Sygn. akt VII Pa 392/14

UZASADNIENIE

Zaskarżonym wyrokiem z dnia 1 października 2014r Sąd Rejonowy dla Łodzi-Śródmieścia w Łodzi XI Wydział Pracy i Ubezpieczeń Społecznych zasądził od (...) Spółki z ograniczoną odpowiedzialnością Spółki komandytowo-akcyjnej z siedzibą w G. na rzecz K. C. kwoty 7445,17zł z ustawowymi odsetkami od dnia 27 sierpnia 2013r do dnia zapłaty oraz kwotę 648zł tytułem częściowego zwrotu kosztów zastępstwa procesowego, oddalił powództwo w pozostałej części, nakazał pobrać od strony pozwanej na rzecz Skarbu Państwa –kasy Sądu Rejonowego dla Łodzi-Śródmieścia w Łodzi kwotę 372zł tytułem części opłaty od pozwu.

Powyższe rozstrzygnięcie oparł na następujących ustaleniach faktycznych.

Powód był pracownikiem strony pozwanej zatrudnionym na podstawie umowy o pracę na czas nieokreślony od dnia 1 października 2009r. Od dnia 1 lipca 2011r piastował stanowisko kierownika oddziału strony pozwanej mieszczącego się w Ł. przy ulicy (...).

Jednomiesięczne wynagrodzenie powoda liczone jak ekwiwalent za urlop wynosiło 7702,03zł . Wynagrodzenie za jeden dzień wynosiło 256,73zł a za 29 dni wynosiło 7445,17 zł**.**Wynagrodzenie powoda składało się z wynagrodzenia zasadniczego, premii regulaminowej, dodatku za staż pracy, premii zależnej od wyników oddziału-premia I (wypłacanej co miesiąc, ale w różnych kwotach). Zdarzała się jeszcze nagroda –premia II, przyznawana sporadycznie przez Zarząd. Premii regulaminowej pozbawiano pracowników /w całości bądź w części/, jeżeli nie wykonali nałożonych planów sprzedaży bądź nierzetelnie i nieefektywnie wykonywali pracę. Powód nie otrzymał Premii I za kwiecień 2013r.

Powód zawsze był uważany za dobrego pracownika, nie było do niego zastrzeżeń, był chwalony przez przełożonych. Oddział powoda zawsze miał dobre wyniki. Pracy w tym oddziale było więcej niż w innych oddziałach. W czasie zatrudnienia powód wielokrotnie był nagradzany i premiowany za osiągnięcia oddziału. W 2012 r zajął I miejsce w konkursie na „kierownika Oddziału. W dniu 29 kwietnia 2013r D. Monitoringu i Kontroli pozwanego zakończył postępowanie wyjaśniające 59/ (...)/2013 prowadzone w oddziale powoda, którego celem była weryfikacja gospodarki pożyczkowej.

Podczas kontroli ustalono, że w oddziale kierowanym przez powoda wielokrotnie generowano raporty (...) na kwoty rozbieżne z kwotami wniosków pożyczkowych wprowadzanych do aplikacji Wniosek, wypłacano pożyczki dla członka rodziny wbrew zapisom procedury udzielania pożyczek (pożyczka dla matki powoda zaliczona do przychodu z marca 2013r), współpracowano z pośrednikiem finansowym, z którym nie podpisano umowy o promowanie pożyczek/kredytów w Kasie S., nie realizowano obowiązku terminowego przekazywania dokumentacji do Centralnego Archiwum Dokumentów - (...) /zaległością sięgały 2011r/ oraz sporządzania dziennych sprawozdań (...) /od 18 kwietnia 2013r/, nie dokonywano terminowej rejestracji wniosków o zwrot z ubezpieczeń, co miało na celu zwiększenie wyniku przychodowego Oddziału. W związku z kontrolą zalecono rozwiązanie umowy z powodem w trybie art. 52 kp za brak przestrzegania procedur i nieprawidłowe zarządzanie placówką. Natomiast za obsługę pożyczki dla matki powoda niezgodnie z procedurą i niezgłoszenie tego do D. Monitoringu pracownicy Oddziału mieli zostać ustnie upomniani.

W dniu 30 kwietnia 2013r powód doręczył pozwanej oświadczenie o rozwiązaniu umowy o pracę z zachowaniem 3 miesięcznego okresu wypowiedzenia /wysłał je za pośrednictwem Poczty i jednocześnie w formie e-maila/. Okres wypowiedzenia upłynąłby w dniu 31 lipca 2013. Wyniki kontroli z kwietnia 2013r wpłynęły na decyzję powoda o wypowiedzeniu, ponieważ uważał, że postanowione mu zarzuty były wynikiem działań jego przełożonych.

Od dnia 30 kwietnia 2013r do końca okresu wypowiedzenia powód był niezdolny do pracy i korzystał ze zwolnienia lekarskiego. W okresie zwolnienia powód nie miał kontaktu z pracodawcą.

W okresie między 01 a 20 maja 2013r decyzję o rozwiązaniu z powodem umowy w trybie dyscyplinarnym podjął Dyrektor Makroregionu A. G. (1) /na wniosek swojego zastępcy A. J. (1)/. Decyzję podjęto w wyniku niestandardowej kontroli z dnia 29 kwietnia 2013r, w której ustalono, że na polecenie powoda doszło do licznych przypadków nieprawidłowości, opisanych następnie w piśmie rozwiązującym umowę.

Sąd Rejonowy ustalił, iż Dyrektor Makroregionu i jego zastępcy nie byli umocowani do rozwiązywania umów o pracę w trybie dyscyplinarnym. Mógł to uczynić tylko Dyrektor Generalny.

W dniu 20 maja 2013r pozwana sporządziła pismo zawierające oświadczenie o rozwiązaniu umowy o pracę z powodem bez zachowania okresu wypowiedzenia. Jako przyczyny rozwiązania umowy pozwana wskazała ciężkie naruszenie podstawowych obowiązków pracowniczych polegające na:

-wielokrotnym generowaniu raportów (...) na kwoty rozbieżne z kwotami wniosków pożyczkowych wprowadzanych do aplikacji Wniosek;

-wypłacie pożyczki dla członka rodziny wbrew zapisom Procedury udzielania pożyczek oraz Metodyki weryfikacji dokumentacji /brak obecności klienta w placówce w trakcie składania wniosku pożyczkowego jak również podczas wypłaty pożyczki, brak ustanowionego zabezpieczenia w postaci poręczenia osoby fizycznej /;

-współpracy z pośrednikiem finansowym, z którym nie podpisano umowy o promowanie pożyczek/kredytów w Kasie S.;

-brak realizacji obowiązku terminowego przekazywania dokumentacji do Centralnego Archiwum Dokumentów - (...) /zaległością sięgają 2011r/ oraz sporządzania dziennych sprawozdań (...) /od 18 kwietnia 2013r/;

-niedokonywaniu terminowej rejestracji wniosków o zwrot z ubezpieczeń co miało na celu zwiększenie wyniku przychodowego Oddziału.

Ponadto w piśmie tym wskazano, że podane rażące naruszenia ujawniono podczas prowadzonego przez D. Monitoringu i Kontroli postępowania wyjaśniającego 59/ (...)/2013 i , że nie pozwala to na dalsze zatrudnianie wobec braku pewności co do rzetelności i uczciwości w realizacji zadań w przyszłości. Na piśmie zawarto pouczenie o prawie odwołania się w terminie 14 dni. Pismo podpisał Dyrektor Generalny A. S. (1).

Pismo zawierające dyscyplinarne rozwiązanie umowy pozwana wysłała na adres zamieszkania powoda w dniu 28 maja 2013r. Korespondencja wysłana przesyłką poleconą o nr. (00) (...) była dwukrotnie awizowana w dniach: 31 maja 2013r i 10 czerwca 2013r. Ostatecznie w dniu 14 czerwca 2013r korespondencję zwrócono do nadawcy.

W okresie od kwietnia do sierpnia 2013r powód stale przebywał w miejscu zamieszkania, jednak nie stwierdził, aby w skrzynce pocztowej znajdowało się awizo do w/w przesyłki, choć sprawdzał jej zawartość 2-3 razy w tygodniu. W tym czasie mieszkał z babcią, która także sporadycznie wyjmowała ze skrzynki korespondencję, ale nie realizowała awiz, ponieważ Poczta była zbyt daleko. Już w przeszłości zdarzyło się, że babcia wyjęła awizo do innej przesyłki razem z reklamami, zapomniała o nim i powód znalazł awizo po terminie odbioru, przypadkowo przeglądając gazetki reklamowe. W tym przypadku niewykluczone było, że babcia powoda wyjęła awizo i zapomniała go oddać powodowi.

W dniu 03 lipca 2013r powód otrzymał na ten sam adres zamieszkania kolejną przesyłkę od pozwanej, zawierającą świadectwo pracy z dnia 17 czerwca 2013r oraz korektę świadectwa sporządzoną w dniu 24 czerwca 2013r w zakresie okresu wykorzystanego urlopu wypoczynkowego i wypłaconego ekwiwalentu za urlop. W świadectwie i korekcie wskazano, że umowa powoda rozwiązała się w dniu 17 czerwca 2013r bez wypowiedzenia z winy powoda.

Jeszcze w dniu 04 lipca 2013r powód udał się ze świadectwem pracy do Państwowej Inspekcji Pracy po poradę. Dopiero tam dowiedział się, że zapis oznacza dyscyplinarne rozwiązanie umowy, a także, że 14 dniowy termin na odwołanie się już minął, bowiem miał go liczyć od dnia 17 czerwca 2013r. Powód nie wiedział, dlaczego akurat 17 czerwca umowa miała się rozwiązać. Ponadto wskazano mu, że powinien dodatkowo otrzymać dokument rozwiązujący

umowę. W tym dniu powód pierwszy raz dowiedział się o takim trybie rozwiązania umowy. Był zaskoczony i postanowił ustalić, dlaczego taki tryb i datę wpisano w świadectwie pracy. W tym celu w dniu 04 lipca 2013r powód wysłał do pozwanej Pocztą pismo z żądaniem wydania oświadczenia o rozwiązaniu umowy (przesyłka (00) (...)). Pozwana otrzymała w/w pismo w dniu 08 lipca 2013r. Pracodawca nie odpowiedział na nie, mimo że powód czekał 30 dni, uznając że jest to zwykły czas jaki pracodawca ma na udzielenie odpowiedzi. Ponieważ odpowiedź nie nadeszła, powód w dniu 09 sierpnia 2013r wysłał na adres pozwanej e-mail z prośbą. Wskazał w nim, że nie dostał pisma rozwiązującego umowę, mimo że o to prosił w piśmie z dnia 04 lipca 2013r. W tym samym dniu otrzymał od pozwanej e-mail, w którym przesłano mu skan oświadczenia o rozwiązaniu umowy oraz wskazano, że dokument rozwiązujący umowę zostanie ponownie wysłany. Powód w dniu 09 sierpnia 2013r pierwszy raz zapoznał się z oświadczeniem o rozwiązaniu umowy i poznał przyczyny, dla których pracodawca zdecydował się na taki sposób rozwiązania umowy.

W związku z pouczeniami Inspekcji, że termin na odwołanie minął, powód zaniechał wniosku o sprostowanie świadectwa pracy, zgodnie z pouczeniem na świadectwie. Wystąpił natomiast na drogę sądową z odwołaniem, ponieważ tak kazano mu w Inspekcji. Zgodnie z pouczeniem złożył także wniosek o przywrócenie terminu na złożenie pozwu. Z tym, że pouczono powoda, że ma to uczynić w terminie 7 dni od otrzymania od pracodawcy pisma rozwiązującego umowę o pracę. W tej sytuacji powód czekał na takie pismo, a gdy otrzymał je w dniu 09 sierpnia 2013r policzył od tej daty termin 7 dniowy i w dniu 16 sierpnia 2013r złożył pozew i wniosek, uznając że czyni to w terminie i zgodnie z pouczeniem. W międzyczasie, tj. 14 sierpnia (gdy otrzymał listownie pismo rozwiązujące umowę) powód udał się dodatkowo do kancelarii prawnej i pełnomocnik pomógł mu sformułować pozew. Ostatnią wypłatę powód otrzymał 10 lipca 2013r i była zbliżona do pełnej wypłaty. Później okazało się, że za czerwiec 2013r zapłacono powodowi część wynagrodzenia, a pozostała część wypłaty obejmowała ekwiwalent za urlop.

