniem z 17 czerwca 2016r. umorzone wobec stwierdzenia, że brak jest

danych dostatecznie uzasadniających podejrzenie jego popełnienia. Na powyższe postanowienie pozwana wniosła zażalenie. Sąd Rejonowy w Elblągu postanowieniem z 15 grudnia 2016r. utrzymał w mocy zaskarżone postanowienie o umorzeniu dochodzenia, wskazując w uzasadnieniu, że analiza zgromadzonego materiału dowodowego przekonuje o trafności decyzji o umorzeniu wszczętego dochodzenia.

W ocenie Sądu Rejonowego powództwo zasługiwało na uwzględnienie.

Stan faktyczny w niniejszym postępowaniu w zakresie sporu – przyczyn wskazanych przez pozwaną w pisemnym oświadczeniu o rozwiązaniu stosunku pracy - ustalony został na podstawie dokumentacji znajdującej się w aktach osobowych powoda, w aktach dochodzenia Komendy Miejskiej Policji w E. o sygn. 2 Ds. 51.2016, jak również w aktach sprawy wymienionej powyżej. Przedmiotowa dokumentacja nie była kwestionowana przez strony postępowania. Sąd również nie znalazł podstaw aby odmówić jej waloru wiarygodności.

Nadto Sąd opierał się na zeznaniach świadków: Pań A. S., A. B., G. K., M. Ł., J. N. – zatrudnionych przez pozwaną przedstawicieli, w tym podległych powodowi oraz M. A. (2) - byłej żony powoda, która w okresie, do którego odnosiło się oświadczenie pozwanej o rozwiązaniu umowy o pracę prowadziła z nim wspólne gospodarstwo domowe. Świadkowie opisali charakter pracy powoda, obowiązujące u pozwanej procedury i stosowaną przez jej pracowników praktykę.

Zeznania ww. świadków sąd I instancji uznał za wiarygodne albowiem były obiektywne, nadto korespondowały ze sobą. Zostały złożone w sposób spontaniczny, były przy tym logiczne i spójne. Sąd uwzględnił także zeznania świadków G. O. – zatrudnionego przez pozwaną na stanowisku dyrektora makroregionu oraz R. Ś. – zatrudnionego przez pozwaną na stanowisku kierownika regionu, przełożonego powoda. Zeznania tych świadków były spójne i logiczne.

Sąd dał także wiarę zeznaniom świadka Pana R. G. – pożyczkobiorcy pozwanej, klienta powoda. Były to zeznania obiektywne, spójne i logiczne.

Sąd uwzględnił zeznania powoda. Znalazły one odzwierciedlenie w zebranych materiale dowodowym w postaci dokumentów (oświadczenie świadka G.) i zeznaniach wskazanych wyżej świadków, w szczególności pracowników pozwanej - przedstawicieli. Były przy tym logiczne i spójne.

W niniejszym postępowaniu ciężar dowodu co do istnienia przyczyny uzasadniającej rozwiązanie umowy podanej w oświadczeniu o rozwiązaniu umowy o pracę obciążał pozwanego pracodawcę zgodnie z art. 6 k.c. w zw. z art. 300 k.p. (tak też Sąd Najwyższy w utrwalonym orzecznictwie, por. np. wyrok z dnia 6 lutego 1997 r., I PKN 68/96, OSNAPiUS 1997, nr 18, poz. 339), przy czym zakres postępowania wyznaczała przyczyna podana przez pracodawcę w pisemnym oświadczeniu woli o rozwiązaniu stosunku pracy (tak też SN, m.in. w wyrokach z 10 października 1998 r., I PKN 434/98, OSNAPiUS 1999, nr 21, poz. 688, oraz z 15 października 1999 r., I PKN 319/99, OSNAPiUS 2001, nr 5, poz. 152).

W ocenie Sądu Rejonowego pozwana nie udowodniła, że powód dopuścił się opisanego w oświadczeniu o rozwiązaniu umowy o pracę ciężkiego naruszenia podstawowych obowiązków pracowniczych uzasadniającego rozwiązanie umowy o pracę przez pracodawcę bez wypowiedzenia z winy pracownika stosownie do art. 52 § 1 pkt 1 k.p. Nie udowodniono, aby powód dopuścił się przywłaszczenia środków pieniężnych spółki w kwocie 562 zł, świadomie dokonywał nieprawidłowych rozliczeń i w konsekwencji błędnie uzupełniał dokumentację pracodawcy.

Znaczenie „ciężkiego naruszenia” podstawowych obowiązków pracowniczych, o których mowa w art. 52 § 1 pkt 1 k.p. nie zostało zdefiniowane w kodeksie pracy. W doktrynie i orzecznictwie powszechnie przyjmuje się, że dla zaistnienia przesłanek z art. 52 § 1 pkt 1 k.p. musi być stwierdzone, że naruszenie podstawowych obowiązków spowodowane zostało przez pracownika świadomie, w sposób przez niego zawiniony i stanowić zagrożenie dla interesów pracodawcy. Przepis art. 52 § 1 pkt 1 k.p. uznaje za przyczynę rozwiązania umowy o pracę bez wypowiedzenia popełnienie przez pracownika ciężkiego naruszenia podstawowych obowiązków pracowniczych, tj. takiego, które w istotny sposób w ważnej sprawie narusza interes pracodawcy. Ciężkie naruszenie podstawowych obowiązków

pracowniczych ma miejsce wówczas, gdy w związku z zachowaniem (działaniem lub zaniechaniem) pracownika naruszającym podstawowe obowiązki można mu przypisać winę umyślną lub rażące niedbalstwo. Jak wskazał Sąd Najwyższy w wyroku z dnia 11 września 2001 roku sygn. akt I PKN 634/00 (OSNP 2003/16/381) warunkiem rozwiązania umowy o pracę w trybie tegoż artykułu 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), dlatego też, jak przyjmuje się w orzecznictwie Sądu Najwyższego oraz w doktrynie, podstawą zwolnienia pracownika w trybie przepisu art. 52 § 1 pkt 1 k.p. może być tylko bezprawny i zawiniony czyn pracownika, który zarazem stanowi istotne zagrożenie interesów pracodawcy.

Wina powoda jest zatem podstawowym elementem, który pozwana powinna była wykazać w niniejszym postępowaniu, w dodatku, z uwagi na postawienie powodowi zarzutu przywłaszczenia pieniędzy, tj. czynu zabronionego z art. 284 § 2 k.k. wykazana winna zostać jego winą umyślną. Jak wskazuje się w orzecznictwie: „Strona podmiotowa przestępstwa z art. 284 k.k. polega na umyślności, wyłącznie w formie zamiaru bezpośredniego, postępowania z cudzą rzeczą jak właściciel i sprawcy musi towarzyszyć zamiar zatrzymania mienia bez żadnego tytułu prawnego.” (zob. postanowienie Sądu Najwyższego z dnia 20 kwietnia 2016 r., III KK 460/15, KZS 2016 nr 7-8, poz. 37). „O zamiarze przywłaszczenia może świadczyć zarówno odmowa zwrotu cudzej rzeczy, jak i zaprzeczenie jej posiadania, sprzedaż czy też darowanie innej osobie, w których to zachowaniach przejawia się zamiar zatrzymania ww. rzeczy na własność. Sprawca czynu z art. 284 § 2 k.k. musi bowiem zmierzać do zatrzymania cudzej rzeczy bądź dla siebie bądź dla innej osoby bez żadnego do tego tytułu i obojętne jest kto w następstwie przywłaszczenia mienia z niego korzysta.” (por. postanowienie Sądu Najwyższego z dnia 29 kwietnia 2014 r., IV KK 96/14, KZS 2014 nr 7-8, poz. 28).

Pozwana w żaden sposób nie udowodniła po pierwsze, że powód nie odprowadził do spółki kwoty 562 zł, a po wtóre, że zachowanie powoda wypełniało przesłankę umyślności i stanowiło przywłaszczenie środków finansowych. Z zeznań świadków – Pana G. oraz pani K. korespondujących z zeznaniami powoda wynikało, że powód pobrał od klienta – Pana G. kwotę 300 zł tytułem spłaty pożyczki, a następnie – przebywając już na zwolnieniu lekarskim od 8 lipca 2015r. – wręczył ją świadkowi K. celem przekazania pozwanej. Świadek K. zeznała ponadto, że oprócz ww. kwoty 300 zł powód przekazał jej również bez pokwitowania także kwotę ponad 100 zł pobranych od innego klienta.

Powód nie zaprzeczał, że w jego posiadaniu mogły się znaleźć pieniądze pozwanej Spółki. Podnosił jednak, że do sytuacji takiej z pewnością nie doszło w wyniku jego świadomego działania.

Z dokonanych przez Sąd Rejonowy ustaleń wynikało, że powód współpracował z pozwaną od 2011 r. Uzyskiwał w tym czasie dobre wyniki i nigdy nie było ze strony pozwanej zastrzeżeń do jego pracy. Powyższe przyznał nawet świadek G. O. – zatrudniony przez pozwaną na stanowisku kierownika makroregionu .

Świadkowie – przedstawiciele pozwanej wypowiadali się o sposobie wykonywania przez powoda pracy w superlatywach. W szczególności świadek N. (zatrudniona nadal przez pozwaną) zeznała, że powód był zaangażowany w swoją pracę, był bardzo sumienny, oddany firmie. Z zebranego materiału dowodowego: zeznań świadków przedstawicieli pozwanej oraz byłej żony powoda wynikało, że w okresie, w którym w wyniku przeprowadzonej przez pozwaną kontroli wykryto braki kasowe powód był od kilku miesięcy przeciążony pracą, pracował po kilkanaście godzin dziennie. Oprócz wykonywania obowiązków kierownika, musiał także zastępować nieobecnych przedstawicieli. Wiązało się to z osobistą obsługą ok. 100 klientów. Czynniki te odbiły się wyraźnie na wynikach pracy osiągniętych przez powoda w II kwartale 2015 r. W ocenie Sądu Rejonowego nie budziło wątpliwości, że w/w okoliczności mogły wpłynąć okresowo na dokładność pracy powoda i przyczynić się do powstania braków kasowych. Należy podkreślić, że powód operował w skali tygodnia kwotami w wysokości ok. 30.000 – 50.000 zł. Przy tak wysokich sumach i presji na osiągnięcie wyników nietrudno o popełnienie błędu. Zresztą, jak ustalił sąd I instancji, były w pozwanej przypadki dotyczące innych pracowników, którym przytrafił się błąd rachunkowy. Jak wynika z zeznań przesłuchanych w sprawie świadków- A. S. i A. B., przypadki popełnienia błędów rachunkowych nie należały w spółce do rzadkości. Błędy te mogły wystąpić bądź na etapie pobierania pieniędzy od klientów przez przypisanie wpłaty do niewłaściwej osoby (w przypadku np. kilkuosobowych rodzin prowadzących wspólne gospodarstwo domowe, z których każda była klientem

pozwaney), bądź na etapie księgowania wpłat, przez przesunięcia w pozycjach do zaksięgowania. Zdarzały się przy tym nie tylko pracownikom pozwaney odpowiedzialnym za odbieranie i odprowadzanie do Spółki pieniędzy klientów, ale także pracownikom działu kontroli, odpowiedzialnym za sprawdzanie poprawności dokonanych w ten sposób rozliczeń. Należy przy tym podkreślić, że Spółka miała na tą okoliczność przewidzianą procedurę, zgodnie z którą, w przypadku wykrycia błędów rachunkowych, kierownicy ds. kontaktu z klientami otrzymywali zestawienie rozbieżności wpłat i weryfikowali źródło błędu.

Z zeznań złożonych przez G. O. wynika, iż stosowaną przez pozwaną praktyką – w przypadku ustalenia pracownika odpowiedzialnego za nieodprowadzenie pieniędzy do kasy spółki – było w pierwszej kolejności wysłanie do takiej osoby wezwania do zapłaty, a dopiero w przypadku nieuregulowania należności firma dokonywała rozwiązania stosunku pracy. W przypadku powoda trudno mówić o dochowaniu tej procedury, ponieważ pozwana wystosowała do niego wezwanie do zapłaty już po wręczeniu mu oświadczenia pracodawcy o rozwiązaniu umowy o pracę bez wypowiedzenia. W pewnym sensie pozwana zaniechała tym samym ustalenia przyczyny powstania niedoboru w kwocie 562 zł, uniemożliwiła bowiem powodowi jakiegokolwiek ustosunkowanie się do stwierdzonego braku kasowego przed zwolnieniem go z pracy.

Powyższe w świetle dokonanych w niniejszym postępowaniu ustaleń oraz pośpiechu z jakim rozwiązano z powodem stosunek pracy może świadczyć w ocenie Sądu Rejonowego o tym, że pozwana szukała jedynie pretekstu do rozwiązania umowy z powodem. Jak wynikało z zeznań świadka R. Ś., pozwana już w lipcu 2015 r. podjęła decyzję o wypowiedzeniu powodowi umowy o pracę. Wpływ na to miały najprawdopodobniej niezadowolające pozwaney wyniki pracy powoda osiągnane przez niego w II połowie 2015 r., na które wielokrotnie wskazywała pozwana. Podjęto wówczas próbę wręczenia powodowi wypowiedzenia umowy o pracę, jednak nie doszło do tego z uwagi na przedłożenie przez powoda zwolnienia lekarskiego.

Przedłożona przez pozwaną w niniejszym postępowaniu dokumentacja – obejmująca m.in. rozliczenia dokonywane z klientami, zestawienia spłat oraz listy zbiorów – niewątpliwie potwierdza, że powód pobrał od klientów kwotę w łącznej wysokości 562 zł, która nie została następnie niezwłocznie odprowadzona do Spółki. Niemniej jednak, powyższe nie potwierdza w żaden sposób winy umyślnej powoda, w tym zwłaszcza nie świadczy o jego zamiarze przywłaszczenia w/w sumy.

Z ustaleń Sądu Rejonowego wynikało, że kwota 300 zł, stanowiąca ratę pobraną od klienta R. G. – została przez powoda odprowadzona do spółki, jeszcze w trakcie trwania jego zatrudnienia, za pośrednictwem jego ówczesnego zastępcy G. K.. Ustaleń tych nie podważa fakt, iż brak jest pisemnego potwierdzenia przekazania sobie przez współpracowników w/w kwoty, czy też potwierdzenia dalszego przekazania tej kwoty przez G. K. kierownikowi Pani A. U.. Sąd I instancji nie znalazł bowiem podstaw by odmówić wiarygodności zeznaniom G. K. w zakresie, w jakim przyznała ona, że wprawdzie kwitowanie przez pracowników odbioru przekazywanych pieniędzy było co do zasady wymagane przez pozwaną, jednak z uwagi na zaufanie jakim świadek i powód darzyli się w związku z długotrwałą współpracą nie zawsze procedura ta była przez nich stosowana. Zwłaszcza zaś z uwagi na wyjątkowość sytuacji (powód przekazał G. K. kwotę 300 zł „nieformalnie”, będąc na zwolnieniu lekarskim, już po zdaniu w biurze pozwaney rzeczy powierzonych przez pracodawcę) należało uznać, że mogło dojść do przekazania w/w środków pieniężnych między współpracownikami bez pokwitowania. Nadto, co istotne, karta klienta zaległościowego prowadzona dla R. G. potwierdza wyraźnie zaksięgowanie w dniu 21 lipca 2015 r. kwoty 300 zł na poczet spłaty pożyczki tego klienta.

Sąd Rejonowy ustalił również, że już po ustaniu stosunku pracy powód wpłacił na rzecz pozwaney pozostałą brakującą kwotę, tj. 262 zł. Należy wskazać, iż nawet jeśli działanie to można traktować jako świadczące o tym, że w/w kwota nie została ostatecznie odprowadzona do Spółki, to jednak nie stanowi to w żadnej mierze dowodu na umyślność działania powoda, w szczególności zrealizowania przez niego zamiaru przywłaszczenia pieniędzy pozwaney. Z pewnością zaś o zamiarze takim nie może świadczyć zapis znajdujący się na dowodzie wpłaty, tj. „wpłata z tytułu defraudacji K. A.". Zapis ten został bowiem dokonany przez pracownika administracji pozwaney, który przyjmował wpłatę. Sąd dał wiarę słowom powoda, że potwierdzenie wpłaty zostało w całości wypełnione przez pracownika pozwaney, a użyte

sformułowanie o defraudacji nie pochodziło od powoda. Potwierdza to także pośrednio brak podpisu powoda na dowodzie wpłaty.

Reasumując sąd I instancji stwierdził, że bezpośredni zamiar przywłaszczenia przez powoda pieniędzy pozwanej spółki nie został dowiedziony w niniejszym postępowaniu. Nie dowiedziono go również w dochodzeniu wszczętym wskutek zawiadomienia pozwanej i prowadzonym w przedmiocie przestępstwa z art. 284§2 kk pod sygn. 2 Ds. 51.2016. Taką ocenę podzielił przy tym Sąd Rejonowy w Elblągu utrzymując w mocy zaskarżone przez pozwaną postanowienie o umorzeniu dochodzenia.

Z uwagi na powyższe, w ocenie Sądu Rejonowego, przyczyna wskazana przez pracodawcę w oświadczeniu o rozwiązaniu umowy o pracę z powodem, tj. ciężkie naruszenie podstawowych obowiązków pracowniczych polegające na naruszeniu obowiązku dbałości o mienie pracodawcy, tj. przywłaszczeniu środków pieniężnych spółki w kwocie 562 zł była nierzeczywista.

W konsekwencji, pracodawca dopuścił się naruszenia przepisów o rozwiązywaniu z pracownikami stosunków pracy bez wypowiedzenia, a odwołanie powoda należało ocenić jako zasadne w świetle art. 56 § 1 k.p. Na mocy w/w przepisu Sąd Rejonowy uwzględnił żądanie przywrócenia powoda do pracy na dotychczasowych warunkach.

O kosztach zastępstwa procesowego sąd I instancji orzekł zgodnie z art. 98 § 1 i 3 k.p.c. w zw. z § 12 ust. 1 pkt. 1 rozporządzenia Ministra Sprawiedliwości z dnia 28 września 2002 roku w sprawie opłat za czynności adwokackie oraz ponoszenia przez Skarb Państwa kosztów nieopłaconej pomocy prawnej udzielonej z urzędu (tj. Dz. U. z 2013 r., poz. 461 ze zm.).

Pozwaną obciążono kosztami opłaty od pozwu na zasadach określonych w art. 113 ust. 1 w zw. z art. 96 ust. 1 pkt 4 ustawy z dnia 28 lipca 2005 r. o kosztach sądowych w sprawach cywilnych (t.j. Dz. U. z 2016 r., poz. 623).

Apelację od powyższego wyroku wniosła pozwana, zaskarżając wyrok Sądu Rejonowego w Elblągu w całości. Wyrokowi zarzuciła:

1. nierozpoznanie istoty sprawy poprzez pominięcie wszystkich przyczyn wskazanych w treści rozwiązania umowy o pracę z dnia 03.09.2015 r. tj. brak zbadania czy powód „świadomie i kilkukrotnie dokonywał nieprawidłowych rozliczeń i w konsekwencji błędnie uzupełniał dokumentację pracodawcy rażąco naruszając obowiązki (wynikające m.in. z obowiązujących u pracodawcy procedur) i narażając pracodawcę na szkodę, o czym pracodawca powziął wiadomość zapoznając się z wynikami kontroli", co w konsekwencji prowadziło do konieczności uznania, że pozwany nie naruszył przepisów o rozwiązywaniu z pracownikami stosunku pracy bez wypowiedzenia, a odwołanie powoda w świetle przepisu art. 56 § 1 k.p. należy uznać za bezzasadne;

2. naruszenie przepisów postępowania w stopniu mającym wpływ na treść wyroku, a mianowicie:

a) przepisu art. 233 § 1 k.p.c. poprzez czynienie dowolnych ustaleń faktycznych w sprzeczności z zasadami logiki oraz doświadczenia życiowego i w konsekwencji tego przyjęcie, że pozwana nie wykazała tego, że powód dopuścił się ciężkiego naruszenia podstawowych obowiązków pracowniczych poprzez brak dbałości o mienie pracodawcy, kiedy to analiza dokumentów załączonych przez pozwanego do sprawy, ocenianych zgodnie z zasadami logiki i doświadczenia życiowego, winna prowadzić do wniosku, że powód na dzień złożenia pozwu nie rozliczył się z pracodawcą z kwoty 562 zł,

b) przepisu art. 233 § 1 k.p.c. poprzez czynienie dowolnych ustaleń faktycznych w sprzeczności z zasadami logiki oraz doświadczenia życiowego i w konsekwencji tego przyjęcie, że pozwana nie wskazała rzeczywistej przyczyny, że powód dopuścił się ciężkiego naruszenia podstawowych obowiązków pracowniczych, kiedy to analiza dokumentów załączonych przez pozwanego do sprawy oraz okoliczności bezsporne, ocenianych zgodnie z zasadami logiki i

doświadczenia życiowego, winny prowadzić do wniosku, że pozwany nie dopuścił się naruszenia przepisów o rozwiązywaniu z pracownikami stosunków pracy bez wypowiedzenia,

c) przepisu art. 328 § 2 k.p.c. w zw. z art. 217 § 1 k.p.c. w zw. z art. 245 k.p.c. w zw. z art. 227 k.p.c. poprzez niewskazanie w uzasadnieniu wydanego w przedmiotowej sprawie wyroku, przyczyn, dla których sąd w przedmiotowej sprawie nie odniósł się do całości zebranego w sprawie materiału dowodowego, tj.

- brak odniesienia się w uzasadnieniu wydanego wyroku do okoliczności bezspornej, że powód świadomie i kilkukrotnie dokonywał nieprawidłowych rozliczeń i w konsekwencji błędnie uzupełniał dokumentację pracodawcy, czym rażąco naruszył obowiązki wynikające m. in. z obowiązujących u pracodawcy procedur i naraził pracodawcę na szkodę, o czym pracodawca powziął wiadomość zapoznając się z wynikami kontroli - w sierpniu 2015 r.

- brak odniesienia się do zeznań powoda K. A. zwłaszcza w zakresie, w jakim stwierdza, że obowiązek organizacji sekcji by zapewnić jej prawidłowe i zgodne z procedurami działanie, w tym jeśli zachodzi taka konieczność zatrudnianie pośredników należał do jego obowiązków, a w konsekwencji uznanie, że nie ponosi winy za błędne rozliczenia z pozwanym,

- brak odniesienia się do zeznań świadka R. Ś. zwłaszcza w zakresie, w jakim wskazuje, że powód w dniu rozliczenia nie chciał się dobrowolnie rozliczyć z przekazanych mu przez klientów gotówki,

d) art. 227 k.p.c. w zw. z art. 233 § 1 k.p.c. w zw. z art. 271 k.p.c. w zw. z art. 316 § 1 k.p.c. poprzez nie odniesienie się do materiału dowodowego zgromadzonego w przedmiotowej sprawie tj. do zeznań świadka R. Ś..

e) art. 3 k.p.c. w zw. z art. 232 k.p.c. w zw. z art. 235 § 1 k.p.c. w zw. z art. 236 k.p.c. w związku z art. 316 k.p.c. w zw. z art. 233 § 1 k.p.c. i w zw. z art. 227 k.p.c. poprzez naruszenie zasad postępowania w zakresie kontradiktoryjności, bezpośrednio i równości stron, skutkiem orzekania o żądaniu strony powodowej mimo nieprzeprowadzenia pełnego postępowania dowodowego,

f) art. 236 k.p.c. w zw. z art. 217 k.p.c. poprzez brak wydania jakiegokolwiek postanowienia dowodowego oraz brak przeprowadzenia dowodów w stosunku do wydruków „Tygodniowe rozliczenie” złożonych zgodnie z zobowiązaniem sądu, które były istotne dla rozstrzygnięcia przedmiotowej sprawy,

g) art. 233 § 1 k.p.c. w zw. z art. 227 k.p.c. w zw. z art. 271 k.p.c. poprzez dowolną, wybiórczą, sprzeczną z zasadami logiki i doświadczenia życiowego ocenę materiału zgromadzonego w sprawie poprzez przyjęcie, że wpłata kwoty 262 zł tytułem „wpłata z tytułu defraudacji K. A.” nie stanowi dowodu na umyślność przywłaszczenia pieniędzy pozwanej, podczas, gdy z dokumentów „Tygodniowe rozliczenie” wynika, że powód nie rozliczył się z kwoty 562 zł, a z zeznań powoda i świadka G. K. wynika, że powód przekazał kwotę 400 zł, tym samym uznając ww. zeznania za logiczne i spójne powód powinien wpłacić kwotę 162 zł,

h) art. 233 § 1 k.p.c. w zw. z art. 227 k.p.c. w zw. z art. 271 k.p.c. poprzez dowolną, wybiórczą, sprzeczną z zasadami logiki i doświadczenia życiowego ocenę materiału zgromadzonego w sprawie poprzez przyjęcie, że przekazanie w dniu 21.07.2015 r. przez R. G. kwoty 300 zł na poczet spłaty pożyczki potwierdza rozliczenie się przez powoda z tej kwoty z pozwanym, podczas, gdy z przekazania kwoty 300 zł przez R. G. wynika jedynie pobranie tych pieniędzy przez powoda.