Natomiast w dniu 14 sierpnia 2013r powód otrzymał listownie oświadczenie o rozwiązaniu umowy. Przesyłka także została nadana listem poleconym.

U strony pozwanej od lat funkcjonowała praktyka generowania raportów (...) na kwoty rozbieżne z wnioskami pożyczkobiorców. Takie zalecenia przekazali powodowi przełożeni, m.in. dyrektor makroregionu. Dyrektor na zebraniach ustnie zalecała także, aby klienci otrzymywali jak najwyższe pożyczki. Wniosek do (...) z zapytaniem o zdolność kredytową wskazujący kwotę 1000 zł pożyczki nie wymagał od starającego się o pożyczkę uiszczania żadnych opłat. Natomiast wskazanie we wniosku wyższej kwoty potencjalnej pożyczki rodziło konieczność opłacenia wniosku na kwotę 20 zł, co spotykało się z negatywnym odbiorem klientów Kasy. Osoby te niejednokrotnie nie dysponowały żadnymi środkami pieniężnymi, aby opłacić wnioski, a pracownicy oddziału odmawiali jej uiszczenia. W tej sytuacji, co do zasady kierowano w Oddziale zapytanie do (...) wskazujące pożyczkę na 1000 zł. Gdy odpowiedź o zdolności kredytowej była pozytywna, wówczas pracownicy oddziału namawiali klientów na wyższe pożyczki. W przypadku zgody nie kierowano już do (...) kolejnego zapytania zawierającego we wniosku wyższą kwotę. Po wygenerowaniu raportu (...) i analizie historii pożyczkowej w aplikacji Wniosek zmieniano zapisy dotyczące celu, kwoty, okresu kredytowania, wprowadzano wymagane zabezpieczenia. Następnie drukowano ponownie pierwszą stronę wnioski, a pierwotnie przygotowana strona na kwotę 1000 zł pożyczki była niszczona. Taki sposób generowania wniosków nie był zgodny z procedurami, ale przełożeni powoda domagali się takiej praktyki, aby jak najwięcej osób nie rezygnowało z pożyczek i w efekcie pobierało jak najwyższe pożyczki. Pracownicy bali się utraty pracy i nie sprzeciwiali się zaleceniom przełożonych. Taka sama praktyka generowania raportów (...) na kwoty odmienne z wnioskami funkcjonowała także w innych oddziałach.

Przełożeni powoda od dawna akceptowali praktykę korzystania z pomocy „pośredników finansowych", tj. osób nie związanych z Kasą umowami o współpracy, ale faktycznie przekazujących kierownikowi Oddziału informacje o osobach potencjalnie zainteresowanych pożyczką i zdolnych do jej otrzymania. Wcześniej pozwana korzystała z pomocy takich osób na podstawie podpisanych umów. Oficjalny zakaz współpracy z osobami nie związanymi umowami z pozwaną wprowadzono 2-3 miesiące przez zaprzestaniem świadczenia pracy przez powoda. Przełożeni nie wyciągali jednak konsekwencji wobec pracowników za współpracę z tzw. pośrednikami. Nieformalna współpraca z osobami nie związanymi umowami z pozwaną rozpoczęła się w okresie, gdy kierownikiem oddziału była W. W. (1). Praktyka polegała na przesyłaniu przez pośrednika na skrzynkę e-mailową kierownika danych klientów, informacji o

kwocie pożyczki jaką byli zainteresowani oraz o wysokości prowizji dla pośrednika. Po wypłacie pożyczek wykonywano przelewy prowizji dla pośrednika z rachunków pożyczkobiorców bądź wpłacano je w kasie oddziału. Od stycznia 2012 do stycznia 2013 wypłacono na tej podstawie 6 pożyczek. Później powód nie kontynuował współpracy z pośrednikami, ponieważ przełożeni nie zgodzili się na podpisanie oficjalnych umów, lecz kazali sobie radzić „inaczej".

W związku z w/w współpracą w dniu:

-22 i 23 oraz 24 października 2012r powód otrzymał e-maila od D. B. z danymi klientki , kwotą pożyczki i prowizji

-01, 11, 17 października 2012r powód otrzyma e-maila od pitergbg1971@op.pl z kwotą pożyczki, prowizji i danymi klienta;

-13 listopada 2012r powód otrzymał e-maila od D. B. z danymi klienta;

-31 grudnia 2012r powód otrzymał e-mail od biuro.dim.@poczta.fm. z oświadczeniem o źródle i wysokości dochodu i z danymi klienta;

- 21 stycznia 2013r powód otrzymał e-mail od D. B. z podsumowaniem księgi przychodów i rozchodów oraz danymi przedsiębiorcy.

Powód w oddziale zastał praktykę nieterminowej rejestracji wniosków o zwrot ubezpieczeń pożyczek, co miało na celu zwiększać przychód oddziału. W praktyce na polecenie przełożonych przesuwano wypłaty z ubezpieczenia na kolejne miesiące, jeżeli w danym miesiącu wpłynęło więcej takich wniosków. Celem było wyrównanie wyników oddziału. Wnioski powinny być rejestrowane w momencie ich złożenia. Dyrektor nakazywała jednak, żeby przetrzymywać je najdłużej jak się da, ponieważ zwrot z ubezpieczenia zmniejszał przychód oddziału. Jeżeli zwroty były duże oddział tłumaczył się dyrektorowi, dlaczego tak się stało. Zwrot z ubezpieczenia w danym miesiącu oznaczał, że o taką kwotę placówka powinna w danym miesiącu zwiększyć sprzedaż.

W oddziale powoda dokumentacja do Centralnego Elektronicznego Archiwum Dokumentów / (...)/ nie była przekazywana w terminie. Wynikało to z braków kadrowych. Przekazywanie dokumentów należało do obowiązków wszystkich zatrudnionych w oddziale. Oddział powoda miał 3 pracowników, a inne odziały 4-5. Powód wiele razy zwracał się o zatrudnienie dodatkowej osoby, ale bez skutku. Dopiero w kwietniu 2013r zatrudniono na zlecenie A. G. (2) i J. W. (1), które przekazywały ww. dokumentację. W innych oddziałach zaległości z przekazywanie dokumentacji sięgały nawet dwóch lat.

Także dziennie sprawozdania (...) nie były w oddziale powoda sporządzane terminowo. Wiązało się to także z brakiem obsady i ilością zadań do wykonania. Powód nie sporządzał raportów od 18 kwietnia 2013r do dnia 29 kwietnia 213r ponieważ zapomniał o tym pochłonięty staraniami o zwiększenie sprzedaży.

Przełożeni powoda akceptowali ww. działania, ponieważ nakierowani byli na zysk oddziału od czego zależała także wartość ich premii oraz oddziału. W tym celu często dzwonili do powoda i naciskali na zwiększenie przychodu. W związku z tym akceptowali, a nawet zalecali, praktykę udzielania pożyczek poza siedzibą oddziału. W tym celu kierownicy regionalni wozili powoda do różnych potencjalnych klientów w celu spisywania umów pożyczki, tak by zwiększyć sprzedaż. Nie było to zgodne z procedurami, zdarzało się rzadko. Efektem takich działań było podpisanie przez powoda umowy pożyczki ze swoją matką, co odbyło się poza siedzibą oddziału. Środki z tej umowy nie zostały jednak wypłacone, a kilka dni po podpisaniu umowy matka powoda odstąpiła od niej, ponieważ uzyskała potrzebne środki ze sprzedaży samochodu osobowego.

Gdyby powód nie stosował się do zaleceń przełożonych związanych z opóźnianiem wprowadzania wniosków o zwrot z ubezpieczeń, generowaniem wniosków do BIK na kwoty niższe niż kwoty zaciąganych pożyczek, korzystaniem z pomocy „pośredników" przysyłających klientów nie wypracowałby nałożonych planów sprzedaży.

Gdyby oddział nie wypracował nałożonego planu sprzedaży w ciągu roku kierownik placówki poniósłby konsekwencje. Po dwóch miesiącach nałożono by na niego plan naprawczy, a jego niezrealizowanie skutkowałoby utratą zatrudnienia. Od wykonania planu zależała premia kierownika oddziału i zatrudnionych tam osób.

Stan faktyczny Sąd I instancji ustalił na podstawie dokumentów, których strony nie kwestionowały oraz na podstawie logicznych, spójnych, wiarygodnych i wzajemnie korelujących ze sobą zeznań powoda i świadków: J. W., W. W., A.K., T. D., M. N., M. S. i A. J. /w zakresie, w którym zasługiwały na wiarę oraz nie były sprzeczne z pozostałymi dowodami/.

Według Sądu Rejonowego należało odmówić wiary zeznaniom A. J. w zakresie twierdzeń, że nie wyrażała zgody na współpracę powoda z pośrednikami przekazującymi dane osób zainteresowanych pożyczką. Co, innego wynika nie tylko z zeznań powoda, ale i świadków –osób pracujących w oddziale. Logiczne jest, że A. J. osoba nadal zatrudniona w pozwanej nie wskazała prawdy o akceptacji praktyki korzystania z pomocy takich osób. 2 miesiące przed odejściem powoda wprowadzono oficjalny zakaz korzystania z pomocy takich osób dostrzegając zagrożenie pozyskiwania przez takie osoby danych o numerach kont klientów w momencie dokonywania przez nich przelewów prowizji. Dyrektor regionu nie mogła więc ujawnić, że w imię realizacji zysków oddziału akceptowała takie działania kierownika oddziału. Zwłaszcza, że powód utracił za to zatrudnienie. Nie zostały także poparte żadnymi dowodami twierdzenia tegoż świadka, że powód nie wnioskował o zwiększenie zatrudnienia w oddziale. Przeczą temu zeznania powoda, zatrudnionych tam osób oraz zasady logiki. Zwłaszcza w zestawieniu w faktem, że wobec braków kadrowych w oddziale powoda powstawały zaległości w przekazywaniu dokumentów i wspierano się pomocą osób pracujących na zlecenie. Zeznania świadka o zakazie współpracy z tzw. Agentami, istniejącym od 2011r, także pozostały gołosłowne z przyczyn przywołanych wcześniej.

Sąd podniósł, iż przedstawiciel strony pozwanej nie stawił się i nie złożył zeznań. Nie podważał wersji prezentowanej przez powoda i świadków. Strona pozwana nie składała dalszych wniosków dowodowych, a spór ostatecznie dotyczył interpretacji bezspornych faktów.

W oparciu o tak ustalony stan faktyczny Sąd Rejonowy stwierdził, iż powództwo co do zasady zasługiwało na uwzględnienie.

Pierwszą kwestią wymagającą rozstrzygnięcia było rozważenie, czy powództwo należało rozpatrywać tak, jak złożone w terminie.