1. sprzeczność istotnych ustaleń sądu z treścią zgromadzonego w sprawie materiału dowodowego polegającą na:

a) błędnym przyjęciu, że przyczyna wskazana w rozwiązaniu umowy o pracę dotycząca przywłaszczenia środków pieniężnych odnosi się do przestępstwa 284 § 2 k.k., podczas, gdy pozwany w treści wypowiedzenia nie wskazuje ww. podstawy prawnej, a zebranego w sprawie materiału dowodowego, a także z odpowiedzi na pozew wynika, że mowa o nieprawidłowościach rozliczeń, tym samym „przywłaszczenie” powinno być oceniane przez pryzmat przesłanek postępowania karnego,

b) błędnym przyjęciu, że pozwana szukała jedynie pretekstu do rozwiązania umowy o pracę, kiedy z ustalonych przez sąd okoliczności bezspornych wynika, że powód świadomie i kilkakrotnie dokonywał nieprawidłowych rozliczeń i w konsekwencji błędnie uzupełniał dokumentację pracodawcy, rażąco naruszając obowiązki (wynikające m. in. z obowiązujących u pracodawcy procedur) i narażając pracodawcę na szkodę, o czym pracodawca powziął wiadomość, zapoznając się z wynikami kontroli, a która to okoliczność została wskazana jako powód rozwiązania umowy o pracę,

- naruszenie przepisów prawa materialnego ti.:

a) art. 52 § 1 k. p. w zw. z art. 30 § 1 pkt 2 k.p. poprzez jego niewłaściwe zastosowanie i uznanie, że oświadczenie pracodawcy o rozwiązaniu umowy o pracę z zachowaniem okresu wypowiedzenia było wadliwe w tym sensie, że nieuzasadnione, podczas, gdy pracodawca wskazał w wypowiedzeniu o pracę przyczynę „konkretną i rzeczywistą”, co zostało wykazane w zebnanym w sprawie materiałem dowodowym,

b) art. 65 § 1 k.c. w z zw. art. 52 § 1 k.p. w zw. z art. 300 k.p. poprzez błędną wykładnię i niewłaściwe zastosowanie, polegające na błędnej interpretacji treści rozwiązania umowy o pracę i założeniu, że powód wskazując jako przyczynę rozwiązania umowy o pracę naruszenie obowiązku dbałości o mienie pracodawcy tj. przywłaszczeniu środków pieniężnych w kwocie 562 zł zarzucał powodowi dokonanie przestępstwa określonego w art. 284 § 2 k.k., podczas, gdy określenie przywłaszczenie miało na celu wskazania w jaki sposób naruszono obowiązek dbałości o mienie pracodawcy,

c) art. 100 § 2 pkt 4 k.p. poprzez jego niezastosowanie i uznanie, że użyte sformułowanie „przywłaszczenie” odnosi się do przestępstwa określonego w art. 284 § 2 k.k. a nie do ochrony mienia pracodawcy, do którego pracownik jest obowiązany,

d) art. 65 k.c. poprzez dokonanie błędnej i wybiórczej wykładni przedłożonego przez pozwanego pokwitowania wpłacenia przez powoda kwoty 262 zł, wskutek przyjęcia, iż na jego podstawie nie można stwierdzić umyślności działania powoda, podczas, gdy wpłata nastąpiła już po wniesieniu pozwu w czasie kiedy był reprezentowany przez profesjonalnego pełnomocnika i powód mimo, że sam nie uzupełnił tytułu wpłaty to musiał wskazać podstawę pracownikowi podstawę jej uiszczenia a brak protestu co do treści dowodu wpłaty wskazuje, że godził się z nią w pełni.

e) art. 45 § 2 k.p. w zw. art. 56 § 1 k.p. zw. z art. 59a ustawy o kredycie konsumenckim poprzez jego niezastosowanie i przywrócenie powoda do pracy na dotychczasowych warunkach, podczas, gdy z okoliczności sprawy wynika, że może prowadzić do negatywnych skutków dla jednej i drugiej strony.

f) art. 51 § 2 k.c. w zw. z art. 300 k.p. poprzez jego niezastosowanie i uznanie, że powód mimo odbioru pokwitowania za wpłatę tytułem „wpłata z tytułu defraudacji K. A.”

nie wyraził zgody na jego treść podczas, gdy jeśli dłużnik przyjął pokwitowanie, w którym wierzyciel zaliczył otrzymane świadczenie na poczet jednego z tych długów, dłużnik nie może już żądać zaliczenia na poczet innego długu.

Mając powyższe na uwadze, na podstawie art. 386 § 1 i § 4 k.p.c. w zw. art. 368 § 1 pkt 5 k.p.c. pozwana wniosła o:

1) uchylenie zaskarżonego wyroku w całości i przekazanie sprawy sądowi I instancji do ponownego rozpoznania, z uwagi na nierozpoznanie przez sąd I instancji istoty sprawy oraz przez wzgląd na konieczność przeprowadzenia postępowania dowodowego w

całości, pozostawiając temu sądowi rozstrzygnięcie o kosztach postępowania apelacyjnego według norm przepisanych ewentualnie, na wypadek uznania przez sąd, iż brak jest ww. podstaw do uchylenia zaskarżonego wyroku, pozwana wniosła o:

1) zmianę zaskarżonego wyroku w całości i oddalenie powództwa w całości;

2) zasądzenie od powódki na rzecz pozwanej kosztów zastępstwa procesowego w postępowaniu w I-szej instancji, zgodnie z przedstawionym spisem kosztów;

2) zasądzenie od powódki na rzecz pozwanego kosztów zastępstwa procesowego w postępowaniu apelacyjnym, według norm przepisanych.

Jednocześnie na podstawie art. 381 k.p.c. w zw. z art. 382 k. p. c. w zw. z art. 217 §1 k.p.c. w zw. z art. 227 k.p.c. w zw. z art. 308 k.p.c. w zw. z art. 245 k. p. c 391 §1 k.p.c. pozwana wniosła o dopuszczenie i przeprowadzenie dowodu z wydruków tygodniowego rozliczenia, na okoliczność braku wiarygodności zeznań powoda i świadka G. K. co do rozliczenia pobranych od klientów w tym od klienta R. G. kwot.

W uzasadnieniu pozwana wskazała, że sąd I instancji nie rozpoznał sprawy co do istoty. Podkreślił, że sąd I instancji, by rozstrzygnąć zasadność roszczenia powoda, zobligowany był określić czy wskazane w treści rozwiązania umowy o pracę przyczyny, mają charakter rzeczywisty. Poczynienie wskazanego ustalenia, determinowało sytuację prawną powoda, w tym możliwość żądania przywrócenia do pracy.

W przedmiotowej sprawie pozwany w treści rozwiązania umowy o pracę wskazał kilka przyczyn jej rozwiązania tj. brak dbałości o mienie pracodawcy poprzez przywłaszczenie środków pieniężnych spółki w kwocie 562 zł, a także świadome i kilkukrotne dokonywanie nieprawidłowych rozliczeń i w konsekwencji błędne uzupełnianie dokumentacji pracodawcy, rażąco naruszając tym obowiązki i narażając pracodawcę na szkodę.

W przypadku wskazania w piśmie o rozwiązaniu umowy o pracę więcej niż jednej przyczyny, nie wszystkie muszą zostać udowodnione, aby wypowiedzenie zostało uznane za uzasadnione.

Sąd I instancji mimo ustalenia jako okoliczności bezspornej faktu, że powód świadomie i kilkukrotnie dokonywał nieprawidłowych rozliczeń i w konsekwencji błędnie uzupełniał dokumentację pracodawcy, rażąco naruszając tym obowiązki i narażając pracodawcę na szkodę (str. 8 uzasadnienia) nie dokonał badania czy wskazane wyżej okoliczności stanowiły rzeczywistą i wystarczającą przyczynę rozwiązania umowy o pracę bez zachowania okresu wypowiedzenia.

Jak wskazuje orzecznictwo pracodawca może wskazać kilka przyczyn wypowiedzenia umowy o pracę, w tym przyczyny dotyczące pracownika i inne nie dotyczące pracownika (dotyczące pracodawcy), a wypowiedzenie jest uzasadnione, gdy choćby jedna ze wskazanych przyczyn jest usprawiedliwiona (wyrok Sądu Najwyższego z dnia 5 października 2005 r., I PK 61/05, OSNP 2006 nr 17-18, poz. 265). Jeżeli pracodawca wskazuje kilka przyczyn wypowiedzenia umowy o pracę, to należy je ocenić łącznie, gdyż możliwe jest, że żadna z nich samodzielnie nie uzasadnia wypowiedzenia, ale razem je uzasadniają. Zważyć też trzeba, że powód jest pracownikiem wykonującym szczególny rodzaj obowiązków pracowniczych. Jest kierownikiem sekcji odpowiedzialnym za jej prawidłowe funkcjonowanie i rozliczanie podległych mu pracowników. Od takiego pracownika pracodawca ma prawo wymagać zaangażowania w wykonanie obowiązków oraz dyscypliny pracy adekwatnej do nałożonych zadań, w stopniu wyższym niż od innych pracowników. Pracownika sprawujący takie stanowisko powinien swoim zachowaniem dawać przykład przestrzegania porządku i dyscypliny, zwłaszcza w relacjach przełożony - podwładny. Ocena zasadności rozwiązania umowy o pracę w ramach art. 52 k.p. powinna być dokonana z uwzględnieniem słuszych interesów pracodawcy oraz przymiotów pracownika związanych ze stosunkiem pracy (tak też: teza II uchwały pełnego składu Izby Pracy i Ubezpieczeń Społecznych Sądu Najwyższego z dnia 27 czerwca 1985 r., III PZP 10/85, OSNCP1985nr 11, poz. 164).

W orzecznictwie Sądu Najwyższego jednolicie przyjmuje się, że do nierozpoznania istoty sprawy dochodzi wówczas, gdy rozstrzygnięcie sądu pierwszej instancji nie odnosi się do tego, co było przedmiotem sprawy, gdy sąd zaniechał zbadania materialnej podstawy żądania albo merytorycznych zarzutów strony, bezpodstawnie przyjmując, że istnieje przesłanka materialnoprawna lub procesowa unicestwiająca roszczenie (por. postanowienia Sądu Najwyższego z 23 września 1998 r., II CKN 897/97, OSNC 1999, nr 1, poz. 22; z 15 lipca 1998 r. II CKN 838/97, LEX nr 50750; z 3 lutego 1999 r., III CKN 151/98, LEX nr 519260; wyroki Sądu Najwyższego z 12 lutego 2002 r., I CKN 486/00, OSP 2003 nr

3, poz. 36; z 21 października 2005 r., III CK 161/05, LEX nr 178635; z 12 listopada 2007 r., I PK 140/07, OSNP 2009, nr 1-2, poz. 2). Co do zasady zatem przez pojęcie „nierozpoznania istoty sprawy” należy rozumieć nierozstrzygnięcie żądań stron, czyli niezalążwienie przedmiotu sporu. Wykładnia językowa, systemowa i funkcjonalna tego zwrotu pozwala na przyjęcie, że wszelkie inne wady rozstrzygnięcia, dotyczące naruszeń prawa materialnego, czy też procesowego (oczywiście poza nieważnością postępowania i nieprzeprowadzeniem postępowania dowodowego w całości), nie uzasadniają uchylenia wyroku i przekazania sprawy do ponownego rozpoznania. Wszystkie tego rodzaju braki powinny być w systemie apelacji pełnej zalążwane bezpośrednio w postępowaniu apelacyjnym. W tym miejscu należy podkreślić, iż przy częściowym przeprowadzeniu postępowania dowodowego przez sąd pierwszej instancji, dopuszczalne jest skorygowanie uchybień w zakresie przebiegu i wyników postępowania dowodowego oraz ich ewentualne skorygowanie przez sąd apelacyjny. Niewyjaśnienie okoliczności faktycznych istotnych dla rozstrzygnięcia sprawy nie jest bowiem równoznaczne z nierozpoznaniem ich istoty (zob. wyrok Sądu Najwyższego z dnia 22 kwietnia 1999, II UKN 589/98, OSNP 2000, nr 12, poz. 484).

Mając na uwadze powyższe, w ocenie pozwanej za uzasadniony należało uznać zarzut naruszenia przepisu art. 233 § 1 k.p.c. Sąd bowiem formułując tezę o nieudowodnieniu przyczyny uzasadniającej rozwiązanie umowy o pracę, po pierwsze nie dokonał w sprawie oceny dowodów a zwłaszcza nie osądził swoich wywodów w kontekście całokształtu materiału procesowego (czego wymaga prawidłowe zastosowanie normy art. 233 § 1 k.p.c., poprzestając na dowolnym uznaniu, iż brak przesłanek do uznania, że pozwany wskazał rzeczywistą przyczynę w oświadczeniu.

Zważyć należy, że ocena dowodów musi uwzględniać stanowiska stron procesu. Zatem dokonując oceny sąd, po analizie stanowisk stron, winien ustalić w pierwszej kolejności, które z okoliczności przytoczonych przez obie strony są niesporne, które zaś wymagają (dla ich ustalenia przez sąd) przeprowadzenia dowodu. Następnie w odniesieniu do okoliczności spornych przedstawić wyniki postępowania dowodowego i na tej podstawie dokonać oceny materialnoprawnej powództwa.

Przede wszystkim wskazać należy, iż sąd I instancji nie rozpoznał istoty sprawy, gdyż orzekł w całkowitym oderwaniu od zasadniczej kwestii, w sposób umożliwiający kontrolę instancyjną. W niniejszej sprawie istota sporu sprowadzała się do wyjaśnienia, czy w istocie oświadczenie o rozwiązaniu umowy o pracę nie narusza przepisów kodeksu pracy. W niniejszym procesie tylko po prawidłowym ustaleniu, jakie przyczyny zostały wskazane przez pozwanego, można było ocenić dopuszczalność i skuteczność złożonego oświadczenia woli.

Niezależnie od tego, należy podkreślić, że sąd I instancji uznając, że przyczyna wskazana w oświadczeniu o rozwiązaniu umowy o pracę bez wypowiedzenia nie była rzeczywista, nie wskazał przyczyn dlaczego nie odniósł się do całości zebranego w sprawie materiału dowodowego w szczególności do okoliczności bezspornej, że powód świadomie i kilkakrotnie dokonywał nieprawidłowych rozliczeń i w konsekwencji błędnie uzupełniał dokumentację pracodawcy czym naruszył przepis art. 328 § 2 k.p.c. w zw. z art. 217 § 1 k.p.c. w zw. art. 245 k.p.c. w zw. z art. 227 k.p.c.

Dalej pozwana wskazała, że sąd I instancji dokonując oceny, że w okresie, w którym w wyniku przeprowadzonej kontroli wykryto braki kasowe, powód był od kilku miesięcy przeciążony pracą, pracował po kilkanaście godzin dziennie, co zdaniem sądu I instancji nie budziło wątpliwości, że okoliczności te mogły wpłynąć okresowo na dokładność pracy powoda i przyczynić się do powstania braków kasowych, naruszył przepis art. 328 § 2 k.p.c. poprzez ogólne, sumaryczne wskazanie wszystkich wykorzystanych do ustalenia podstawy faktycznej dowodów bez wskazania dowodów, na których opierają się poszczególne ustalenia, a przez to brak możliwości rozstrzygnięcia czy wywiedzione przez sąd ustalenia są poprawne logicznie i spójne z zebrany w sprawie materiałem dowodowym oraz uniemożliwienie przeprowadzenia kontroli instancyjnej.

Zgodnie z treścią art. 328 § 2 k.p.c. uzasadnienie wyroku winno zawierać wskazanie podstawy faktycznej rozstrzygnięcia: faktów, które Sąd uznał za udowodnione, dowodów, na których się oparł i przyczyn, dla których innym odmówił wiarygodności i mocy dowodowej oraz wyjaśnienia podstawy prawnej wyroku z przytoczeniem przepisów prawa. Co więcej, zgodnie z orzeczeniem Sądu Najwyższego, sąd pierwszej instancji powinien był wskazać konkretne dowody, na których się oparł, ustalając stan faktyczny. Powołanie się na „całokształt rozprawy” nie czyni zadość

temu wymogowi w najmniejszym nawet stopniu, uniemożliwiając kontrolę rewizyjną sposobu dokonywania ustaleń faktycznych (Vide: Orzeczenie SN z dnia 28 sierpnia 1951 r. sygn. akt C 154/51) oraz każde składające się na podstawie faktyczną rozstrzygnięcia ustalenie powinno zawierać przytoczenie dowodów stanowiących podstawę tego ustalenia. Ogólne, sumaryczne wskazanie wszystkich wykorzystanych do ustalenia podstawy faktycznej dowodów nie odpowiada wymaganiom art. 328 § 2 KPC. (Vide: Wyrok SN z dnia 15 stycznia 2010 r., sygn. akt I CSK 197/09).

Sąd I instancji, nie zawarł w uzasadnieniu żadnych ustaleń faktycznych dotyczących błędnego uzupełnienia dokumentacji, dokonywania nieprawidłowych rozliczeń czy też naruszenia przez powoda procedur, co uniemożliwia ocenę zgłoszonych przez powoda roszczeń przez pryzmat mających do nich zastosowanie norm prawa materialnego. W świetle orzecznictwa Sądu Najwyższego stanowi to naruszenie przepisu art. 328 § 2 k.p.c. w sposób, który uniemożliwia rozstrzygnięcie o poprawności logicznej i spójności wywiedzionych przez sąd ustaleń z zebranego w sprawie materiału dowodowego. Inaczej rzecz ujmując sposób w jaki skonstruowano uzasadnienie nie pozwala na ocenę czy prawo materialne zostały przez sąd prawidłowo zastosowane, a w konsekwencji uniemożliwiają kontrolę instancyjną (tak też: wyrok SN z 21 listopada 2001 r., sygn. I CKN 185/01 i 18 marca 2003 r., sygn. IVCKN 1862/00, z 5 października 2005 r., sygn. I UK 49/5)

Sąd I instancji pominął przy tym także zeznania powoda, że obowiązek organizacji sekcji by zapewnić jej prawidłowe i zgodne z procedurami działanie należał do jego obowiązków. Co więcej powód nie zaprzeczył, że miał możliwość w okresie, w którym wykryto nieprawidłowości rekrutacji nowych przedstawicieli. Tym samym jakiegokolwiek błędy prowadzące do powstania braków kasowych powstały z jego wyłącznej winy względnie rażącego niedbalstwa. Należy również zauważyć, że sąd I instancji naruszył przepisy art. 227 k.p.c. w zw. z art. 233 § 1 k.p.c. w zw. z art. 271 k.p.c. w zw. z art. 316 § 1 k.p.c. poprzez nie odniesienie się do materiału dowodowego zgromadzonego w przedmiotowej sprawie tj. do zeznań świadka R. Ś., podczas gdy sąd powinien uznać te zeznania za wiarygodne zwłaszcza w zakresie, w jakim zeznania te są spójne, zgodne, koherentne i logiczne z zebrany w sprawie materiałem dowodowym, a w szczególności, w jakim wskazuje on, że powód w dniu rozliczenia tj. w dniu 08.07.2015 r. nie potrafił się rozliczyć z zebranej od klientów gotówki „... nie potrafił się rozliczyć z gotówki, którą powinien mieć. Na początku twierdził, że jej nie ma. Później po negocjacjach, chyba z M., kiedy było mówione, że będziemy musieli rozstać się dyscyplinarnie pojechali po tą gotówkę, nie wiem dokładnie gdzie i przywieźli.”

Ostatecznie prawidłowa ocena całości materiału dowodowego powinna doprowadzić do wniosku, że powód dopuścił się ciężkiego naruszenia obowiązków pracowniczych poprzez brak dbałości o mienie pracodawcy, a w szczególności, że świadomie i kilkakrotnie dokonywał nieprawidłowych rozliczeń i w konsekwencji błędnie uzupełniał dokumentację pracodawcy. Gdyby jednak sąd I instancji doszedł do innego wniosku, to powinien to uzasadnić. Obowiązek taki ciąży na sądzie w szczególności, gdy oceniając dokumenty i materiał osobowy za bardziej wiarygodny uznaje zeznania któreś ze stron.

Sąd I instancji nie uczynił w żaden sposób ustaleń stanu faktycznego w oparciu o zeznania świadka R. Ś. czym naruszył przepis art. 227 k.p.c. w zw. z art. 233 § 1 k.p.c. w zw. niewątpliwie uzasadniają słuszność i poprawność rozwiązania z powodem umowy o pracę.

Nadto pozwana podkreśliła, że sąd rozpoznający sprawę naruszył przepisy art. 3 k.p.c. w zw. z w. z art. 235 § 1 k.p.c. w zw. z art. 236 k.p.c. w związku z art. 316 k.p.c. w zw. z art. 232 § 1 k.p.c. i w zw. z art. 227 k.p.c, poprzez naruszenie podstawowych zasad postępowania w zakresie kontrydiktoryjności, bezpośrednio i równości stron, czego skutkiem było orzeczenie o żądaniu strony powodowej mimo nieprzeprowadzenia pełnego postępowania dowodowego. Zgodnie ze stanowiskiem Sądu Najwyższego dokonanie przez sąd ustaleń faktycznych na podstawie wskazanych przez stronę (a także dopuszczonych z urzędu) dowodów, które nie zostały w formalny sposób dopuszczone i przeprowadzone na rozprawie, narusza ogólne reguły postępowania w zakresie bezpośrednio, jawności, równości stron i kontrydiktoryjności. Podstawą ustaleń faktycznych mogą być tylko dowody prawidłowo przeprowadzone. Sąd powinien wypowiedzieć się w przedmiocie wniosku dowodowego. Jeżeli zamierza, więc wykorzystać stanowiący przedmiot wniosku dowodowego dokument, zeznania świadków lub inne dowody to powinien zgodnie z przepisami regulującymi postępowanie dowodowe (art. 217, 236 k.p.c.) wskazać sposób jego potraktowania. Każde składające

się na podstawie faktyczną rozstrzygnięcia ustalenie powinno zawierać przytoczenie dowodów stanowiących podstawę tego ustalenia. (...) Dokonanie przez sąd ustaleń faktycznych na podstawie wskazanych przez stronę (a także dopuszczonych z urzędu) dowodów, które nie zostały w formalny sposób dopuszczone i przeprowadzone na rozprawie, narusza ogólne reguły postępowania w zakresie bezpośredniości, jawności, równości stron i kontrydiktoryjności.

Podstawą ustaleń faktycznych mogą być - jak podkreślił Sąd Najwyższy w wyroku z dnia 9 marca 2005 r., III CK 217/04) - tylko dowody prawidłowo przeprowadzone. Sąd powinien wypowiedzieć się w przedmiocie wniosku dowodowego. Jeżeli zamierza, więc wykorzystać stanowiący przedmiot wniosku dowodowego dokument, to powinien zgodnie z przepisami regulującymi postępowanie dowodowe (art. 217, 236 k.p.c.) wskazać sposób jego potraktowania (por. wyrok Sądu Najwyższego z dnia 23 stycznia 2008 r., II PK 125/07) (Vide: Wyrok SA w Katowicach, z dnia 19 kwietnia 2013 r., sygn. akt V ACa 61/13). Mając powyższe na uwadze należy uznać, że brak prawidłowego przeprowadzenia dowodów przez sąd rozpoznający sprawę, a także brak jakiegokolwiek odniesienia się do niektórych dowodów (również tych dopuszczonych) powoduje naruszenie podstawowych zasad postępowania, zwłaszcza zasady kontrydiktoryjności, bezpośredniości i równości stron, co niewątpliwie stanowi uchybienie mające wpływ na wynik postępowania.

Kolejnym z uchybień sądu I Instancji jest naruszenie przepisów art. 236 k.p.c. w zw. z art. 217 k.p.c, poprzez brak wydania jakiegokolwiek postanowienia dowodowego oraz brak przeprowadzenia dowodów w stosunku do Tygodniowych rozliczeń przedstawionych przez stronę pozwaną, podczas gdy wnioski dowodowe w tym zakresie złożone w określonym terminie i były istotne dla rozstrzygnięcia przedmiotowej sprawy. Stosownie do treści art. 236 k.p.c. Sąd ma obowiązek wypowiedzieć się pozytywnie lub negatywnie w przedmiocie każdego wniosku dowodowego stron. Jeżeli Sąd przyjmuje do akt jakiś dokument, na jaki powołuje się strona, to powinien wyraźnie określić sposób potraktowania tego dokumentu, a w szczególności wypowiedzieć się w kwestii ewentualnego dopuszczenia dowodu z tego dokumentu (Vide: wyrok SN z dnia 23 stycznia 2008 r., sygn. akt II PK 125/07). Między osobowymi źródłami dowodowymi, a dokumentami nie ma w tym zakresie żadnej różnicy z perspektywy regulacji art. 236 KPC. W konsekwencji rzeczą Sądu jest wydanie postanowienia dowodowego w każdym przypadku przeprowadzenia postępowania dowodowego na okoliczności sporne istotne dla rozstrzygnięcia sprawy chyba, że ma do czynienia z faktami niewymagającymi dowodów. Wydanie postanowienia dowodowego lub oddalenie wniosku dowodowego strony ma istotne funkcje procesowe stabilizując w sposób jawny dla stron zakres dowodów, na których oprze się Sąd wydając orzeczenie w sprawie. Nie można pominąć, iż strona w postępowaniu odwoławczym może kwestionować nietrafne niedopuszczenie przez Sąd I Instancji dowodu przez nią zgłoszonego, jednakże w celu zrealizowania tego uprawnienia musi w postępowaniu pierwszo instancyjnym zwrócić uwagę Sądu na konkretne uchybienia zgodnie z wymogami art. 162 KPC. W analizowanej sprawie skarżący nie miał takiej możliwości, Sąd Okręgowy nie wydał, bowiem postanowienia dowodowego, z którego wynikałoby jego negatywne stanowisko w kwestii złożonych przez powoda wniosków dowodowych. W takim stanie rzeczy w orzecznictwie przyjęto, iż strona ma prawo w postępowaniu odwoławczym podnosić zarzut nieuzasadnionego pominięcia przez Sąd zawioskowanych przez nią dowodów, jeżeli Sąd, tak jak w rozpoznawanej sprawie, nie wydał postanowienia oddalającego ten wniosek (Vide: wyrok Sądu Najwyższego z 24 września 2009 r., sygn. akt IV CSK 185/09. W niniejszej sprawie brak wydania jakiegokolwiek postanowienia dowodowego, co do niektórych wnioskowanych przez strony dowodów miało istotny wpływ na wynik postępowania. Sąd rozpoznający sprawę nie rozpoznał całości materiału dowodowego, a w konsekwencji ustalił stan faktyczny odmienny od rzeczywistego i na podstawie tak określonego stanu faktycznego wydał wyrok w sprawie. Nadto z uwagi na brak oddalenia wnioskowanych dowodów stronie uniemożliwiono zwrócenie na powyższe uwagi sądu. Pozwana wskazała jednocześnie, że jeżeli sąd nie wydał postanowienia oddalającego wniosek strony o przeprowadzenie dowodu, strona nie traci prawa powoływania się w dalszym toku postępowania na to uchybienie (wyr. SN z 24.9.2009 r., IV CSK 185/09, OSNC 2010, Nr B, poz. 65). Prekluzja przewidziana w komentowanym przepisie odnosi się bowiem tylko do uchybień popełnionych przez sąd przy podejmowaniu czynności procesowych, a do dokonania takowej nie dochodzi jeżeli sąd pomija wniosek dowodowy bez wydania postanowienia. W takim wypadku nie dochodzi w ogóle do ogłoszenia stanowiska sądu, które mogłoby być poddane kontroli i w razie potrzeby zweryfikowane. Wymaganie w takiej sytuacji zastosowania komentowanej regulacji oznaczałoby wyprzedzające zwracanie uwagi stron na niepopełnione jeszcze uchybienia. Tymczasem przewidziana tym przepisem kontrola stron

ma charakter następczy względem uchybienia przepisom postępowania i zmierza do jego usunięcia, wobec czego nie może wyprzedzać czynności procesowych sądu (vide: Wyrok SN z dnia 23 kwietnia 2010 r., sygn. akt II UK 315/09).

W związku z powyższym pozwana wnosi o przeprowadzenie i rozpoznanie wcześniej zgłoszonych dowodów, a w szczególności dowodu z wydruków e-mail, rankingów sekcji pozwanej, a także dokumentacji lekarskiej powódki, a w tym orzeczenia o stopniu niepełnosprawności z dnia 29 czerwca 2016 roku.