Strona pozwana podnosiła, że powód nie dochował terminu na złożenia odwołania, bowiem już w dniu zwrotu przesyłki zawierającej pismo rozwiązujące umowę miał możliwość zapoznać z treścią oświadczenia pracodawcy złożonego w trybie art. 52 kp. Jednocześnie pozwana podnosiła, że gdyby powyższe nie było możliwe to już w dniu 03 lipca 2013r z treści doręczonego w tym dniu świadectwa pracy, powód powziął wiedzę o dacie i trybie rozwiązania umowy. Od tej daty należało więc liczyć 14 dniowy termin na wystąpienie z powództwem. W obu przypadkach powód terminu nie dochował, bowiem pozew złożył dopiero w dniu 16 sierpnia 2013r nie wskazując przyczyn usprawiedliwiających wniosek o przywrócenie terminu na złożenie odwołania. W ocenie Sądu Rejonowego w obu przypadkach przywołana wyżej argumentacja pozwanej okazała się chybiona. Powód złożył pozew w terminie, bowiem uczynił to w dniu 16 sierpnia 2013r, a termin liczył od dnia otrzymania oświadczenia o rozwiązaniu umowy. Po raz pierwszy skutecznie, choć bez zachowania formy pisemnej, otrzymał oświadczenie o rozwiązaniu umowy w dniu 09 sierpnia 2013r w formie „skanu" przesłanego e-mailem. Wówczas zapoznał się z przyczynami rozwiązania umowy i z pouczeniem o terminie i sposobie kwestionowania takiego trybu rozwiązania umowy. Zgodnie z pouczeniem otrzymanym w Inspekcji Pracy powód zrozumiał jednak, że termin należy liczyć od dnia otrzymania od pracodawcy pisemnego oświadczenia o rozwiązaniu umowy. Takie oświadczenie przesłane listownie otrzymał dopiero w dniu 14 sierpnia 2013r i od tej daty, zgodnie z uzyskanym pouczeniem, liczył termin na złożenie odwołania. W przypadku liczenia terminu od dnia 09 sierpnia i od dnia 14 sierpnia 2013r termin na złożenie odwołania został zachowany. Przed dniem 09 sierpnia 2013r powód nie dysponował pisemnym pouczeniem pracodawcy o sposobie kwestionowania takiego rozwiązania umowy, a w Inspekcji Pracy na podstawie treści świadectwa pracy w dniu 04 lipca 2013r pouczono powoda, że termin na złożenie odwołania już minął, bo stosunek pracy rozwiązał się w dniu 17 czerwca

2013r i od tej daty należało liczyć termin na złożenie odwołania. Podkreślono jednocześnie, że powód powinien najpierw dysponować pismem w sprawie rozwiązania umowy, aby je kwestionować. Powód skupił się w tym czasie na wyegzekwowaniu od pracodawcy takiego pisma, aby zakwestionować je na drodze sądowej. W taki sposób rozumiał bowiem pouczenie. Po otrzymaniu świadectwa pracy, z którego po raz pierwszy dowiedział się, że jego umowa rozwiązała się wcześniej i to w trybie dyscyplinarnym, powód niezwłocznie podjął liczne kroki zmierzające do ustalenia okoliczności i daty rozwiązania umowy oraz kroków koniecznych do kwestionowania takiego sposobu rozwiązania umowy.

Sąd I instancji przypomniał, iż zgodnie z art. 30 § 1 pkt.2 i 3 kp, umowa o pracę rozwiązuje się przez oświadczenie jednej ze stron z zachowaniem okresu wypowiedzenia (rozwiązanie umowy o pracę za wypowiedzeniem), a także przez oświadczenie jednej ze stron bez zachowania okresu wypowiedzenia (rozwiązanie umowy o pracę bez wypowiedzenia),

Okres wypowiedzenia umowy o pracę obejmujący tydzień lub miesiąc albo ich wielokrotność kończy się odpowiednio w sobotę lub w ostatnim dniu miesiąca /§ 2^1 art. 30 kp/.

Oświadczenie każdej ze stron o wypowiedzeniu lub rozwiązaniu umowy o pracę bez wypowiedzenia powinno nastąpić na piśmie /§ 3 art. 30 kp/.

Wypowiedzenie jest jednostronnym oświadczeniem woli pracownika lub pracodawcy, powodującym ustanie stosunku pracy z upływem jego okresu i z reguły w terminie ustalonym przez ustawodawcę jako dzień, w którym może nastąpić ustanie stosunku pracy (sobota lub ostatni dzień miesiąca - § 2^1). Wypowiedzenie rozpoczyna swój bieg z chwilą dojścia do wiadomości drugiej strony w taki sposób, że mogła się z nim zapoznać (art. 61 § 1 k.c. w zw. z art. 300 k.p.); oświadczenie woli złożone w postaci elektronicznej jest złożone innej osobie z chwilą, gdy wprowadzono je do środka komunikacji elektronicznej w taki sposób, żeby osoba ta mogła zapoznać się z jego treścią (art. 61 § 2 k.c. w zw. z art. 300 k.p.). W stanie prawnym przed dodaniem do art. 61 k.c. przepisu § 2 Sąd Najwyższy wyjaśnił, że oświadczenie woli w postaci elektronicznej dokonywane on-line zostaje złożone z chwilą jego przejścia do systemu informatycznego prowadzonego i kontrolowanego przez odbiorcę, tj. w momencie przyjęcia oświadczenia przez serwer odbiorcy i zarejestrowania na nim odpowiednich danych (postanowienie z dnia 10 grudnia 2003 r.,V CZ 127/03, OSNC 2005, nr 1, poz. 12).

Powód złożył wypowiedzenie zgodnie z prezentowanymi powyżej regułami w dniu 30 kwietnia 2013r. Stosunek pracy łączący strony winien więc rozwiązać się z dniem 31 lipca 2013r, ponieważ powód domagał się zachowania 3 miesięcznego okresu wypowiedzenia. Jednak w trakcie jego biegu, gdy powód korzystał ze zwolnienia lekarskiego, pozwana w dniu 20 maja 2013r sporządziła na piśmie oświadczenie o rozwiązaniu umowy w trybie dyscyplinarnym, a dopiero w dniu 28 maja 2013r nadała przesyłkę zawierającą ww. oświadczenie drogą pocztową. Przesyłka była dwukrotnie awizowana w dniach: 31 maja 2013r i w dniu 10 czerwca 2013r. Przy czym już w dniu 14 czerwca 2013r została zwrócona do nadawcy. Powód wykazał w toku sporu, że nie wiedział nic ani o rozwiązaniu z nim umowy w trybie dyscyplinarnym ani o tym, że przesyłka zawierająca oświadczenie w tym przedmiocie została nadana na adres jego zamieszkania. Mimo staranności w sprawdzaniu zawartości skrzynki pocztowej, którą otwierał co 2-3 dni, nie stwierdził istnienia przesyłki zawierającej dyscyplinarne rozwiązanie umowy ani awiza do przesyłki. Wprawdzie w tym czasie do skrzynki zaglądała także babcia powoda, ale nie mówiła mu, aby w skrzynce znajdowało się jakieś awizo. W tej sytuacji powód obalił domniemanie stworzenia możliwości zapoznania się z przedmiotową przesyłką w okresie do dnia 17 czerwca 2013r.

Jak wyjaśnił SN w wyroku z dnia 18 listopada 1999 r., I PKN 375/99, OSNAPiUS 2001, nr 7, poz. 227, podjęcie przez pracownika zawiadomienia o przesyłce pocztowej skierowanej na jego adres przez pracodawcę (awizo) nie jest równoznaczne z dojściem do niego zawartego w tej przesyłce oświadczenia woli o rozwiązaniu umowy o pracę w taki sposób, że mógł się zapoznać z jego treścią (art. 61 k.c. w zw. z art. 300k.p.). Tymczasem powód nie dysponował nawet awizem do pisma rozwiązującego umowę ani nie miał świadomości, że powinien spodziewać się takiego oświadczenia, zwłaszcza że sam uprzednio umowę wypowiedział.

Jak trafnie stwierdził SN w wyroku z dnia 5 października 2005 r., I PK 37/05, OSNP 2006, nr 17-18, poz. 263, dwukrotne awizowanie przesyłki poleconej zawierającej oświadczenie pracodawcy o rozwiązaniu stosunku pracy stwarza domniemanie faktyczne możliwości zapoznania się przez pracownika z jego treścią, co oznacza przerzucenie na niego ciężaru dowodu braku możliwości zapoznania się z treścią oświadczenia pracodawcy. Tej samej kwestii dotyczy wyrok SN z dnia 17 marca 2010 r., II CSK 454/09, OSNC 2010, nr 10 poz. 142, w którym przyjęto, że domniemanie doręczenia przesyłki rejestrowanej, wynikające z dowodu jej nadania, może być przez adresata obalone przez wykazanie, że nie miał możliwości zapoznania się z zawartym w niej oświadczeniem woli.

Sąd Rejonowy zwrócił również uwagę na fakt, iż przesyłka zawierająca dyscyplinarne rozwiązanie umowy nie była prawidłowo awizowana. Drugie awizo miało nastąpić w dniu 10 czerwca 2013r, jak wskazała Poczta Polska. Powód nigdy nie stwierdził istnienia takiego awiza, ale nie wykluczał, że mogła je zagubić jego babcia, co jednak nie obciąża powoda odpowiedzialnością i nie skutkuje odmową rozpoznania odwołania. Co, jednak istotniejsze, Poczta zwróciła przesyłkę do pozwanej jako nadawcy już w dniu 14 czerwca 2013r nie oczekując 14 dni na możliwość odbioru przesyłki przez adresata. Termin na odbiór przesyłki rozpocząłby bieg w dniu 01 czerwca 2013r /31 maja 2013r miało mieć miejsce pierwsze awizo/, a zakończyłby się w dniu 14 czerwca 2013r. Dopiero więc najwcześniej w dniu 15 czerwca 2013r przesyłka mogła być zwrócona do nadawcy.

Zgodnie art. 37 ust.1 i ust.2 ustawy z 23 listopada 2012 r. prawo pocztowe /Dz.U.2012.1529, ze zm./, jeżeli w chwili doręczania przesyłki rejestrowanej stwierdzono nieobecność adresata lub innych osób uprawnionych do jej odbioru, o których mowa w art. 37 ustawy prawo pocztowe, zawiadomienie o próbie doręczenia przesyłki rejestrowanej wraz z informacją o terminie jej odbioru i adresie placówki oddawczej, w której przesyłka ta jest przechowywana, operator wyznaczony pozostawia w oddawczej skrzynce pocztowej adresata. Zawiadomienie to ma postać papierową. Zawiadomienie, o którym mowa w ust. 1, może być na wniosek nadawcy lub adresata przekazane adresatowi przy wykorzystaniu środków komunikacji elektronicznej, o ile formę taką dopuszcza operator wyznaczony.

§ 37 w/w rozporządzenia wprowadza zasadę, że przesyłki pocztowe operator wyznaczony wydaje adresatowi w placówce oddawczej w terminie 14 dni, zwanym dalej "terminem odbioru". Bieg terminu odbioru rozpoczyna się od dnia następnego po dniu doręczenia zawiadomienia, o którym mowa w § 33, § 34 ust. 1, § 35 ust. 1 oraz § 36 ust. 1. Przesyłka pocztowa nieodebrana w terminie odbioru jest zwracana nadawcy.

Przesyłki rejestrowane mogą być wydawane w placówce oddawczej, jeżeli umowa obejmuje dodatkowo uzyskanie przez nadawcę dokumentu potwierdzającego odbiór przesyłki /§ 38 rozporządzenia/.

Operator wyznaczony, doręczając przesyłkę rejestrowaną, na żądanie adresata zgłoszone w chwili jej odbioru, umieszcza na opakowaniu przesyłki pocztowej datę doręczenia i podpis doręczającego. /§ 39 rozporządzenia/.