Nadto sąd I Instancji naruszył przepisy art. 233 § 1 k.p.c. w zw. z art. 227 k.p.c. w zw. z art. 271 k.p.c. poprzez dowolną, wybiórczą, sprzeczną z zasadami logiki i doświadczenia życiowego ocenę materiału zgromadzonego w sprawie poprzez przyjęcie, że wpłata kwoty 262 zł tytułem „wpłata z tytułu defraudacji K. A.” nie stanowi dowodu na umyślność przywłaszczenia pieniędzy pozwanej, podczas, gdy z dokumentów „Tygodniowe rozliczenie” wynika, że powód nie rozliczył się z kwoty 562 zł, a z zeznań powoda i świadka G. K. wynika, że powód przekazał jej kwotę 400 zł. Uznając ww. zeznania za logiczne i spójne powód - zakładając, że Pani K. przekazała pieniądze do spółki - powinien wpłacić pozostałą kwotę tj. 162 zł, a nie 262 zł. Fakt, że świadek K. - pracownica spółki, znająca procedury w niej panujące - wpłacając pieniądze za inną osobę nie domagała się pokwitowania, a także jej wybiórcza pamięć od których klientów pochodziły te pieniądze, jak również łączące ją z powodem przyjacielskie stosunki, wskazuje, że ocena zeznań świadka zaprezentowana w uzasadnieniu przez sąd I instancji nie jest przekonująca, a wyprowadzony z tych zeznań wniosek bezzasadny.

Za bezzasadny uznała pozwana również wniosek, że przekazanie w dniu 21.07.2015 r. przez R. G. kwoty 300 zł na poczet spłaty pożyczki potwierdza rozliczenie się przez powoda z tej kwoty z pozwanym. Wszelkie rozbieżności ujawnione na podstawie dokumentacji - w tym wypadku na podstawie oryginału karty spłat klienta obciążają pracownika pobierającego daną ratę - nie klienta. Jak już wskazano w piśmie pozwanego z dnia 04.02.2016 r. czym innym są roszczenia finansowe klienta - R. G. względem K. A. a czym innym rozliczenia pozwanej z Panem A.. Co więcej, właśnie w konsekwencji tego, że pan G. spłacił swoją ratę przekazując ją Panu A., powstał niniejszy spór.

Sąd rozpoznający sprawę dokonał również sprzecznych istotnych ustaleń z treścią zgromadzonego w sprawie materiału dowodowego polegającej na uznaniu, że przyczyna wskazana w rozwiązaniu umowy o pracę dotycząca przywłaszczenia środków pieniężnych odnosi się do przestępstwa 284 § 2 k.k. sąd rozpoznający sprawę błędnie przyjął, iż z uwagi na postawienie powodowi zarzutu przywłaszczenia pieniędzy, tj. czynu zabronionego z art. 284 § 2 k.k. wykazana winna zostać jego wina umyślna. Pozwana w treści wypowiedzenia w żadnym jego miejscu nie wskazała ww. podstawy prawnej, a z zebranego w sprawie materiału dowodowego, a także z odpowiedzi na pozew wynika, że mowa o nieprawidłowościach rozliczeń. Przyczyna wskazana w oświadczeniu o rozwiązaniu umowy o pracę nie musi odnosić się do jakichkolwiek czynów uregulowanych ustawowo. Jedyne wymóg jaki istnieje w tym zakresie to sformułowanie przyczyny w sposób zrozumiały dla pracownika. W tym przypadku przesłanka ta została spełniona. Pozwana wskazując pracownikowi jako przyczynę brak dbałości o mienie pracodawcy wyjaśniła, w sposób jak najbardziej zrozumiały, że mowa o nieprzekazanych środkach „przywłaszczonych”.

W świetle tego sąd I instancji nie mógł się ograniczać do badania wyłącznie wykazania winy umyślnej, której wykazania wymaga przepis 284 § 2 k.k. ale dokonać również badania czy doszło do rażącego niedbalstwa. Sąd I instancji dokonując analizy treści oświadczenia o rozwiązaniu umowy o pracę powinien zastosować przepis art. 100 § 2 pkt 4 k.p. stanowiący obowiązek pracownika dbałości o dobro zakładu pracy. Pod tym pojęciem kryją się wszelkie środki materialne i niematerialne, które wpływają na rozwój zakładu pracy i przyczyniają się do jego sprawnego funkcjonowania, a także do niezakłóconego trybu i organizacji czasu pracy. Powód swym zachowaniem naruszył podstawowe obowiązki pracownicze, skoro w trakcie wykonywania przydzielonych mu obowiązków doprowadził do niczym nieuzasadnionych rozbieżności w rozliczeniach z pracodawcą. Zachowanie powoda należy traktować jako ciężkie naruszenie podstawowych obowiązków pracowniczych i przypisać mu winę umyślną lub co najmniej rażąco niedbalstwo w naruszaniu obowiązków o podstawowym charakterze (tak też: wyrok z dnia 11 września 2001 r., I PK 634/00 (OSNP 2003 nr 16, poz. 381) oraz z dnia 14 stycznia 2014 r., III PK 50/13). Nie ulega wątpliwości, że winę za powstałe rozbieżności ponosi wyłącznie powód. To on odpowiadał za organizację pracy całej sekcji, w tym uprawniony był do zatrudniania nowych przedstawicieli w zależności od potrzeb. O tym, że nie było przeszkód do ich

zatrudnienia zeznał sam powód. Brak zatrudnienia nowych przedstawicieli w sytuacji, gdy wymagała tego potrzeba, a w szczególności brak poinformowania przełożonych o problemach, które mogą przyczynić się do powstania braków kasowych, mimo, że jako kierownik sekcji powinien był na to zwrócić uwagę w całości obciąża powoda.

Zdaniem pozwanej błędne jest również przyjęcie, że pozwana szukała jedynie pretekstu do rozwiązania umowy o pracę, kiedy z ustalonych przez sąd okoliczności bezspornych wynika, że powód świadomie i kilkakrotnie dokonywał nieprawidłowych rozliczeń i w konsekwencji błędnie uzupełniał dokumentację pracodawcy, rażąco naruszając obowiązki (wynikające m. in. z obowiązujących u pracodawcy procedur) i narażając pracodawcę na szkodę, o czym spółka powzięła wiadomość zapoznając się z wynikami kontroli. Co więcej jak wynika z zeznań świadka R. Ś., powód już w dniu rozliczenia nie potrafił rozliczyć się z gotówki. Dopiero interwencja innych pracowników spółki pozwoliła na skłonienie powoda do przekazania środków pieniężnych. Ten fakt, wyniki kontroli oraz naruszenie panujących procedur spowodowało, że pozwany całkowicie utracił zaufanie do powoda.

Odnosząc się na zarzutów naruszenia przepisów prawa materialnego, pozwana podniosła, że sąd I instancji naruszył przepis art. 52 § 1 k. p. w zw. z art. 30 § 1 pkt 2 k.p. poprzez jego niewłaściwe zastosowanie i uznanie, że oświadczenie pracodawcy o rozwiązaniu umowy o pracę z zachowaniem okresu wypowiedzenia było wadliwe w tym sensie, że nieuzasadnione, podczas, gdy pracodawca wskazał w wypowiedzeniu o pracę przyczynę „konkretną i rzeczywistą”, co zostało wykazane w zebranych w sprawie materiale dowodowym.

W orzecznictwie utrwalone jest stanowisko, iż w użytym w art. 52 § 1 pkt 1 kp pojęciu „ciężkie naruszenie podstawowych obowiązków pracowniczych” mieszczą się trzy elementy. Są to: bezprawność zachowania pracownika (naruszenie podstawowego obowiązku pracowniczego), naruszenie albo zagrożenie interesów pracodawcy, zawinienie obejmujące zarówno winę umyślną, jak i rażące niedbalstwo, które muszą wystąpić łącznie (por. wyrok Sądu Najwyższego: z dnia 22 marca 2016 r., I PK 94/15, z dnia 20 stycznia 2016 r., II PK 311/14, z dnia 24 maja 2011 r., III PK 72/10, z dnia 9 lipca 2009 r., II PK 46/09, z dnia 7 lutego 2008 r., II PK 162/07, OSNP 2009 nr 7-8, poz. 98; z dnia 21 lipca 1999 r., I PKN 169/99, OSNAPiUS 2000 nr 20, poz. 746). Dopiero łączne wystąpienie wyżej wymienionych trzech elementów składających się na pojęcie „ciężkiego naruszenia obowiązków pracowniczych” będzie zatem stanowić uzasadnioną przyczyną rozwiązania z pracownikiem umowy o pracę na podstawie art. 52 § 1 pkt 1 k.p. Wobec powyższego w rozpoznawanej sprawie obowiązkiem skarżącej było wykazanie obiektywnie nieprawidłowego zachowania (winy) powoda za „brak dbałości o mienie pracodawcy oraz świadome i kilkakrotne dokonywanie nieprawidłowych rozliczeń i w konsekwencji błędne uzupełnianie dokumentacji pracodawcy, rażąco naruszające obowiązki i narażające pracodawcę na szkodę”. Przyjmuje się, że wina powinna przejawiać się w umyślności (złej woli) lub rażącym niedbalstwie pracownika (por. wyroki Sądu Najwyższego: z dnia 11 września 2001 r., I PK 634/00, OSNP 2003 nr 16, poz. 381; z dnia 21 września 2005 r., II PK 305/04, Monitor Prawa Pracy - wkładka 2005 nr 12, s. 16, czy z dnia 27 października 2010 r., III PK 21/10). Są to dwie odrębne postaci winy. Rażące niedbalstwo jako element ciężkiego naruszenia podstawowych obowiązków pracowniczych, 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 przezorność i ostrożność w działaniu. Natomiast wina umyślna wyraża się w tym, że pracownik chce przez swoje zachowanie wyrządzić szkodę pracodawcy lub co najmniej świadomie się na to godzi (por. wyrok Sądu Najwyższego: z dnia 16 lipca 2013 r., II PK 337/12, OSNP 2014 nr 8, poz. 114; z dnia 28 czerwca 2012 r., II PK 285/11). Nie jest więc prawnie możliwe zakwalifikowanie tego samego zachowania pracownika jednocześnie jako umyślnego i rażąco niedbałego naruszenia podstawowego obowiązku w rozumieniu art. 52 § 1 pkt 1 KP (por. wyrok Sądu Najwyższego z dnia 27 października 2010 r., III PK 21/10), a w ten sposób postąpił sąd pierwszej instancji oraz skarżąca uzasadniając zarzut naruszenia art. 52 § 1 pkt 1 k.p. W świetle całego zebranego w sprawie materiału dowodowego w tym okoliczności bezspornych nie ulega wątpliwości, że powód swym działaniem naruszał panujące u pozwanej procedury.

Tego rodzaju naruszenia wprost wskazują, że powód całkowicie ignorował następstwa swego działania, w szczególności, że zajmowane przez powoda stanowisko kierownicze nakazywało szczególną przezorność i ostrożność w działaniu. Przywołane wyżej orzecznictwo jednoznacznie przesądza, że sąd I instancji popełnił błąd w subsumpcji.

Pozwana zarzuciła również naruszenie przepisu art. 65 § 1 k.c. w z zw. art. 52 § 1 k.p. w zw. z art. 300 k.p. poprzez błędną wykładnię i niewłaściwe zastosowanie, polegające na błędnej interpretacji treści rozwiązania umowy o pracę i założeniu, że pozwana, wskazując jako przyczynę rozwiązania umowy o pracę naruszenie obowiązku dbałości o mienie pracodawcy tj. przywłaszczenie środków pieniężnych w kwocie 562 zł zarzucił powodowi dokonanie przestępstwa określonego w art. 284 § 2 k.k., podczas, gdy określenie przywłaszczenie miało na celu wskazanie, w jaki sposób naruszono obowiązek dbałości o mienie pracodawcy. Przy dokonywaniu interpretacji oświadczeń woli znajdują zastosowanie dyrektywy interpretacyjne zawarte w art. 65 k.c. odnoszące się zarówno do wszystkich kategorii czynności prawnych (§ 1), jak i wyłącznie do umów (§ 2 k.c). Proces wykładni rozpoczyna się od wykładni językowej, a kończy z chwilą uzyskania, w wyniku zastosowania kolejnych reguł wykładni, rezultatu w postaci ustalenia rzeczywistego znaczenia prawnego oświadczenia woli. Do podstawowych cech prawidłowej wykładni należy uwzględnianie standardów ukształtowanych w praktyce w danej dziedzinie i respektowanie założenia racjonalności, a więc elementów koniecznych do uzyskania rozsądnego rezultatu wykładni (wyroki Sądu Najwyższego 7 marca 2007 r., II CSK 489/06 i z dnia 2 kwietnia 2014 r., IV CSK 420/13). W przedmiotowej sprawie sąd I instancji błędnie przyjął, że pozwany wskazując jako przyczynę rozwiązania umowy o pracę przywłaszczenie - odnosił się do przestępstwa uregulowanego w kodeksie karnym. Na taką interpretację nie pozwala treść tego oświadczenia w szczególności, że nie zawiera ono wskazania powołanej w uzasadnieniu podstawy prawnej. Pozwany, wskazując brak dbałości o mienie pracodawcy sprecyzował swój zarzut, posługując się potocznie określeniem przywłaszczenie, pozwalając w ten sposób pracownikowi na ustalenie, że chodzi o nierozliczone środki pieniężne. Oświadczenie o rozwiązaniu umowy o pracę powinno być badane przez sąd I instancji w jego granicach - co w niniejszej sprawie nie miało miejsca. Wskutek tego sąd błędnie przyjął, że do ustalenia czy wskazana przyczyna jest rzeczywista, pozwany zobowiązany był do wykazania winy umyślnej.