Analiza cytowanych przepisów wskazuje, że nie zachowano wymogów doręczenia przesyłek rejestrowanych / poleconych/, a dodatkowo powód obalił domniemanie, że miał możliwość zapoznania się z przesyłką zawierającą dyscyplinarne rozwiązanie umowy przed dniem 14 czerwca 2013, gdy zwrócono ją do pozwanej. W istocie powód wykazał, że nie miał możliwości zapoznania się z oświadczeniem pracodawcy, co najmniej do dnia 03 lipca 2013r, gdy z treści świadectwa pracy dowiedział się, że pozwana rozwiązała z nim stosunek pracy. Choć w tej dacie nie wiedział jeszcze w jakim trybie. Dowiedział się o tym dopiero w dniu 04 lipca 2013r w Inspekcji Pracy

Z dniem 03 lipca 2013r doszło do rozwiązania stosunku pracy w sposób domniemany, choć naruszający obowiązujące przepisy wobec nie zachowania formy pisemnej i wobec braku wskazania przyczyn rozwiązania umowy. Natomiast termin na złożenie odwołania mógł zacząć bieg dopiero od dnia 14 sierpnia 2013r, gdy powód w świetle pouczenia Inspekcji Pracy, uznał że zaczął biec termin 14 dni na złożenie odwołania, bowiem otrzymał już pismo rozwiązujące umowę. Przed dniem 09 sierpnia 2013r powód nie dysponował nie tylko pismem rozwiązującym umowę, ale i nie miał prawidłowego pouczenia o terminie na złożenie odwołania. W Inspekcji

Pracy wskazano mu, że termin minął, a teraz powód ma czekać na otrzymanie pisma rozwiązującego umowę. Powód nie posiadał doświadczenia w odwoływaniu się od wadliwych rozwiązań umowy, nie posiadał wykształcenia prawniczego. W tej sytuacji czekał zgodnie z pouczeniem na pismo w sprawie rozwiązania umowy, aby zapoznać się z przyczynami takiej decyzji i mieć świadomość, czy przyczyny te kwestionuje.

Wypowiedzenie umowy o pracę stanowi oświadczenie woli, które należy tłumaczyć zgodnie z wymaganiami określonymi w art. 65 § 1 k.c. w zw. z art. 300 k.p. (wyrok SN z dnia 1 października 1999 r., I PKN 251/99, OSNAPiUS 2001, nr 3, poz. 70).

Rozwiązanie bez wypowiedzenia, zwane inaczej rozwiązaniem niezwłocznym lub dyscyplinarnym, powoduje rozwiązanie stosunku pracy z chwilą dojścia do wiadomości pracownika w taki sposób, że mógł się zapoznać z jego treścią, chyba że pracodawca wskazał datę późniejszą. Wskazanie przez niego daty rozwiązania poprzedzającej otrzymanie oświadczenia przez pracownika, aczkolwiek wadliwe, powoduje rozwiązanie stosunku pracy z chwilą dojścia oświadczenia do wiadomości pracownika w sposób określony w art. 61 k.c. (zob. uchwała SN z dnia 9 września 1999 r., III ZP 5/99, powołana w uw. 2 do art. 56).

Gdy oświadczenie o wypowiedzeniu lub rozwiązaniu umowy bez wypowiedzenia doszło do wiadomości drugiej strony stosunku pracy, może być cofnięte tylko za jej zgodą. Cofnięcie może nastąpić w sposób dorozumiany.

Niepodanie przyczyny lub niewłaściwe jej podanie stanowi naruszenie prawa i uprawnia pracownika do dochodzenia roszczeń z art. 45 § 1 lub art. 56 k.p. Podanie przyczyny oznacza wskazanie konkretnego zdarzenia lub zdarzeń, ewentualnie okoliczności, które - zdaniem pracodawcy - uzasadniają wypowiedzenie lub rozwiązanie bez wypowiedzenia. Opis przyczyny musi umożliwiać jej indywidualizację w miejscu i czasie.

Brak pouczenia o możliwości odwołania się do sądu pracy z reguły może być podstawą do przywrócenia terminu dokonania tej czynności na podstawie art. 265 k.p. Pouczenie powinno także wskazywać termin odwołania.

Zgodnie z art. 264 § 2 kp żądanie przywrócenia do pracy lub odszkodowania wnosi się do sądu pracy w ciągu 14 dni od dnia doręczenia zawiadomienia o rozwiązaniu umowy o pracę bez wypowiedzenia lub od dnia wygaśnięcia umowy o pracę.

W myśl art. 265. § 1 i 2 kp jeżeli pracownik nie dokonał - bez swojej winy - w terminie czynności, o których mowa w art. 97 § 2^1 i w art. 264, sąd pracy na jego wniosek postanowi przywrócenie uchybionego terminu. Wniosek o przywrócenie terminu wnosi się do sądu pracy w ciągu 7 dni od dnia ustania przyczyny uchybienia terminu. We wniosku należy uprawdopodobnić okoliczności uzasadniające przywrócenie terminu.

Terminy złożenia odwołania od wypowiedzenia (art. 265 § 1 k.p.) oraz wystąpienia z żądaniem przywrócenia do pracy lub odszkodowania (art. 265 § 2 k.p.) biegną od wypowiedzenia lub rozwiązania umowy o pracę bez wypowiedzenia przez pracodawcę, tj. od dnia, w którym oświadczenie pracodawcy doszło do pracownika w sposób pozwalający mu zapoznać się z jego treścią, choćby pracownik odmówił zapoznania się z nim (art. 61 k.c. w zw. z art. 300 k.p.). Jak trafnie stwierdził SN w tezie 2 wyroku z dnia 26 listopada 2003 r., I PK 490/02, OSNP 2004, nr 20, poz. 353, złożenie pracownikowi oświadczenia o rozwiązaniu umowy o pracę w sposób dorozumiany (art. 60 k.c. w zw. z art. 300 k.p.) jest równocześnie zawiadomieniem go o rozwiązaniu umowy o pracę w rozumieniu art. 264 § 2 k.p. W wyroku z dnia 18 grudnia 2003 r., I PK 100/03, LEX nr 320015, SN przyjął jednak, że jeżeli oświadczenie woli o rozwiązaniu umowy o pracę bez wypowiedzenia zostanie złożone ustnie i bez pouczenia pracownika o prawie wniesienia powództwa do sądu, to późniejsze pisemne zawiadomienie o rozwiązaniu umowy i terminie wystąpienia z odpowiednimi roszczeniami do sądu pracy nie zawiera oświadczenia woli o rozwiązaniu umowy ale, jedynie informację o wcześniejszym złożeniu takiego oświadczenia. Jego skutkiem prawnym jest jednak zapoczątkowanie biegu terminu do wystąpienia z powództwem do sądu pracy (art. 264 § 2 k.p.), chyba że pracownik wcześniej uzyskał informacje o takiej możliwości.

Według Sądu Rejonowego z taką sytuacją mamy do czynienia w sprawie. Oświadczenie o rozwiązaniu umowy dotarło do powoda w sposób dorozumiany w dniu 03 lipca 2013r i z tą data umowa rozwiązała się. Wobec jednak otrzymania pisma rozwiązującego umowę w formie skanu /więc także z pouczeniem, lecz wadliwego wobec niezachowania formy pisemnej/ najwcześniej w dniu 09 sierpnia 2013r, dopiero od tej daty najwcześniej mógł biec termin na złożenie odwołania. Powód rozumiał jednak pouczenie Inspekcji w taki sposób, że termin ten biegnie od dnia otrzymania pisma w formie papierowej, co nastąpiło w dniu 14 sierpnia 2013r.

Zgodnie z wyrokiem SN z dnia 24 sierpnia 2010 r., I PK 55/10, M.P.Pr. 2010, nr 12, poz. 618, jeżeli oświadczenie pracodawcy o wypowiedzeniu umowy o pracę nie zawierało pouczenia o przysługującym pracownikowi prawie odwołania do sądu pracy (art. 30 § 5 k.p.), odwołanie od wypowiedzenia umowy o pracę wnosi się do sądu pracy w ciągu 7 dni od dnia, w którym pracownik uzyskał odpowiednie pouczenie (art. 264 § 1 k.p.). Powód zapoznał się z odpowiednim pouczeniem dopiero w dniu 09 sierpnia 2013r i od tej daty można było liczyć ww. termin.

Terminy przewidziane w art. 256 i 264 k.p. są terminami prawa materialnego, do których nie mają zastosowania przepisy kodeksu postępowania cywilnego dotyczące uchybienia terminowi i przywracania go. Sąd oddala powództwo, jeżeli pozew został wniesiony po upływie terminów określonych w art. 264 k.p., których nie przywrócono, oraz po upływie terminów określonych w art. 256 k.p. (tak uchwała składu siedmiu sędziów SN, zasada prawna z dnia 14 marca 1986 r., III PZP 8/86, OSNCP 1986, nr 12, poz. 194). Wystąpienie przez pracownika z powództwem po terminie należy traktować jako zawierające w sobie wniosek o przywrócenie terminu (tak SN w uzasadnieniu uchwały z dnia 14 marca 1986 r., III PZP 8/86, powołanej wyżej w uw. 2).

Uprawdopodobnienie okoliczności uzasadniających przywrócenie terminu z art. 264 §. 1 k.p. ma miejsce juz wtedy, gdy w świetle okoliczności sprawy, mimo nieusuniętych wątpliwości, istnieją podstawy do przyjęcia, ze uchybienie temu terminowi nastąpiło bez winy pracownika. Do przyjęcia uprawdopodobnienia nie jest konieczne usunięcie wszystkich wątpliwości /wyrok SN z dnia 11 lutego 2014 r., I PK 172/13/. Do złożenia oświadczenia woli pracodawcy o rozwiązaniu umowy o pracę bez wypowiedzenia ma zastosowanie art. 61 § 1 zdanie pierwsze k.c. w związku z art. 300 k.p. Oświadczenie woli, które ma być złożone innej osobie, jest więc złożone z chwilą, gdy doszło do niej w taki sposób, że mogła zapoznać się z jego treścią. Dopóki zatem oświadczenie nie zostanie złożone, dopóty stosunek pracy trwa i nie może być mowy o rozpoczęciu biegu terminu wskazanego w art. 264 § 2 k.p./wyrok SN z dnia 7 grudnia 2012 r., II PK 120/12, LEX nr 1284746/.

Brak winy pracownika w przekroczeniu terminu z art. 264 § 2 k.p. należy analizować w płaszczyźnie jego subiektywnej oceny stanu rzeczy, zwłaszcza z uwzględnieniem stopnia jego wykształcenia i posiadanej wiedzy prawniczej oraz doświadczenia życiowego, a także z uwzględnieniem obiektywnego miernika staranności, jakiej można wymagać od strony dbającej należycie o swoje interesy.

Od pracownika wnoszącego o przywrócenie terminu do odwołania od wypowiedzenia umowy o pracę nie należy wymagać, aby oprócz pozwu zawierającego odwołanie od wypowiedzenia umowy kierował do sądu pracy odrębny wniosek w przedmiocie przywrócenia mu terminu do złożenia pozwu wraz z jego uzasadnieniem. Tym niemniej uprawdopodobnienie okoliczności uzasadniających przywrócenie terminu do wniesienia powództwa do sądu pracy, nie zwalnia strony od obowiązku udowodnienia istnienia tych okoliczności w toku procesu z zastosowaniem normalnych reguł procesowych.

Za przyczyny usprawiedliwiające przekroczenie przez pracownika terminu mogą być w szczególności uznane błędna informacja udzielona przez radcę prawnego co do początku biegu terminu, choćby pismo rozwiązujące umowę o pracę zawierało prawidłowe pouczenie w tym przedmiocie, oraz podjęcie przez pracownika próby polubownego załatwienia sporu na drodze pozasądowej, choćby za pośrednictwem osób trzecich (np. przedstawicieli związków zawodowych, czy jednostki nadrzędnej nad zakładem pracy). Mając na względzie słuszny interes pracownika i to, że terminy przewidziane w art. 264 k.p. dla dochodzenia roszczeń są wyjątkowo krótkie, co może prowadzić do ujemnych ze względów społecznych następstw dla pracownika z przyczyn przez niego niezawinionych, w judykaturze akceptowane jest stanowisko, że samo wniesienie przez pracownika pozwu po upływie terminu należy potraktować

jako zawierające implicite wniosek o przywrócenie terminu (np. wyrok Sądu Najwyższego z dnia 29 marca 2007 r., II PK 224/06, LEX nr 375697). Rygorystyczne traktowanie konieczności uzasadnienia wniosku o przywrócenie terminu zgłoszonego na podstawie art. 265 k.p. zaprzeczałoby funkcji, jaką pełni ten przepis. Innymi słowy, od pracownika wnoszącego o przywrócenie terminu do od wołania od wypowiedzenia umowy o pracę nie należy wymagać, aby oprócz pozwu zawierającego odwołanie od wypowiedzenia umowy kierował do sądu pracy odrębny wniosek w przedmiocie przywrócenia mu terminu do złożenia pozwu wraz z jego uzasadnieniem. Tym niemniej uprawdopodobnienie okoliczności uzasadniających przywrócenie terminu do wniesienia powództwa do sądu pracy, nie zwalnia strony od obowiązku udowodnienia istnienia tych okoliczności w toku procesu z zastosowaniem normalnych reguł procesowych (wyrok Sądu Najwyższego z dnia 26 października 2005 r., I PK 27/05, Prawo Pracy 2006 nr 6, s. 31).

W każdym razie przy rozpoznaniu wniosku o przywrócenie terminu z art. 264 § 1 k.p. należy mieć na uwadze, że jest to termin bardzo krótki i właśnie z tego względu oraz z uwagi na konsekwencje jego przekroczenia, ocena co do przyczyn usprawiedliwiających opóźnienie oraz uzasadniających wniosek o przywrócenie powinna być bardziej liberalna /por. wyrok SN z dnia 9 marca 2011 r., II PK 225/10/.

Dla spełnienia warunku przewidzianego w art. 61 k.c. w odniesieniu do złożonego na piśmie oświadczenia woli pracodawcy o rozwiązaniu stosunku pracy nie jest konieczne, aby adresat (pracownik) faktycznie (rzeczywiście) zapoznał się z treścią takiego oświadczenia. Sąd Najwyższy jest zgodny w poglądach co do tego, że z art. 61 § 1 zdanie pierwsze k.c. w związku z art. 300k.p. wynika, iż oświadczenie woli pracodawcy o rozwiązaniu z pracownikiem umowy o pracę wywiera skutek prawny w momencie, w którym adresat tego oświadczenia woli (pracownik) mógł realnie zapoznać się z jego treścią (por. uchwałę z dnia 6 października 1998 r., III ZP 31/98, OSNAPiUS 1999 Nr 3, poz. 80; uchwałę składu siedmiu sędziów z dnia 9 września 1999 r., III ZP 5/99, OSNAPiUS 2000 Nr 4, poz. 131; OSP 2000 nr 8 7-8, poz. 103, z glosą T. Liszcz oraz wyroki z dnia 16 marca 1995 r., I PRN 2/95, OSNAPiUS 1995 Nr 18, poz. 229; z dnia 9 grudnia 1999 r., I PKN 430/99, OSNAPiUS 2001 Nr 9, poz. 309; z dnia 26 listopada 2003 r., I PK 490/02, OSNP 2004 Nr 20, poz. 353 oraz z dnia 16 grudnia 2008 r., I PK 88/08, Monitor Prawa Pracy 2009 nr 4, s. 196).

W sytuacji, gdy pracownik, mając realną możliwość zapoznania się z treścią oświadczenia woli, z własnej woli, celowo nie podejmuje przesyłki zawierającej to oświadczenie, należy przyjąć, iż zostało mu ono skutecznie złożone (por. wyroki: z dnia 11 grudnia 1996 r., I PKN 36/96, OSNP 1997 Nr 14, poz. 251; z dnia 13 grudnia 1996 r., I PKN 41/96, OSNP 1997 Nr 13, poz. 268; z dnia 23 stycznia 1998 r., I PKN 501/97, OSNP 1999 Nr 1, poz. 15). Taką możliwość ma pracownik, któremu pismo rozwiązujące umowę o pracę wysłano listem poleconym, jeśli nie wystąpiły okoliczności uniemożliwiające mu odebranie przesyłki w urzędzie pocztowym, np. brak awiza w skrzynce pocztowej bądź dłuższa nieobecność pracownika pod wskazanym pracodawcy adresem czy też inne, niezależne od pracownika przeszkody w podjęciu przesyłki.

Powód wykazał jednak, że nie miał możliwości odbioru przesyłki, bowiem nie otrzymał ani przesyłki ani awiza do niej, a nie wiedział o planach pracodawcy rozwiązania z nim umowy.

W tej sytuacji powództwo było skuteczne i rodziło roszczenia objęte wyrokiem. Pozwana naruszyła bowiem reguły rozwiązywania umów bez wypowiedzenia w okresie biegnącego wypowiedzenia.

Wypowiedzenie umowy o pracę przez pracownika i rozwiązanie umowy o pracę przez pracodawcę bez wypowiedzenia stanowią zaś odrębne zdarzenia prawne i każde z nich podlega samodzielnej ocenie w zakresie regulacji prawa materialnego /wyrok SN z dnia 12 kwietnia 2012 r., II PK 216/11, M.P.Pr. (...)-44/.

Gdy pracodawca rozwiązuje umowę o pracę w trybie art. 52 § 1 k.p. po uprzednim wypowiedzeniu umowy przez pracownika, to nie ma kolizji dwóch spraw sądowych, gdyż rozpoznaniu podlega tylko sprawa wynikająca z rozwiązania umowy o pracę w trybie art. 52 § 1 k.p. Wypowiedzenie umowy o pracę przez pracownika i rozwiązanie umowy o pracę przez pracodawcę bez wypowiedzenia stanowią odrębne zdarzenia prawne i każde z nich podlega samodzielnej ocenie, czyli w zakresie regulacji prawa materialnego.

W okresie, gdy pozwana złożyła oświadczenie w trybie art. 52 kp, powód dokonał już wypowiedzenia umowy o pracę. W tej sytuacji, jako podstawę prawną odszkodowania należało przyjmować art. 60 kp, który stanowi, że jeżeli pracodawca rozwiązał umowę o pracę w okresie wypowiedzenia z naruszeniem przepisów o rozwiązywaniu umów o pracę bez wypowiedzenia, pracownikowi przysługuje wyłącznie odszkodowanie. Odszkodowanie przysługuje w wysokości wynagrodzenia za czas do upływu okresu wypowiedzenia.

Zgodnie z treścią art. 52 § 1 punkt 1 k.p. pracodawca może rozwiązać umowę o pracę bez wypowiedzenia z winy pracownika w razie ciężkiego naruszenia przez pracownika podstawowych obowiązków pracowniczych.

§ 2. Rozwiązanie umowy o pracę bez wypowiedzenia z winy pracownika nie może nastąpić po upływie 1 miesiąca od uzyskania przez pracodawcę wiadomości o okoliczności uzasadniającej rozwiązanie umowy.

§ 3. Pracodawca podejmuje decyzję w sprawie rozwiązania umowy po zasięgnięciu opinii reprezentującej pracownika zakładowej organizacji związkowej, którą zawiadamia o przyczynie uzasadniającej rozwiązanie umowy. W razie zastrzeżeń co do zasadności rozwiązania umowy zakładowa organizacja związkowa wyraża swoją opinię niezwłocznie, nie później jednak niż w ciągu 3 dni.

Orzecznictwo Sądu Najwyższego przyjmuje - przykładem jest wyrok z dnia 21 lipca 1999 r., I PKN 169/99, OSNAPiUS 2000, nr 20, poz. 746 - że do spełnienia tego warunku niezbędny jest znaczny stopień winy pracownika (wina umyślna lub rażące niedbalstwo). O istnieniu tej winy wnioskuje się na podstawie całokształtu okoliczności związanych z zachowaniem pracownika. Jak trafnie przyjął SN w wyroku z dnia 19 sierpnia 1999 r., I PKN 188/99, OSNAPiUS 2000, nr 22, poz. 818, w razie rozwiązania umowy z tej przyczyny ocena rodzaju i stopnia winy pracownika powinna być dokonana w stosunku do naruszenia podstawowych obowiązków pracowniczych, jak i z uwzględnieniem zagrożenia lub naruszenia interesów pracodawcy.

Orzecznictwo Sądu Najwyższego jest bardzo rygorystyczne w odniesieniu do znacznego stopnia winy pracownika jako przesłanki rozwiązania z nim umowy bez wypowiedzenia. Pracodawca powinien zatem rozważyć, czy jest w jego interesie podjęcie wątpliwej decyzji o rozwiązaniu bez wypowiedzenia umowy,

Miesięczny termin rozwiązania umowy z § 2 rozpoczyna bieg od uzyskania przez pracodawcę wiadomości o okoliczności uzasadniającej dokonanie tej czynności. W orzecznictwie SN jest ustalony pogląd, że do rozpoczęcia biegu terminu konieczne jest uzyskanie tej wiadomości przez osobę lub organ upoważnione do składania oświadczeń woli pracownikom w imieniu pracodawcy - art. 3^1 k.p. (tak np. wyroki: z dnia 17 grudnia 1997 r., I PKN 432/97, OSNAPiUS 1998, nr 21, poz. 625, oraz z dnia 21 października 1999 r., I PKN 329/99, OSNAPiUS 2001, nr 5, poz. 159, notka). Względem pracownika zajmującego stanowisko kierownicze termin ten należy liczyć od daty uzyskania wiadomości o jego zachowaniu przez organ uprawniony do rozwiązania stosunku pracy (tak SN w wyroku z dnia 1 lipca 1999 r., I PKN 135/99, OSNAPiUS 2000, nr 18, poz. 689).

W przypadku powoda dyrektor generalny wiedział o przyczynach, które wymieniono w piśmie rozwiązującym umowę, najpóźniej w dniu 08 maja 2013r. W tej dacie pozwana wystosowała do związków zawodowych zapytanie o przynależność powoda do organizacji. Przyjęcie jako daty uzyskania wiadomości o zachowaniach powoda w rozumieniu art. 52 kp daty 20 maja 2013r, w której miało nastąpić sporządzenie pisma rozwiązującego umowę, także nie zmienia oceny w zakresie nie zachowania miesięcznego terminu przez pracodawcę. Powód dowiedział się o przyczynach rozwiązania umowy w dniu 09 sierpnia 2013r z e-maila, a pracodawca decyzję o rozwiązaniu umowy podjął najpóźniej 20 maja 2013r. Gdyby nawet pozwana wykazała, że powód otrzymał pismo rozwiązujące umowę w sposób, który umożliwiał zapoznanie się z jego treścią i nastąpiło to w dniu 14 czerwca 2013r /gdy poczta zwróciła pozwanej przesyłkę zawierającą oświadczenie w trybie art. 52 kp/ to i tak nie zostałby zachowany termin na złożenie oświadczenia. Pozwana 08 maja 2013r wiedziała już o przyczynach rozwiązania umowy. Protokół pokontrolny z wnioskiem o rozwiązanie umowy został sporządzony już w dniu 29 kwietna 2013r.

Naruszenie art. 52 §.2 kp uzasadniało więc przyznanie powodowi odszkodowania w kwocie wskazanej w wyroku. Ponadto, pozwana nie zachowała wymogu dokonania rozwiązania umowy w formie pisemnej.