W przedmiotowej sprawie sąd I instancji winien był zastosować przepis art. 100 § 2 pkt 4 k.p. Powinności określone w tym przepisie są ustanowieniem szczególnej zasady lojalności pracownika względem pracodawcy, z której przede wszystkim wynika obowiązek powstrzymania się pracownika od działań zmierzających do wyrządzenia pracodawcy szkody, czy nawet ocenianych jako działania na niekorzyść pracodawcy. W takich sytuacjach zachowanie pracownika powinno być oceniane w ten sposób, że nacisk należy położyć nie tyle na zawiniony (niezawiniony) bądź też legalny (bezprawny) charakter jego zachowania się, ile na zachowanie przez niego lojalności względem pracodawcy. W związku z tym, że przedmiotem obowiązku dbałości pracownika jest całokształt interesów majątkowych i niemajątkowych zakładu pracy, należy uznać, że obowiązek ten dotyczy konkretyzacji sposobu korzystania ze wszystkich uprawnień, jeżeli czynienie użytku ze swego prawa może rzutować na dobro zakładu pracy. Przedmiotem wskazanej powinności może być zarówno nakaz właściwego korzystania z uprawnień wprost określających pozycję pracownika jako strony stosunku pracy, jak i nakaz właściwego korzystania z innych uprawnień niż pracownicze. Uzasadnioną przyczyną rozwiązania z pracownikiem umowy o pracę w trybie art. 52 § 1 pkt 1 k.p. może być także zawinione działanie pracownika powodujące samo zagrożenie interesów pracodawcy. Interesowi pracodawcy nie można sprowadzać do szkód majątkowych oraz interesu materialnego. Pojęcie to obejmuje także elementy niematerialne, jak np. dyscyplina pracy czy poszanowanie przez pracowników majątku pracodawcy.

Zdaniem pozwanego nie ma wątpliwości, że zachowanie powoda było sprzeczne z interesem pracodawcy oraz że temu interesowi zagrażało, bowiem interes pracodawcy nie może być rozpatrywany wyłącznie w aspekcie ekonomicznym. Interesem pracodawcy jest również ochrona takich wartości jak: przestrzeganie regulaminu miejsca pracy, dbałość o mienie o realizację nałożonych reguł i obowiązków. Pozwany, z uwagi na fakt, że jest jednym z większych pracodawców nie tylko na terytorium województwa (...), ale również w skali kraju, musi dbać o ochronę mienia oraz przestrzeganie panujących zasad pracy w sposób bardzo restrykcyjny. Stąd na pracowników nakładane są jasne, precyzyjnie i w pełni klarowne wytyczne, których przestrzeganie jest pierwszym, podstawowym i najważniejszym obowiązkiem każdego podejmującego zatrudnienie. Jakikolwiek odstępstwa od obowiązujących reguł narażają pozwaną nie tylko na straty materialne, ale przede wszystkim na wzrost potencjalnych nieprawidłowości i zachowań sprzecznych z obowiązującymi regułami i normami. W interesie pracodawcy leży między innymi to, aby żaden z pracowników nie dokonywał rozliczeń w sposób sprzeczny z procedurami i w sposób nie uprawniony. Skala prowadzonej przez pozwaną działalności w sposób oczywisty oznacza, że gdyby pracownicy przestali przestrzegać sztywnych i ściśle

interpretowanych reguł, to hipotetycznym efektem mógłby być dalszy wzrost nieprawidłowości, intensyfikacja kradzieży mienia lub innych działań godzących w interes majątkowy oraz organizację pracy u pozwanej. Powód swoim zachowaniem bezsprzecznie zagroził interesowi pozwanej, gdyż gdyby udało mu się zachować nierozliczone środki pieniężne, to zachowania podobne potencjalnie mogłyby ulec nasileniu nie tylko ze strony powoda, ale również innych pracowników. Zasady doświadczenia życiowego wskazują, że udana próba zatrzymania środków pieniężnych może oznaczać, że kontrola jest niewystraszająca, a każdy z pracowników, przy odpowiedniej organizacji i zachowaniu ostrożności, mógłby zachować większe środki pieniężne. Jak wskazuje orzecznictwo tylko restrykcyjnie realizowana polityka wobec jakichkolwiek samowolnych i sprzecznych z obowiązującymi na terenie pozwanej regułami zachowań jest w stanie zapobiec innym nieprawidłowościom czy też próbom zaboru mienia. W ocenie pozwanego nie budzi wątpliwości, że spełnione zostały wszystkie przesłanki rozwiązania umowy o pracę bez wypowiedzenia. Powodowi można przypisać winę umyślną, bezprawność zachowania - naruszenie podstawowego obowiązku, wynikającego zarówno z regulaminu pracy, jak i utartej praktyki postępowania na terenie zakładu pracy oraz zagrożenie interesu pracodawcy. Pozwana, w ocenie sądu, udowodniła, że rozwiązanie umowy o pracę wynikało z prawdziwej, realnej i uzasadnionej przyczyny oraz było efektem ochrony jego interesów (tak też: Wyrok SN z dnia 25 kwietnia 2013 r., I PK 275/12).

Wreszcie zdaniem pozwanej, sąd I instancji dokonał błędnej i wybiórczej wykładni przedłożonego przez pozwanego pokwitowania wpłacenia przez powoda kwoty 262 zł, czym naruszył przepis art. 65 § 1 k.c. W treści uzasadnienia sąd I instancji wskazał, że nie można na tej podstawie stwierdzić umyślności w działaniu powoda. Sąd I instancji swe twierdzenie wywodzi z ustaleń, że tytuł wpłaty został dokonany przez pracownika administracji. Pomija jednakże, fakt, że wpłata nastąpiła już po wniesieniu pozwu w czasie kiedy powód był reprezentowany przez profesjonalnego pełnomocnika i mimo, że sam nie uzupełnił tytułu wpłaty to musiał wskazać podstawę pracownikowi do jej uiszczenia, a brak protestu co do treści dowodu wpłaty wskazuje, że godził się z nią w pełni.

Niezależnie od tego, jak już wskazano pozwany nie jest zobowiązany do wykazania winy umyślnej, gdyż wystarczające jest wykazanie rażącego niedbalstwa. Z uwagi na to, sąd I instancji zobowiązany był również zbadać, czy przedmiotowy dowód wpłaty nie przesądza o tego rodzaju winie - czego nie zrobił. Co więcej sąd I instancji powinien zastosować przepis art. 451 § 2 k.c. zgodnie z którym jeżeli dłużnik nie wskazał, który z kilku długów chce zaspokoić, a przyjął pokwitowanie, w którym wierzyciel zaliczył otrzymane świadczenie na poczet jednego z tych długów, dłużnik nie może już żądać zaliczenia na poczet innego długu. Jak już wskazano, powód nie protestował co do tytułu wpłaty - co oznacza, że w pełni godził się na jego treść tym samym wskazując w pełni świadomie, że potwierdza zaistniałe okoliczności wskazane jako przyczyna rozwiązania umowy o pracę. Brak zastosowania przez sąd I instancji przepisu art. 451 k.c. w zw. z art. 300 k.p. stanowi naruszenie przepisów prawa materialnego.

Pozwana wskazała, że sąd I instancji naruszył również przepis art. 45 § 2 k.p. w zw. z art. 56 § 2 k.p. w zw. z art. 59a ustawy o kredycie konsumenckim poprzez jego niezastosowanie. W tym miejscu wypada odwołać się do utrwalonego orzecznictwa (wyrok Sądu Najwyższego z dnia 8 lipca 2008 r., I PK 294/07, OSNP 2009, nr 23-24, poz. 307). Przyjmuje się w nim, że sytuacja konfliktowa w zakładzie pracy może powodować uznanie przywrócenia do pracy za niecelowe lub niemożliwe (wyrok Sądu Najwyższego z dnia 1 grudnia 1999 r., I PKN 422/99, OSNAPiUS 2001 nr 8, poz. 260). W orzecznictwie podkreślono, że ocena roszczenia pracownika o przywrócenie do pracy z punktu widzenia kryterium "możliwości" i "celowości" jego dalszego zatrudnienia (art. 45 § 2 k.p.) powinna uwzględniać takie okoliczności, jak: rodzaj przyczyny rozwiązania stosunku pracy (np. "ciężkie" lub "zwykłe" naruszenie obowiązków pracowniczych, przyczyny niezwiązane z osobą pracownika), podstawę orzeczenia o przywróceniu do pracy (bezzasadność zarzutów postawionych pracownikowi lub przyczyn wypowiedzenia albo naruszenie przez pracodawcę wymagań formalnych obowiązujących przy rozwiązywaniu umów o pracę), skutki mogące wyniknąć dla jednej lub drugiej strony z przywrócenia pracownika do pracy lub z zasądzenia na jego rzecz odszkodowania (konieczność ponownego rozwiązania przez pracodawcę stosunku pracy, zwolnienia dobrze pracujących pracowników, możliwość odrodzenia się sytuacji konfliktowej w zakładzie pracy, pozbawienie pracownika okresu zatrudnienia wymaganego do nabycia pewnych uprawnień itp.) - wyrok Sądu Najwyższego z dnia 10 października 2000 r., I PKN 66/00, OSNAPiUS 2002 nr 10, poz. 235 Konflikt między pracownikiem żądającym

przywrócenia do pracy a jego przełożonym (współpracownikiem) uzasadnia uznanie przywrócenia do pracy za niecelowe (art. 45 § 2 KP), jeżeli jest poważny, głęboki, a przede wszystkim zawiniony przez pracownika lub powstały na tle dotyczących go okoliczności (wyrok Sądu Najwyższego z 28 lipca 1999 r., I PKN 110/99, OSNAPiUS 2000 nr 21, poz. 780, z glosą H. Szewczyk, OSP 2001 nr 9, poz. 128).

W niniejszej sprawie powodem rozwiązania umowy o pracę był m. in. brak dbałości o mienie pracodawcy przejawiający się w nieprawidłowych rozliczeniach. Mając na uwadze charakter pracy powoda, stanowisko jakie piastował w tym obowiązku m. in. zarządzania zespołem kilku osób, co oznacza nie tylko bieżące administrowanie ich pracą, ale także motywowanie, budowanie właściwych relacji, poszukiwanie rozwiązań nie tylko doraźnych kwestii spornych a wprowadzenie reguł postępowania, które mogą zarządzany zespół wzmocnić, wreszcie kwoty jakimi dysponuje w imieniu pozwanego, wyraźnie wskazują, że brak jest przesłanek do przywrócenia powoda do pracy na dotychczasowych warunkach.

Pozwana podkreśliła jednak, że podstawową przesłanką wskazującą na niecelowość orzeczenia przywrócenia do pracy na dotychczasowych warunkach jest treść przepisu art. 59a ustawy o kredycie konsumenckim. W trakcie toczącego się postępowania przepis ten uległ nowelizacji w ten sposób, że ograniczył on możliwość prowadzenia działalności gospodarczej polegającej na udzielaniu kredytów konsumenckim jedynie do podmiotów prowadzących działalność wyłącznie w formie spółki z ograniczoną odpowiedzialnością albo spółki akcyjnej. W przedmiotowej sprawie stroną pozwaną jest spółka komandytowa, która z uwagi na przepisy ustawy o kredycie konsumenckim nie prowadzi jakiegokolwiek działalności gospodarczej polegającej na udzielaniu kredytów konsumenckich. Na dzień rozwiązania umowy o pracę z powodem tj. 03.09.2015r. w pozwanej spółce zatrudnionych było 367 osób na umowę o pracę, w tym na stanowisku Kierownika Zespołu Doradców ok. 90 osób. Obecnie w spółce (...) Sp. z o.o. Sp.k. nie ma żadnych pracowników zatrudnionych na podstawie umowy o pracę, jest tylko kilka umów zleceń (księgowość, kadry). Ponieważ spółka nie prowadzi żadnej działalności gospodarczej a w szczególności działalności, z którą była związana praca powoda - jego przywrócenie do pracy na dotychczasowych warunkach jest bezcelowe.

Sąd I instancji znając obowiązujące przepisy ustaw, w tym przepisy ustawy o kredycie konsumenckim powinien wziąć je pod uwagę ustalając skutki mogące wyniknąć dla jednej lub drugiej strony z przywrócenia pracownika do pracy. Pominięcie tego przepisu stanowiło naruszenia prawa materialnego.

W odpowiedzi na apelację powód wniósł o oddalenie apelacji pozwanej oraz zasądzenie od pozwanej na rzecz powoda kosztów postępowania odwoławczego według norm przepisanych. W uzasadnieniu swojego stanowiska powód podkreślił, że w pełni należy zgodzić się z konstatacją sądu pierwszej instancji, że pozwana szukała pretekstu, żeby zwolnić z pracy powoda. Z zeznań zawnioskowanych przez pozwaną świadków G. O. i R. Ś. wynikało, że najpierw pozwana zamierzała rozwiązać z nim umowę o pracę za wypowiedzeniem.