Do zachowania pisemnej formy czynności prawnej wystarcza złożenie własnoręcznego podpisu na dokumencie obejmującym treść oświadczenia woli lub wymiana dokumentów obejmujących treść oświadczeń woli, z których każdy jest podpisany przez jedną ze stron, lub dokumentów, z których każdy obejmuje treść oświadczenia woli jednej ze stron i jest przez nią podpisany. Ponadto równoważne formie pisemnej jest oświadczenie woli złożone w postaci elektronicznej, opatrzone bezpiecznym podpisem elektronicznym weryfikowanym za pomocą ważnego kwalifikowanego certyfikatu (art. 78 k.c. w zw. z art. 300 k.p.). W tych wypadkach stosuje się przepisy kodeksu cywilnego, gdyż kodeks pracy nie określa pojęcia pisemnej formy czynności prawnej

Według SN (uchwała z dnia 2 października 2002 r., III PZP 17/02, OSNP 2003, nr 20, poz. 481) doręczenie pracownikowi za pomocą faksu pisma pracodawcy wypowiadającego umowę o pracę jest skuteczne i powoduje rozpoczęcie biegu terminu przewidzianego w art. 264 § 1, ale stanowi naruszenie art. 30 § 3.

Pozwana złożył powodowi oświadczenie o rozwiązaniu umowy w trybie art. 52 kp w sposób dorozumiany w dniu 03 lipca 2013r, doręczając świadectwo pracy. W ten sposób doszło do rozwiązania umowy, ale z naruszeniem formy pisemnej co uzasadniało roszczenie.

Zgodnie z art. 3^1 § 1 kp, za pracodawcę będącego jednostką organizacyjną czynności w sprawach z zakresu prawa pracy dokonuje osoba lub organ zarządzający tą jednostką albo inna wyznaczona do tego osoba.

Podmiot (organ) uprawniony do reprezentowania pracodawcy określają ustawy i przepisy wewnętrzne regulujące ustrój pracodawcy.

Jak przyjął SN w wyroku z dnia 10 września 1998 r., I PKN 286/98, OSNAPiUS 1999, nr 18, poz. 585, w regulaminie pracy spółki z ograniczoną odpowiedzialnością możliwe jest wyznaczenie na podstawie art. 3^1 osoby do wykonywania czynności z zakresu prawa pracy w sposób odmienny niż przewidziany w art. 199 k.h. (od dnia 1 stycznia 2001 r. dotyczy to art. 205 k.s.h.). Zgodnie z postanowieniem SN z dnia 12 października 2000 r., I PKN 536/00, OSNAPiUS 2002, nr 10, poz. 241, organ lub osoba, która na podstawie przepisów prawa lub statutu zarządza jednostką organizacyjną będącą pracodawcą, mogą wyznaczyć inną osobę do dokonywania czynności z zakresu prawa pracy.

SN w wyroku z dnia 7 grudnia 2012 r., II PK 121/12, LEX nr 1284747, stwierdził także, że wyznaczenie osoby do dokonywania za pracodawcę czynności prawnych z zakresu prawa pracy może nastąpić w każdy sposób dostatecznie ujawniający taką wolę reprezentowanego pracodawcy (art. 3^1 k.p. oraz art. 60 k.c. w zw. z art. 300 k.p.)

"Niezgodność z prawem rozwiązania umowy o pracę, wynikająca z niewłaściwej reprezentacji pracodawcy, nie powoduje nieważności wypowiedzenia. W takim przypadku sąd, na żądanie pracownika, może orzec o bezskuteczności wypowiedzenia, przywróceniu do pracy lub o odszkodowaniu (art. 45), a zastosowanie sankcji określonych w Kodeksie cywilnym może nastąpić tylko w wyjątkowych przypadkach, w których wypowiedzenia dokonano niezgodnie z wolą pracodawcy i nie zostało ono przez niego potwierdzone" /wyrok SN z dnia 9 maja 2006 r., II PK 270/05, OSNP 2007, nr 9-10, poz. 125/.

W pozwanej osobą upoważnioną do rozwiązywania umów o pracę w trybie dyscyplinarnym był dyrektor generalny A. S. (1), który podpisał dokument z oświadczeniem o rozwiązaniu umowy. Jak wynika jednak z powoływanych w ustaleniach dokumentów pozwanej, decyzję o rozwiązaniu umowy podjął jeszcze przed sporządzeniem pisma w tym zakresie dyrektor makroregionu A. G. (1), nie upoważniony w świetle dokumentów regulujących strukturę decyzyjną w pozwanej, do rozwiązywania umów w trybie dyscyplinarnym. Potwierdzają to także dokumenty załączone do akt osobowych powoda. Nawet więc potwierdzenie tej decyzji przez A. S. nie konwalidowało rozwiązania umowy i rodziło roszczenie powoda.

Zgodnie z art.6 k.c., ciężar udowodnienia faktu spoczywa na osobie, która z faktu tego wywodzi skutki prawne. Przepis ten ma charakter materialno-prawny i formułuje podstawową zasadę rozkładu ciężaru dowodu. W procesie cywilnym jest on ściśle związany z przepisami Kodeksu postępowania cywilnego regulującymi zasady prowadzenia dowodów. W myśl art.3 k.p.c., strony sporu są obowiązane dawać wyjaśnienia co do okoliczności sprawy zgodnie z prawdą i bez zatajania czegokolwiek oraz przedstawiać dowody, przy czym obowiązek wskazywania dowodów dotyczy stwierdzenia faktów, z których strony wywodzą skutki prawne (art.232 zdanie pierwsze k.p.c.). Rozkład ciężaru dowodu w procesie cywilnym kształtuje się dynamicznie, gdyż strony równocześnie przedstawiają twierdzenia i dowody na ich poparcie, zwalczając wzajemnie swe stanowiska. Rozkładem ciężaru dowodów w procesie cywilnym rządzą następujące reguły: faktów tworzących prawo powinien w zasadzie dowieść powód; dowodzi on również fakty uzasadniające jego odpowiedź na zarzuty pozwanego; pozwany dowodzi fakty uzasadniające jego zarzuty przeciwko roszczeniu powoda oraz faktów tamujących oraz niweczących powinien dowieść przeciwnik tej strony, która występuje z roszczeniem, czyli z zasady pozwany.

W szczególności w wyroku z dnia 8 marca 1977 roku, I PRN 17/77 (OSNCP 1977 nr 9, poz. 172) Sąd Najwyższy podkreślił, że w razie sporu co do istnienia przyczyny wypowiedzenia ciężar dowodu spoczywa na pracodawcy. Pracownika natomiast obciąża dowód istnienia okoliczności przytoczonych przez niego w celu wykazania, że wypowiedzenie jest nieuzasadnione. W sprawach dotyczących rozwiązania stosunku pracy ciężar udowodnienia istnienia uzasadnionej jego przyczyny spoczywa na pracodawcy, mimo, że to pracownik (powód) z nieistnienia tej przyczyny wywodzi skutki prawne.

W niniejszej sprawie to na pozwanej Spółce spoczywał ciężar przeprowadzenia dowodu celem wykazania, że przyczyna rozwiązania umowy leżała po stronie pracownika. W szczególności pozwana powinna przedstawić dowody świadczące o tym, że przyczyną rozwiązania umowy były okoliczności dotyczące powoda i uzasadniające zastosowanie tak dolegliwego trybu rozwiązania umowy. Pozwany wykazał w sporze istnienie takich przyczyn jak generowanie raportów BIK na kwoty rozbieżne z wnioskami pożyczkowymi, nieterminowe rejestrowanie wniosków o zwrot z ubezpieczenia, udzielenie pożyczki matce powoda poza siedzibą oddziału, które stanowiły naruszenie procedur działania oddziału. Kierownik oddziału winien dochować wymagań prawidłowej procedury pożyczkowej. Także z uwagi na przytoczone powyżej uchybienia po stronie pracodawcy i wobec żądania wyłącznie odszkodowania, powództwo zostało uwzględnione. Rodzaj wymienionych naruszeń w sytuacji akceptowania takiej praktyki przez długi czas nie uzasadniały zastosowanego tryb rozwiązania umowy. Pozostałe przyczyny wskazane przez pozwaną w okolicznościach sprawy także nie uzasadniały stosowania dyscyplinarnego trybu rozwiązania umowy, bowiem w zakresie współpracy z pośrednikiem bez umowy została ona zakazana dopiero dwa miesiące przed odejściem powoda, a opóźnienia w przekazywaniu dokumentacji i sporządzaniu raportów dziennych wiązały się z brakami kadrowymi i ilością pracy narzuconej w związku z koniecznością osiągnięcia założonych planów sprzedaży.

W przepisie art. 52 §1 pkt.1 kp istotnym zagadnieniem dla wykładni jest rozumienie pojęcia winy. Zgodnie z tradycyjnym ujęciem rozróżnia się w niej element obiektywny i subiektywny. Ten pierwszy polega na przypisaniu zachowaniu pracownika bezprawności, poprzez naruszenie obowiązujących norm prawnych lub zasad współżycia społecznego, zarówno poprzez działanie, jak i zaniechanie. Z kolei wymiar subiektywny odnosi się do świadomości pracownika, który chce swoim zachowaniem wywołać określony skutek, lub godzi się na jego wywołanie, albo przewidując, że swoim zachowaniem może naruszyć obowiązujące przepisy bezpodstawnie, przypuszcza, iż tego uniknie, bądź też nie przewiduje takiej możliwości, chociaż powinien lub mógł ją przewidzieć. Ze względu na fakt, że ustawodawca nie wprowadza w tej materii żadnych podziałów, uprawniona jawi się konstatacja, że w art. 52 § 1 k.p. chodzi zarówno o winę umyślną, jak i nieumyślną.

Na aprobatę zasługuje pogląd sformułowany w wyroku SN z dnia 11 września 2001 r. (I PK 634/00) , zgodnie z którym w pojęciu ciężkiego naruszenia podstawowych obowiązków mieści się wina umyślna oraz rażące niedbalstwo - rodzaj winy nieumyślnej, której nasilenie wyraża się w całkowitym ignorowaniu przez pracownika następstw swojego działania, chociaż rodzaj wykonywanych obowiązków lub zajmowane stanowisko nakazują szczególną ostrożność i przezorność w działaniu. Dlatego też sama bezprawność zachowania nie uzasadnia rozwiązania umowy o pracę

bez wypowiedzenia w trybie art. 52 § 1 pkt 1 k.p., jeżeli stosunek psychiczny pracownika do skutków postępowania określony jego świadomością nie wskazuje ani na winę umyślną, ani na rażące niedbalstwo. Należy bowiem mieć na uwadze, że rozwiązanie umowy o pracę bez wypowiedzenia jest nadzwyczajnym sposobem ustania umowy o pracę.

Z reguły znacznego stopnia winy nie można przypisać pracownikowi naruszającemu postanowienia regulaminowe, jeżeli jego zachowanie jest zgodne ze zwyczajami panującymi w zakładzie pracy, akceptowanymi przez pracodawcę lub osoby działające w jego imieniu. Tolerowanie przez pracodawcę nagannego zachowania pracownika nie odbiera mu jednak możliwości rozwiązania umowy o pracę bez wypowiedzenia.

W przypadku powoda taka sytuacja miała miejsce. Zarzuty stawiane powodowi dotyczyły zachowań tolerowanych przez przełożonych powoda, a nawet wprowadzonych do praktyki działania oddziału, jeszcze zanim powód objął funkcję kierowniczą. W związku z tym powód nie przypuszczał, że zachowania takie staną się powodem rozwiązania z nim umowy. Zwłaszcza, że dotyczyły zachowań, które nie przyniosły wymiernej szkody. Część z nich /opisana w ustaleniach/ wiązała się z brakami kadrowymi. W przypadku współpracy z pośrednikiem nie związanym z pozwaną umową, to zakaz taki formalnie wszedł w życie ok. 2 miesięcy przed zakończeniem świadczenia przez powoda pracy. Pozwana nie wykazała, aby było inaczej. Powód natomiast wykazał, że współpracę zakończył na początku 2013r, długo przed kontrolą z kwietnia 2013r. Działania opisane przez pozwaną nie powinny więc stanowić podstawy do dyscyplinarnego rozwiązania umowy, a z pewnością wystarczały do rozwiązania jej za wypowiedzeniem skoro pracodawca nie chciał dalej tolerować takiego procederu. Tak też zrozumiał wyniki kontroli powód i złożył wypowiedzenie umowy. Pozwana tolerowała niewłaściwą praktykę prowadzenia oddziału w postaci zachowań opisanych w oświadczeniu kierowanym do powoda, a następnie cały ciężar odpowiedzialności przerzuciła na powoda. Tymczasem przełożeni powoda w celu utrzymania wyników sprzedaży nakazywali powodowi udzielanie pożyczek poza siedzibą oddziału czy generowanie raportów (...) na kwoty rozbieżne z wnioskami pożyczkobiorców. Z uwagi na powyższe powództwo także zasługiwało na uwzględnienie. W tej sytuacji odszkodowanie należało oprzeć na przepisie art. 60 kp, który stosuje się do rozwiązania umowy bez wypowiedzenia, poczynając od dnia złożenia pracownikowi lub pracodawcy wypowiedzenia.

Jak trafnie przyjął SN w wyroku z dnia 21 czerwca 2005 r., II PK 305/04, M.P.Pr.-wkł. 2005, nr 12, poz. 16, jeżeli wypowiedzenie, w którego biegu pracodawca dokonał niezgodnego z prawem rozwiązania umowy o pracę bez wypowiedzenia, było uzasadnione, to pracownikowi przysługuje wyłącznie roszczenie o odszkodowanie w wysokości wynagrodzenia za czas do upływu okresu wypowiedzenia.

Odszkodowanie, o którym mowa w art. 60 k.p., spełnia dwie funkcje: przede wszystkim kompensacyjną, albowiem wyrównuje szkodę polegającą na utracie przez pracownika wynagrodzenia za czas do upływu okresu wypowiedzenia, oraz - ubocznie - represyjną wobec pracodawcy, gdyż przysługuje niezależnie od tego, czy szkoda ta w rzeczywistości powstała.

Przepis art. 60 może mieć zastosowanie także wtedy, gdy pracownik kwestionuje przed sądem tylko zgodność z prawem rozwiązania umowy o pracę bez wypowiedzenia (wypowiedzenie zostało złożone przez niego bądź przez pracodawcę, ale pracownik nie odwołuje się od wypowiedzenia).

Wysokość odszkodowania z art. 60 oblicza się według reguł obowiązujących przy ustalaniu ekwiwalentu pieniężnego za urlop (por. § 2 ust. 1 pkt 2 r.s.u.w.). Reguły te określają przepisy § 14-19 r.z.u.u.w.

Zgodnie z § 2 ust.1 pkt. 2 rozporządzenia (...) z dnia 29 maja 1996 r. w sprawie sposobu ustalania wynagrodzenia w okresie niewykonywania pracy oraz wynagrodzenia stanowiącego podstawę obliczania odszkodowań, odpraw, dodatków wyrównawczych do wynagrodzenia oraz innych należności przewidzianych w Kodeksie pracy / Dz.U.1996.62.289, ze zm./, zasady obowiązujące przy ustalaniu ekwiwalentu pieniężnego za urlop stosuje się także w celu obliczenia odszkodowania przysługującego pracownikowi w związku z rozwiązaniem umowy o pracę z naruszeniem przepisów prawa pracy (art. 47^1,50 § 1 i 4 oraz art. 58 i 60 Kodeksu pracy),

Natomiast § 6 pkt.1 i 5 rozporządzenia (...) z dnia 8 stycznia 1997 r. w sprawie szczegółowych zasad udzielania urlopu wypoczynkowego, ustalania i wypłacania wynagrodzenia za czas urlopu oraz ekwiwalentu pieniężnego za urlop / Dz.U.1997.2.14 , ze zm./ stanowi, że wynagrodzenie za czas urlopu wypoczynkowego, zwane dalej "wynagrodzeniem urlopowym", ustala się z uwzględnieniem wynagrodzenia i innych świadczeń ze stosunku pracy, z wyłączeniem m.in. jednorazowych lub nieperiodycznych wypłat za spełnienie określonego zadania bądź za określone osiągnięcie, ekwiwalentu pieniężnego za urlop wypoczynkowy.

Premia wypłacana co pewien czas za okresy zróżnicowane co do ich długości, jest świadczeniem periodycznym, do którego nie ma zastosowania wyłączenie przewidziane w § 6 pkt 1 rozporządzenia Ministra Pracy i Polityki Socjalnej z dnia 8 stycznia 1997 r. w sprawie szczegółowych zasad udzielania urlopu wypoczynkowego, ustalania i wypłacania wynagrodzenia za czas urlopu, wynagrodzenia za czas urlopu wypoczynkowego, a także za czas innej usprawiedliwionej nieobecności w pracy, wynagrodzenia za czas niezdolności do pracy wskutek choroby lub odosobnienia w związku z chorobą zakaźną, oraz ekwiwalentu pieniężnego za urlop (Dz. U. Nr 2, poz. 14)-/wyrok SN z dnia 22 września 2000 r., /I PKN 33/00, OSNP 2002/8/182, OSNP-wkł. 2001/7/5, M.Prawn. 2001/8/430, M.Prawn. 2002/11/516/.

Tak zwana premia uznaniowa, która nie ma charakteru roszczeniowego, nie stanowi składnika wynagrodzenia za pracę i wobec tego nie mieści się w pojęciu wynagrodzenia urlopowego. Nie może więc być uwzględniana w wysokości odszkodowania z tytułu wadliwego rozwiązania stosunku pracy, a także wynagrodzenia za okres zawieszenia w czynnościach tymczasowego kierownika przedsiębiorstwa państwowego /por. wyrok SN z dnia 20 lipca 2000 r., I PKN 17/00, OSNP 2002/3/77, M.Prawn. 2002/6/271/.

Zgodnie z § 8 ust. 1 cytowanego wyżej rozporządzenia, składniki wynagrodzenia przysługujące za okresy nie dłuższe niż jeden miesiąc, z wyjątkiem określonych w § 7, uwzględnia się przy ustalaniu wynagrodzenia urlopowego w łącznej wysokości wypłaconej pracownikowi w okresie 3 miesięcy kalendarzowych poprzedzających miesiąc rozpoczęcia urlopu.

Jeżeli przez cały okres przyjęty do ustalenia podstawy wymiaru, poprzedzający miesiąc wykorzystywania urlopu wypoczynkowego, lub przez okres krótszy, lecz obejmujący pełny miesiąc kalendarzowy lub pełne miesiące kalendarzowe, pracownikowi nie przysługiwało wynagrodzenie określone w § 8, przy ustalaniu podstawy wymiaru uwzględnia się najbliższe miesiące, za które pracownikowi przysługiwało takie wynagrodzenie/ § 11 ust. 1 rozporządzenia/.

Ekwiwalent pieniężny za urlop wypoczynkowy, zwany dalej "ekwiwalentem", ustala się stosując zasady obowiązujące przy obliczaniu wynagrodzenia urlopowego, ze zmianami określonymi w § 15-19 /§ 14 rozporządzenia/. Składniki wynagrodzenia określone w stawce miesięcznej w stałej wysokości uwzględnia się przy ustalaniu ekwiwalentu w wysokości należnej w miesiącu nabycia prawa do tego ekwiwalentu /§ 15 rozporządzenia/.

Zgodnie z § 16 ust. 1 i 3 rozporządzenia, składniki wynagrodzenia przysługujące pracownikowi za okresy nie dłuższe niż 1 miesiąc, z wyjątkiem określonych w § 7, wypłacone w okresie 3 miesięcy bezpośrednio poprzedzających miesiąc nabycia prawa do ekwiwalentu, uwzględnia się przy ustalaniu ekwiwalentu w średniej wysokości z tego okresu.

Przepis § 11 stosuje się odpowiednio.

W wyroku SN z dnia 17 lutego 2000 r. /I PKN 539/99; OSNP 2001/14/463, Prok.i Pr.-wkł. 2001/10/37, OSNP-wkł. 2000/20/9, M.Prawn. 2000/11/681, M.Prawn. 2001/16/835/ także przyjęto, że „przy ustaleniu wysokości odszkodowania za niezgodne z prawem rozwiązanie przez pracodawcę umowy o pracę bez wypowiedzenia (art. 58 KP w związku z art. 56 KP) podstawę jego wyliczenia stanowi miesięczne średnie wynagrodzenie z okresu poprzedzającego rozwiązanie umowy o pracę”.

Przy ustalaniu wysokości odszkodowania za niezgodne z prawem rozwiązanie przez pracodawcę umowy o pracę bez wypowiedzenia (art. 58 KP w związku z art. 56 KP) podstawę jego wyliczenia powinno stanowić miesięczne

średnie wynagrodzenie z okresu poprzedzającego rozwiązanie umowy o pracę ustalone stosownie do treści § 14-19 rozporządzenia Ministra Pracy i Polityki Socjalnej z dnia 8 stycznia 1997 r. w sprawie szczególnych zasad udzielania urlopu wypoczynkowego, ustalania i wypłacania wynagrodzenia za czas urlopu oraz ekwiwalentu pieniężnego za urlop (Dz. U. Nr 2, poz. 14)

Mając na uwadze przywołane wyżej uregulowania i poczynione ustalenia w ocenie Sądu I instancji zasadnym stało się zasądzenie na rzecz powoda wynagrodzenia za okres do końca wypowiedzenia, tj. za okres 29 dni lipca /03 do 31 lipca 2013r/. W pozostałej części kwota roszczenia powoda podlegała oddaleniu, także w zakresie odsetek ustawowych od dochodzonych kwot.

Zdaniem SN (uchwała z dnia 6 marca 2003 r., III PZP 3/03, OSNP 2004, nr 5, poz. 74) ustawowe odsetki od odszkodowania przysługującego pracownikowi z tytułu niezgodnego z prawem rozwiązania umowy o pracę bez wypowiedzenia stają się wymagalne w dniu doręczenia pracodawcy odpisu pozwu zawierającego żądanie zapłaty tego odszkodowania. Podobnie (uchw. SN z 06.03.2003 r., III PZP 3/03, Mon. Praw. 2003/7/291). W ocenie Sądu także w przypadku odszkodowania za niezgodne z prawem rozwiązanie umowy dokonanego w okresie wypowiedzenia odsetki należało zasądzać od dnia następnego po dniu doręczenia odpisu pozwu, co nastąpiło w dniu 26 sierpnia 2013r /k: 67 zwrotka/. Odsetki należało więc zasądzić od dnia 27 sierpnia 2013r zgodnie z żądaniem do dnia zapłaty.

W myśl art. 455 k.c., jeżeli termin spełnienia świadczenia nie jest oznaczony ani nie wynika z właściwości zobowiązania, świadczenie powinno być spełnione po wezwaniu dłużnika do jego wykonania. Z przytoczonego przepisu wynika więc, że termin wykonania zobowiązania może być nieokreślony (zobowiązanie bezterminowe) lub określony ściśle, np. datą lub zdarzeniem, które ma nastąpić w przyszłości (zobowiązanie terminowe). W tym wypadku źródłem ustalonego terminu jest ustawa lub umowa stron; ponadto termin spełnienia świadczenia może wynikać z właściwości rzeczy. Natomiast w wypadku zobowiązania bezterminowego datę spełnienia świadczenia określa wezwanie wierzyciela. Z art. 455k.c. in fine wyraźnie bowiem wynika, że dłużnik jest obowiązany spełnić świadczenie niezwłocznie po wezwaniu wierzyciela do jego wykonania. Z tą też chwilą zobowiązanie dotychczas bezterminowe przekształca się w zobowiązanie terminowe, a na dłużniku spoczywa obowiązek niezwłocznego spełnienia świadczenia. Niezwłoczne spełnienie świadczenia polega na spełnieniu go bez nieuzasadnionej zwłoki, o tym zaś rozstrzygają okoliczności konkretnego wypadku, oceniane zgodnie z regułami zawartymi w art. 354 k.c., ustalającymi sposób wykonania zobowiązania uwzględniający treść zobowiązania, jego cel społeczno-gospodarczy oraz zasady współżycia społecznego, a także ustalone zwyczaje.