W tym celu przybyli do miejsca jej wykonywania przez powoda przedstawiciele pozwanej, którzy mieli mu wręczyć wypowiedzenie. Okazało się, że jest to niemożliwe albowiem powód przebywał na zwolnieniu lekarskim. Wówczas nikt nie zarzucał ciężkiego naruszenia przez powoda podstawowych obowiązków pracowniczych, zagrożenia interesów spółki, narażenia przez niego pozwanej na szkodę itp. Kiedy zawiódł taki sposób rozwiązania umowy o pracę zarządzono kontrolę, która miała wykazać nierozliczenie się przez niego z 562 zł oraz dokonywanie nieprawidłowych rozliczeń. W oparciu o tego rodzaju ustalenia podjęto decyzję o rozwiązaniu umowy o pracę bez wypowiedzenia. W uzasadnieniu rozwiązania wskazuje się, że w wyniku przeprowadzonej kontroli książeczek spłat klientów w okresie lipiec-sierpień przez pracowników kontroli stwierdzono rozbieżności pomiędzy wpisanymi kwotami rat przez powoda w książeczkach spłat klientów a zewidencjonowanymi spłatami na listach zbiórek. W konsekwencji uznano, że powód dopuścił się przywłaszczenia środków pieniężnych spółki w kwocie 562 zł. Zważyć należy, iż kontrola odbyła się pod nieobecność powoda i nigdy nie otrzymał jej kompleksowych ustaleń. Natomiast tzw. rozbieżności w spłatach na piśmie otrzymał po rozwiązaniu z nim umowy o pracę tj. jak przyznaje pełnomocnik pozwanej w swoim piśmie z dnia 4 lutego 2016r. dopiero w dniu 5.10.2015r. Takie postępowanie pozwanej spowodowało, że powód został pozbawiony przed rozwiązaniem z nim umowy o pracę bez wypowiedzenia możliwości ustosunkowania się do wskazanych rozbieżności. Zwłaszcza, że generalnie braki dotyczyły wpłat na kwotę 10 zł i 20 zł.

Niemniej jak się wydaje właśnie o to chodziło pozwanej, ażeby uniemożliwić powodowi jakkolwiek próbę wyjaśnienia rozbieżności w spłatach i pozbyć się go z pracy niezwłocznie bez zachowania jakichkolwiek procedur. Doprawdy trzeba wyjątkowo złej woli, żeby przypisać powodowi, który w imieniu pozwanej przyjmował w ciągu tygodnia od klientów kwoty rzędu kilkudziesięciu tysięcy złotych, działanie w zamiarze przywłaszczenia w okresie od 20.04.2015r. do 06.07.2015r. (czasookres wymieniony w rozbieżnościach w spłatach) - 562 zł. Do tego powód miał to czynić w zdecydowanej większości po 10 zł. i 20 zł. Pomyłka w rozliczeniach mogła się zdarzyć zważywszy na fakt, iż w ostatnim okresie powód pracował po kilkanaście godzin dziennie, niemniej nigdy nie nosiła ona charakteru świadomego bezprawnego działania a tym bardziej znamion przestępstwa. W kwestii natomiast uiszczenia przez niego kwoty 262 zł, powód wyjaśnił, że wpłacił powyższą należność albowiem chciał uniknąć w następstwie przesłuchiwania świadków przez Policję i jak to określił „szargania jego dobrego imienia”.

Natomiast tytuł wpłaty został określony przez pracownika pozwanej, na którego treść nie miał wpływu. W uzasadnieniu rozwiązania umowy o pracę bez wypowiedzenia z dnia 3 września 2015r. stwierdza się, że powód świadomie i kilkakrotnie dokonywał nieprawidłowych rozliczeń i w konsekwencji błędnie uzupełniał dokumentację pracodawcy, rażąco naruszając swoje obowiązki /wynikające m. in. z obowiązujących u pracodawcy procedur/ i narażając pracodawcę na szkodę, o czym pracodawca powziął wiadomość zapoznając się z wynikami kontroli. Tego rodzaju twierdzenie jest b. ogólne i w szczególności nie wymienia konkretnie jakie kwoty były przedmiotem nieprawidłowych rozliczeń, kiedy to miało miejsce i na czym polegało błędne uzupełnienie dokumentacji pracodawcy. Nie wskazuje również z czego miała wynikać świadomość bezprawnego działania powoda, nie określa szkody, którą miał ponieść pracodawca, a także jakie *expresis verbis* procedury miały zostać naruszone.

Rozwiązanie umowy o pracę bez wypowiedzenia jest szczególnym trybem i nie może w żaden sposób polegać na tym, co miało miejsce w niniejszej sprawie, że skoro nie można rozwiązać umowy o pracę za wypowiedzeniem, gdyż pracownik przebywa na zwolnieniu lekarskim, to rozwiązuje się z nim umowę o pracę w trybie dyscyplinarnym w oparciu o niezasadne zarzuty, do których pracownik przed ich postawieniem nie może się ustosunkować. Z tych względów apelacja pozwanej winna ulec oddaleniu.

Sąd Okręgowy zważył, co następuje:

Apelacja podlegała oddaleniu jako bezzasadna. Zawierała ona szereg zarzutów, które nie mogły podważyć prawidłowości rozstrzygnięcia sądu I instancji, gdyż były one generalnie powtórzeniem ogólnie znanych orzeczeń Sądu Najwyższego, bądź też poglądów doktryny, cytowanych czasem tak, że były sprzeczne z postawionymi tezami.

Odnosząc się w pierwszej kolejności do zarzutu nierozpoznania istoty sprawy wskazać należy, że w orzecznictwie Sądu Najwyższego jednolicie przyjmuje się, że do nierozpoznania istoty sprawy dochodzi wówczas, gdy rozstrzygnięcie sądu pierwszej instancji nie odnosi się do tego, co było przedmiotem sprawy, gdy sąd zaniechał zbadania materialnej podstawy żądania albo merytorycznych zarzutów strony, bezpodstawnie przyjmując, że istnieje przesłanka materialno-prawna lub procesowa unicestwiająca roszczenie (por. postanowienia Sądu Najwyższego z 23 września 1998 r., II CKN 897/97, OSNC 1999, nr 1, poz. 22; z 15 lipca 1998 r. II CKN 838/97, LEX nr 50750; z 3 lutego 1999 r.).

Co do zasady zatem przez pojęcie „nierozpoznania istoty sprawy” należy rozumieć nierozstrzygnięcie żądań stron, czyli niezalążnienie przedmiotu sporu. Wykładnia językowa, systemowa i funkcjonalna tego zwrotu pozwala na przyjęcie, że wszelkie inne wady rozstrzygnięcia, dotyczące naruszeń prawa materialnego, czy też procesowego (oczywiście poza nieważnością postępowania i nieprzeprowadzeniem postępowania dowodowego w całości), nie uzasadniają uchylecia wyroku i przekazania sprawy do ponownego rozpoznania. Wszystkie tego rodzaju braki mogą być (w systemie apelacji pełnej) zalążniane bezpośrednio w postępowaniu apelacyjnym.

Podkreślenia wymaga, że nawet przy częściowym przeprowadzeniu postępowania dowodowego przez sąd pierwszej instancji dopuszczalne jest skorygowanie uchybień w zakresie przebiegu i wyników postępowania dowodowego oraz ich ewentualne skorygowanie przez sąd odwoławczy. Niewyjaśnienie okoliczności faktycznych istotnych dla

rozstrzygnięcia sprawy nie jest bowiem równoznaczne z nierozpoznanie ich istoty (zob. wyrok Sądu Najwyższego z dnia 22 kwietnia 1999, II UKN 589/98, OSNP 2000, nr 12, poz. 484).

Pozwana podkreśliła, że sąd I instancji nie rozpoznał istoty sprawy, gdyż orzekł w całkowitym oderwaniu od zasadniczej kwestii, w sposób uniemożliwiający kontrolę instancyjną. Podniosła, że w niniejszej sprawie istota sporu sprowadzała się do wyjaśnienia, czy w istocie oświadczenie o rozwiązaniu umowy o pracę nie narusza przepisów kodeksu pracy. W niniejszym procesie tylko po prawidłowym ustaleniu, jakie przyczyny zostały wskazane przez pozwanego, można było ocenić dopuszczalność i skuteczność złożonego oświadczenia woli.

Powyższy zarzut jest chybiony. Abstrahując od tego, że nawet gdyby Sąd Rejonowy nie rozważył zasadności jednej przyczyny rozwiązania stosunku pracy wskazanej przez pracodawcę pod kątem, czy była rzeczywista i konkretna, to nic nie stałoby na przeszkodzie aby takie uchybienie zostało skorygowane przez sąd odwoławczy. Jednak wbrew twierdzeniom pozwanego Sąd Rejonowy, ustalając stan faktyczny rozważył wszystkie przyczyny rozwiązania stosunku pracy z powodem i poddał je wszechstronnej analizie pod kątem art. 52§ 1 pkt 1 k.p., a więc ocenił roszczenie materialno-prawne, obejmujące zasadność rozwiązania z powodem stosunku pracy w tym trybie.

Zarzut jest tym bardziej niezrozumiały, skoro pozwana zacytowała poglądy orzecznictwa w tym zakresie wprost dopuszczające skorygowanie uchybień w zakresie przebiegu i wyników postępowania dowodowego sądu I instancji przez sąd odwoławczy.

Podnieść również należy, że potrzeba wydania orzeczenia przewidzianego w art. 386 §4 k.p.c., zachodzi wtedy gdy istniałaby konieczność prowadzenia przez sąd drugiej instancji postępowania dowodowego, zmierzającego do wyjaśnienia rzeczywistej treści stosunków faktycznych i prawnych, w sytuacji, gdy sąd pierwszej instancji zaniechał rozważenia poddanych przez strony pod osąd żądań i twierdzeń, jak również, gdy sąd I instancji nie dokonał oceny przeprowadzonych dowodów i pominął mogące mieć wpływ na rozstrzygnięcie meritum sporu dowody zawnioskowane przez strony dla ustalenia faktów istotnych dla rozstrzygnięcia sprawy. Wówczas konieczne staje się wydanie orzeczenia ponieważ ocena po raz pierwszy poddanych przez strony pod osąd żądań, twierdzeń oraz dowodów, a także rozszerzenie postępowania dowodowego przez sąd odwoławczy, a następnie wydanie orzeczenia co do istoty sprawy, ograniczyłyby merytoryczne rozpoznanie sprawy do jednej instancji.

Taka sytuacja w niniejszej sprawie nie zachodziła, co wiąże się z bezzasadnością pozostałych zarzutów procesowych zawartych w apelacji, w szczególności naruszenia art. 233 § 1 kpc. Stosownie do art. 233 § 1 kpc sąd ocenia wiarygodność i moc dowodów według własnego przekonania na podstawie wszechstronnego rozważenia zebranego materiału. Zawarty w apelacji zarzut naruszenia tego przepisu jest bezzasadny. Podniesione w tym zakresie w uzasadnieniu apelacji argumenty skarżącego polegają na prostym przeciwstawieniu niektórym ustaleniom zaskarżonego wyroku odmiennego twierdzenia wnoszącego apelację, tak jakby jedynym kryterium prawidłowości podstawy faktycznej wyroku była jej zgodność z twierdzeniami jednej ze stron procesowych.

Tymczasem aby mówić o naruszeniu art. 233 § 1 k.p.c. należało wykazać, że Sąd Rejonowy uchybił zasadom logicznego rozumowania lub doświadczenia życiowego. Nie jest natomiast wystarczające przekonanie strony o innej niż przyjęta przez sąd I instancji wadze poszczególnych dowodów i o ich odmiennej ocenie niż ocena dokonana przez ten sąd.

Wobec prawidłowych ustaleń faktycznych, oddaleniu jako zbędny oraz spóźniony podlegał wniosek dowodowy o dopuszczenie i przeprowadzenie dowodu z wydruków tygodniowego rozliczenia stosownie do treści art. 381 kpc. Na uwagę wskazuje również fakt, że w jednym miejscu apelacji skarżąca wносиła o przeprowadzenie dowodu z powyższego dokumentu, zaś w innym „o przeprowadzenie i rozpoznanie wcześniej zgłoszonych dowodów, a w szczególności dowodu z wydruków e-mail, rankingów sekcji pozwanej, a także dokumentacji lekarskiej powódki, a w tym orzeczenia o stopniu niepełnosprawności z dnia 29 czerwca 2016 roku”, co dyskwalifikuje celowość jego zgłaszania.

Niezrozumiały jest również zarzut, że Sąd Rejonowy nie wziął pod uwagę, iż powód na dzień złożenia pozwu nie rozliczył się z pracodawcą z kwoty 562 zł, w sytuacji gdy sąd ten ustalił, że po 8 lipca 2015r. pozwana przeprowadziła kontrolę, która wykazała nieprawidłowości w rozliczeniach dokonanych przez powoda i brak kwoty 562 zł. Uszło

uwadze pozwanej, że trzeba mieć na mieć na względzie, że zakres rozpoznania w niniejszej sprawie należało odnieść do przyczyn rozwiązania stosunku pracy wskazanych przez pracodawcę w oświadczeniu z dnia 03 września 2015 r., a mianowicie przywłaszczenia środków pieniężnych przez powoda. Wbrew twierdzeniom pozwanej, Sąd Rejonowy trafnie przyjął, że pozwany, wskazując jako przyczynę rozwiązania umowy o pracę przywłaszczenie pieniędzy - odnosił powyższe pojęcie do przestępstwa uregulowanego w kodeksie karnym w art. 284§2 kk, mimo, że treść tego oświadczenia nie zawiera kwalifikacji prawnej tego czynu z punktu widzenia kodeksu karnego. Pozwana podniosła, że wskazując przyczynę rozwiązania stosunku pracy z pracodawcą posłużyła się potocznym rozumieniem tego pojęcia, a chodziło jej o nierozliczenie środków pieniężnych spółki w kwocie 562 zł.

Jest to zarzut nieuzasadniony w kontekście ustalonego przez Sąd Rejonowy stanu faktycznego. Zważyć bowiem należy, że jak wskazała pozwana jest ona jednym z największych pracodawców w kraju. Trudno więc założyć, że nie korzystała przy formułowaniu oświadczenia z profesjonalnej pomocy prawnej. Nadto bezspornym w sprawie było, że to pracodawca pismem z dnia 29 października 2015 r. zawiadomił Komendę Miejską Policji w E. o podejrzeniu popełnienia przestępstwa przez powoda na szkodę pozwanej, tj. przywłaszczenia kwoty 562 zł. Prowadzone w następstwie opisanego wyżej zawiadomienia pozwanej, dochodzenie w przedmiocie przestępstwa określonego w art. 284§2 kk zostało prawomocnym postanowieniem z 17 czerwca 2016r. umorzone wobec stwierdzenia, że brak jest danych dostatecznie uzasadniających podejrzenie jego popełnienia. Gdyby zatem pracodawca nie zarzucał powodowi przywłaszczenia pieniędzy spółki w rozumieniu art. 284§2 kk, to sens zawiadamiania o podejrzeniu popełnienia przestępstwa z tego przepisu byłby sprzeczny z zasadami logiki.

Nie zasługuje również na uwzględnienie zarzut pozwanej naruszenia przepisu art. 328 § 2 k.p.c. w zw. z art. 217 § 1 k.p.c. w zw. art. 245 k.p.c. w zw. z art. 227 k.p.c. poprzez niewskazanie w uzasadnieniu wydanego w przedmiotowej sprawie wyroku przyczyn, dla których sąd w przedmiotowej sprawie nie odniósł się do całości zebranego w sprawie materiału dowodowego.

Przede wszystkim, niezasadny jest zarzut wadliwego sporządzenia uzasadnienia zaskarżonego wyroku. W judykaturze utrwalony jest pogląd, że naruszenie art. 328 § 2 k.p.c. może stanowić usprawiedliwioną podstawę apelacji jedynie wtedy, gdy uzasadnienie zaskarżonego orzeczenia nie zawiera wszystkich koniecznych elementów bądź zawiera tak kardynalne braki, że uniemożliwiają one kontrolę instancyjną (por. np. orzeczenia Sądu Najwyższego z dnia 8 października 1997 r., sygn. akt II CKN 312/97, z dnia 19 lutego 2002 r., sygn. akt IV CKN 718/00). W niniejszej sprawie sytuacja taka nie zachodziła.

Uzasadnienie zaskarżonego wyroku, w ocenie Sąd Okręgowego spełnia wymogi określone w powyższym przepisie, tj. zawiera wskazanie podstawy faktycznej i prawnej rozstrzygnięcia oraz dostatecznie wyjaśnia jego motywę.

Trafnie Sąd Rejonowy ocenił, że pozwana nie udowodniła, aby powód dopuścił się przywłaszczenia środków pieniężnych spółki w kwocie 562 zł, świadomie dokonywał nieprawidłowych rozliczeń i w konsekwencji błędnie uzupełniał dokumentację pracodawcy, co stanowiło podstawę do uwzględnienia roszczenia powoda o przywrócenie do pracy.

Sąd Okręgowy nie dopatrył się również naruszenia prawa materialnego przez sąd I instancji. Należy podzielić argumentację Sądu Rejonowego, że przyczyny wskazane przez pracodawcę w oświadczeniu o rozwiązaniu umowy o pracę z powodem były nierzeczywiste.

Słusznie Sąd Rejonowy podniósł, oceniając zachowanie pracodawcy, że pozwana szukała pretekstu do rozwiązania umowy z powodem. Z ustaleń Sądu Rejonowego wynikało, że pozwana już w lipcu 2015 r. podjęła decyzję o wypowiedzeniu powodowi umowy o pracę. Wpływ na to miały najprawdopodobniej niezadowolające pozwanej wyniki pracy powoda osiągnane przez niego w II połowie 2015 r., na które wielokrotnie wskazywała pozwana. Podjęto wówczas próbę wręczenia powodowi wypowiedzenia umowy o pracę, jednak nie doszło do tego z uwagi na przedłożenie przez powoda zwolnienia lekarskiego.

Nie jest również dowodem na przywłaszczenie środków pieniężnych przez powoda wpłata kwoty 262 zł i zapis znajdujący się na dowodzie wpłaty: „wpłata z tytułu defraudacji K. A.”. Zapis ten bezspornie został dokonany przez pracownika administracji pozwanej, który przyjmował wpłatę i samodzielnie bez innych dowodów wskazujących na winę powoda, nie może przesądzać o tym, że powód przywłaszczył pieniądze spółki.

Nadto z prawidłowych ustaleń sądu I instancji wynika, że dochodziło do błędów w rozliczeniach zarówno ze strony przedstawicieli, jak też pracowników działu kontroli. Wówczas kierownicy otrzymywali zestawienie rozbieżności wpłat i weryfikowali, czy do błędu doszło w wyniku błędu przedstawiciela, czy też pracownik pozwanej dokonujący kontroli popełnił błąd rachunkowy. Dochodziło wcześniej do sytuacji, w których nieprawidłowości wynikały wyłącznie z błędu popełnionego przez pracownika działu kontroli. W takiej sytuacji kierownicy po weryfikacji zestawienia rozbieżności wpłat zgłaszali to pracownikom administracji. Gdyby powyższe błędy zdarzały się tylko sporadycznie i tylko ze strony przedstawiciela (kierownika), to w obiegu wewnętrznym spółki nie znajdowałyby się dwa rodzaje druków: dotyczące błędu popełnionego przez pracownika kontroli oraz błędu popełnionego przez przedstawiciela.

W konsekwencji słusznie przyjął Sąd Rejonowy, że pracodawca dopuścił się naruszenia przepisów o rozwiązywaniu z pracownikami stosunków pracy bez wypowiedzenia, a odwołanie powoda należało ocenić jako zasadne w świetle art. 56 § 1 k.p.

Pozwana w apelacji podkreśliła jednak, że podstawową przesłanką wskazującą na niecelowość orzeczenia przywrócenia do pracy na dotychczasowych warunkach jest treść przepisu art. 59a ustawy o kredycie konsumenckim. W trakcie toczącego się postępowania przepis ten uległ nowelizacji w ten sposób, że ograniczył on możliwość prowadzenia działalności gospodarczej polegającej na udzielaniu kredytów konsumenckim jedynie do podmiotów prowadzących działalność wyłącznie w formie spółki z ograniczoną odpowiedzialnością albo spółki akcyjnej. W przedmiotowej sprawie stroną pozwaną jest spółka komandytowa, która z uwagi na przepisy ustawy o kredycie konsumenckim nie prowadzi jakiegokolwiek działalności gospodarczej polegającej na udzielaniu kredytów konsumenckich. Na dzień rozwiązania umowy o pracę z powodem tj. 03.09.2015r. w pozwanej spółce zatrudnionych było 367 osób na umowę o pracę, w tym na stanowisku Kierownika Zespołu Doradców ok. 90 osób. Obecnie w spółce (...) Sp. z o.o. Sp.k. nie ma żadnych pracowników zatrudnionych na podstawie umowy o pracę, jest tylko kilka umów zleceń (księgowość, kadry). Ponieważ spółka nie prowadzi żadnej działalności gospodarczej a w szczególności działalności, z którą była związana praca powoda - jego przywrócenie do pracy na dotychczasowych warunkach jest bezcelowe.

Choć pozwana nie wskazała innych przyczyn niecelowości przywrócenia do pracy powoda, to jednak Sąd Okręgowy był zobowiązany rozważyć, czy przy zasadności roszczenia powoda co do zasady, należy przywrócić go do pracy na poprzednich warunkach albo orzec o odszkodowaniu.

Zgodnie z treścią art. 56 k.p. :

§ 1. 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.

§ 2. Przepisy art. 45 § 2 i 3 stosuje się odpowiednio.

Zauważyć należy, że przepis art. 45 § 2 k.p. należy interpretować ściśle. Do sądu pracy należy ocena, czy w konkretnej sprawie spełnione są przesłanki zastosowania art. 45 § 2 k.p. Jak podkreśla Sąd Najwyższy, ocena ta nie może być oczywiście dowolna, a musi być poprzedzona szczegółowymi ustaleniami dotyczącymi takich okoliczności, jak rodzaj przyczyny rozwiązania stosunku pracy ("ciężkie" czy "zwykłe" naruszenie obowiązków pracowniczych, przyczyny niezwiązane z osobą pracownika itp.), podstawa orzeczenia o przywróceniu do pracy (bezzasadność zarzutów czy też naruszenie przez pracodawcę wymagań formalnych obowiązujących przy rozwiązywaniu umów o pracę), skutki mogące wyniknąć dla jednej lub drugiej strony z przywrócenia pracownika do pracy lub z zasądzenia na jego

rzecz odszkodowania (konieczność ponownego rozwiązania przez pracodawcę stosunku pracy, zwolnienia dobrze pracujących pracowników, możliwość odrodzenia się sytuacji konfliktowej w zakładzie pracy, pozbawienie pracownika okresu zatrudnienia wymaganego do nabycia pewnych uprawnień itp.) -wyrok SN z dnia 18 marca 2008 r., II PK 258/07, LEX nr 846571. Odmowa przywrócenia do pracy ze względu na jego niemożliwość lub niecelowość (art. 45 § 2 k.p.) wymaga odpowiednich ustaleń faktycznych (wyrok SN z dnia 24 marca 1999 r., I PKN 641/98, OSNAPIUS 2000, nr 11, poz. 416).

Wskazać jednak należy, że zastosowanie art. 45 § 2 k.p. wymaga jednak uwzględnienia wszystkich okoliczności sprawy, w tym także leżących po stronie pracownika i przemawiających za przywróceniem go do pracy (wyr. SN z 10.1.2003 r., I PK 144/02, OSNP 2004, Nr 13, poz. 225). Za niewydaniem orzeczenia o przywróceniu do pracy przemawiają niewątpliwie okoliczności wiążące się z jednej strony z funkcjonowaniem zakładu pracy, z drugiej - z na tyle nagannym postępowaniem pracownika, że jego powrót do pracy byłby niewskazany (wyr. SN z 10.1.2003 r., I PK 144/02, Pr. Pracy 2003, Nr 12, poz. 32).

Jak na to zwraca uwagę Sąd Najwyższy, ocena w tym zakresie powinna zmierzać do wyjaśnienia, na ile w świetle okoliczności konkretnej sprawy restytucja rozwiązanego - w drodze wypowiedzenia umowy - stosunku pracy jest realna i czy reaktywowany w wyniku wyroku sądowego stosunek pracy ma szanse na prawidłowe funkcjonowanie . Wyjaśnienie tego, kiedy uwzględnienie żądania jest "niemożliwe lub niecelowe" znajdujemy w stosunkowo licznych orzeczeniach sądowych. Do sądu pracy należy ocena, czy w konkretnej sprawie spełnione są przesłanki zastosowania art. 45 § 2 k.p. Jak podkreśla Sąd Najwyższy , ocena ta nie może być oczywiście dowolna, a musi być poprzedzona szczegółowymi ustaleniami dotyczącymi takich okoliczności, jak rodzaj przyczyny rozwiązania stosunku pracy ("ciężkie" czy "zwykłe" naruszenie obowiązków pracowniczych, przyczyny niezwiązane z osobą pracownika itp.), podstawa orzeczenia o przywróceniu do pracy (bezzasadność zarzutów czy też naruszenie przez pracodawcę wymagań formalnych obowiązujących przy rozwiązywaniu umów o pracę), skutki mogące wyniknąć dla jednej lub drugiej strony z przywrócenia pracownika do pracy lub z zasądzenia na jego rzecz odszkodowania (konieczność ponownego rozwiązania przez pracodawcę stosunku pracy, zwolnienia dobrze pracujących pracowników, możliwość odrodzenia się sytuacji konfliktowej w zakładzie pracy, pozbawienie pracownika okresu zatrudnienia wymaganego do nabycia pewnych uprawnień itp.).

W niniejszej sprawie w ocenie Sądu Okręgowego nie istnieją żadne przeszkody do przywrócenia powoda do pracy na dotychczasowych warunkach. Praca powoda była bardzo dobrze oceniana przez współpracowników, którzy wskazywali na jego zaangażowanie w pracę, brak było również wcześniejszych uwag co do jego pracy ze strony pracodawcy.

Z ustaleń Sądu Okręgowego wynika bowiem, że stroną w stosunkach pracy łączących pozwaną z pracownikami zatrudnionymi w przedsiębiorstwie na mocy art. 23 ¹ k.p. stała się spółka (...) Spółka Akcyjna z siedzibą w P. na mocy § 5 umowy o świadczenie w miejsce wykonania z 29 lutego 2016r. W związku ze zbyciem przedsiębiorstwa na spółkę (...) przeszło do nabywcy 390 pracowników zatrudnionych na podstawie umowy o pracę (wszyscy). W związku z powyższym mimo, że pozwana obecnie nie zatrudnia żadnych pracowników, nic nie stoi na przeszkodzie aby powód wykonywał swoją pracę na rzecz (...) Finanse Spółki Akcyjnej w P.. Z wykazu stanowisk złożonych przez pełnomocnika wynikało , że na dzień 29 lutego 2016r. pozwana zatrudniała 142 kierowników zespołu doradców i wszyscy przeszli do nowej firmy.

Stosownie do art. 98 § 1 i 3 kpc w zw. z art. 108 kpc oraz § 9 ust. 1 w zw. z § 10 ust. 1 pkt 1 rozporządzenia Ministra Sprawiedliwości z dnia 2 października 2015 r. w sprawie opłat za czynności adwokackie (Dz. U. z 2015, 1800 w wersji na dzień wniesienia apelacji) orzeczono o kosztach za instancję odwoławczą.

SSO Renata Żywicka SSO Tomasz Koronowski SSO Dorota Twardowska