W orzecznictwie Sądu Najwyższego i w piśmiennictwie przyjmuje się, że wezwanie wierzyciela jest jednostronnym oświadczeniem woli o charakterze prawno-kształtującym, skierowanym do dłużnika, w którym wierzyciel wzywa go do spełnienia świadczenia. Przepis art. 455 kc nie określa jednak ani formy, ani postaci tego wezwania. W związku z tym należy uznać, że może być ono dokonane w dowolny sposób, byleby tylko wynikała z niego wola wierzyciela otrzymania od dłużnika należnego świadczenia. Z tego względu rolę wezwania do wykonania zobowiązania w rozumieniu wskazanego przepisu spełnia wezwanie do zapłaty zawarte np. w fakturze (por. uchwałę Sądu Najwyższego z dnia 19 maja 1992 r., III CZP 56/92, OSNCP 1992 nr 12, poz. 219), a także doręczenie pozwanemu odpisu pozwu (por. wyrok Sądu Najwyższego z dnia 22 maja 1980 r., II CR 131/80, OSNCP 1980 nr 11, poz. 223). W chwili takiego doręczenia powstaje również obowiązek spełnienia świadczenia, zaś opóźnienie w jego wykonaniu uzasadnia według art. 481 § 1 k.c. zapłatę odsetek.

O kosztach procesu orzeczono na podstawie art. 98 kpc w związku z art. 100 kpc, obciążając nimi strony proporcjonalnie do wyniku sporu.

Podstawę obliczeń przy podziale kosztów stanowi suma należności obu stron, ustalona na podstawie zasad wskazanych w art. 98 § 2 i 3 oraz art. 99 i dzielona proporcjonalnie do stosunku, w jakim strony utrzymały się ze swoimi roszczeniami lub obroną; otrzymane w rezultacie kwoty stanowią udziały stron w całości kosztów (jeżeli natomiast poniesione przez stronę koszty przewyższają obciążający ją udział - zasądzeniu na jej rzecz podlega różnica) - zob.

postanowienie SN z dnia 31 stycznia 1991 r., II CZ 255/90, OSP 1991, z. 11, poz. 279; wyrok SN z dnia 21 lutego 2002 r., I PKN 932/00, OSNP 2004, nr 4, poz. 63.

W świetle stanowiska judykatury przy stosunkowym rozdzieleniu kosztów procesu należy ocenić ostateczny wynik sprawy, a więc porównać roszczenia dochodzone z uwzględnionymi, a nie rozliczać koszty odrębnie w zakresie cofniętego powództwa, a odrębnie względem żądań rozpoznanych merytorycznie. Rozdzielenie kosztów nie musi wynikać z ich szczegółowego rachunkowego rozliczenia i powinno polegać na zasądzeniu różnicy na rzecz strony, której przysługują wyższe koszty, a nie na ich wzajemnym zasądzeniu - zob. postanowienie SN z dnia 14 lutego 1968 r., I PZ 75/67, LEX nr 6283; wyrok SN z dnia 4 czerwca 1968 r., I PR 417/67, LEX nr 6354; wyrok SN z dnia 4 października 1972 r., II PR 223/72, LEX nr 7144; postanowienie SN z dnia 13 października 1972 r., I CZ 118/72, LEX nr 7155; wyrok SN z dnia 21 lutego 2002 r., I PKN 932/00, OSNP 2004, nr 4, poz. 63.

Na podstawie art. 13 ust.1 i art. 113 ust.1 ustawy o kosztach sądowych w zw. z § 2 i 5, 6 pkt.4 i 12 ust.1 punkt 2 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 zasądzano od pozwanej na rzecz powoda kwotę 648 złotych tytułem zwrotu kosztów zastępstwa procesowego /86 % wygranego roszczenia z dochodzonej kwoty 8630,50zł z 900 zł kosztów z tytułu roszczenia o odszkodowanie = 774 zł -126 zł kosztów dla pozwanego od wygranej części roszczenia =648zł dla powoda /.

Uznaje się, że o wysokości wynagrodzenia adwokata (radcy prawnego, rzecznika patentowego) w konkretnym przypadku decyduje niezbędny nakład pracy pełnomocnika oraz czynności podjęte przez niego w sprawie, a także charakter sprawy i wkład pełnomocnika w przyczynienie się do jej wyjaśnienia i rozstrzygnięcia (art. 109 § 2 kpc).

Mając na uwadze w/w zasady ustalono wynagrodzenie w stawce powołanej powyżej.

Zgodnie z art.98 § 2-4 kpc, do niezbędnych kosztów procesu prowadzonego przez stronę osobiście lub przez pełnomocnika, który nie jest adwokatem, radcą prawnym lub rzecznikiem patentowym, zalicza się poniesione przez nią koszty sądowe, koszty przejazdów do sądu strony lub jej pełnomocnika oraz równowartość zarobku utraconego wskutek stawiennictwa w sądzie. Suma kosztów przejazdów i równowartość utraconego zarobku nie może przekraczać wynagrodzenia jednego adwokata wykonującego zawód w siedzibie sądu procesowego.

Do niezbędnych kosztów procesu strony reprezentowanej przez adwokata zalicza się wynagrodzenie, jednak nie wyższe niż stawki opłat określone w odrębnych przepisach i wydatki jednego adwokata, koszty sądowe oraz koszty nakazanego przez sąd osobistego stawiennictwa strony.

Wysokość kosztów sądowych, zasady zwrotu utraconego zarobku lub dochodu oraz kosztów stawiennictwa strony w sądzie, a także wynagrodzenie adwokata, radcy prawnego i rzecznika patentowego regulują odrębne przepisy.

Z uwagi na powołane regulacje brak było podstaw, aby zgodnie z wnioskiem pełnomocnika pozwanej, przyznawać od powoda stosunkowy zwrot kosztów stawiennictwa pełnomocnika pozwanej. Tylko koszty nakazanego przez sąd osobistego stawiennictwa strony podlegają zwrotowi, a strona pozwana mimo wezwań, nie stawiła się i nie poniosła takich kosztów.

Na podstawie art. 13 ust.1 i art. 113 ust.1 ustawy o kosztach sądowych w zw. z art. 98 kpc i art. 100 kpc kosztami opłaty sądowej w kwocie odpowiadającej 86% przegranej części roszczenia, tj. kwotą 372 zł /z kwoty 432 zł/.

Rozstrzygnięcie o rygorze natychmiastowej wykonalności miało podstawę prawną w art. 477^2§ 1 kpc. Zasądzona kwota odszkodowania nie przekraczała jednomiesięcznego wynagrodzenia powoda liczonego jak ekwiwalent za urlop wypoczynkowy /zgodnie z w/w wyliczeniami stanowiącego kwotę 7702,03 zł/.

W ustawowym terminie apelację od powyższego wyroku wniosła strona pozwana. Zaskarżyła ona wyrok w zakresie pkt 1 i 3 .

Zaskarżonemu wyrokowi zarzuciła:

1. Naruszenie norm prawa materialnego, a to przepisu art. 52 § 2 w zw. z art. 300 Kodeksu pracy i art. 61 § 1 Kodeksu cywilnego poprzez jego błędną wykładnię skutkującą mylnym przyjęciem jakoby uchybienie określonemu w tym przepisie terminowi do złożenia przez pracodawcę oświadczenia o rozwiązaniu umowy o pracę następowało wskutek tego, że ostatni dzień, w którym pracownik mógł podjąć z poczty przesyłkę zawierającą oświadczenie pracodawcy o rozwiązaniu umowy o pracę przypadł na okres po upływie miesiąca od dnia w którym pracodawca powziął wiadomość o przyczynie uzasadniającej rozwiązanie stosunku pracy pomimo, iż pierwsze osiem dni istnienia dla pracownika możliwości odbioru przesyłki przypadały na okres przed tym dniem;

2. Naruszenie norm prawa materialnego, a to przepisu art. 264 § 2 Kodeksu pracy poprzez jego niewłaściwe zastosowanie wyrażające się w mylnym przyjęciu jakoby określony tym przepisem termin do wniesienia powództwa w związku z wadliwym rozwiązaniem stosunku pracy nie rozpoczynał biegu w dniu doręczenia pracownikowi informacji o rozwiązaniu z nim umowy o pracę bez wypowiedzenia jeśli wynika ona z treści świadectwa pracy, choć stanowiska takiego nie da się oprzeć o przywołaną normę prawną, skoro zgodnie z jej brzmieniem termin ten biegnie od zawiadomienia o rozwiązaniu umowy o pracę bez wskazania, iż zawiadomienie owo ma mieć wyłącznie postać oświadczenia o rozwiązaniu umowy;

3. Naruszenie norm prawa materialnego, a to przepisu art. 265 § 2 Kodeksu pracy poprzez jego niewłaściwe zastosowanie wyrażające się w mylnym przyjęciu, jakoby powód nie uchybił określonemu w tym przepisie terminowi do złożenia wniosku o przywrócenie uchybionego terminu do wniesienia powództwa pomimo, iż wniosek ten złożony został przez powoda w dniu 16 sierpnia 2013 r. tj. ponad miesiąc po otrzymaniu od pracodawcy zawiadomienia (dodatkowego w formie świadectwa pracy) o rozwiązaniu z nim umowy o pracę bez wypowiedzenia;

4. Naruszenie normy prawa materialnego, a to przepisu art. 52 § 1 pkt.l. poprzez błędne jego zastosowanie wyrażające się w przyjęciu nie stanowiły ciężkiego naruszenia podstawowych obowiązków pracowniczych czyny powoda wskazane w oświadczeniu pozwanej z dnia 20 maja 2013 r.;

5. Naruszenie normy prawa procesowego w stopniu mającym istotny wpływ na treść orzeczenia, a to przepisu art. 233 kpc poprzez jego niewłaściwe zastosowanie wyrażające się w mylnym, sprzecznym z zasadami dowodzenia w procesie i zasadami doświadczenia życiowego przyjęciem:

a. za udowodnione gołosłownych, wręcz naiwnych twierdzeń powoda jakoby brak było po jego stronie możliwości zapoznania się z treścią oświadczenia złożonego mu przez pozwaną za pośrednictwem poczty, awizowanego dwukrotnie tj. w dniach 31 maja 2013 r. i 10 czerwca 2013 r. za sprawą zamieszkującej z nim babci, która to zagubić miała awizo, choć brak ze strony powoda danych na temat przyczyn nieodebrania drugiego awizo oraz przyczyn dla których kolejne przesyłki do powoda adresowane przez pracodawcę nie podzieliły losu pierwszej;

b. jakoby okoliczność, iż pozwany miał pozostawać w przekonaniu, że pracodawca ma 30 dni na udzielenie mu odpowiedzi na żądanie powtórnego doręczenia oświadczenia o rozwiązaniu umowy o pracę stanowić mogło dostateczne usprawiedliwienie jego bezczynności procesowej i nie wskazywać na jego zawinione uchybienie terminowi do wniesienia pozwu;

c. jakoby na prawdzie polegało niepoparte innymi dowodami twierdzenie powoda, iż w oddziale kierowanym przez niego miało być pracy więcej niż w innych oddziałach pozwanej;

6. Błąd w ustaleniach faktycznych poczynionych przez Sąd pierwszej instancji w zakresie w jakim wskazują one na nieprawidłową reprezentację pozwanej przy złożeniu oświadczenia o rozwiązaniu z pozwanym stosunku pracy, pomimo iż oświadczenie to złożone zostało powodowi przez uprawnionego w zakresie składania oświadczeń tego rodzaju dyrektora generalnego pozwanej w osobie A. S. (1);

W konsekwencji wniosła o zmianę zaskarżonego wyroku poprzez oddalenie powództwa w całości i zasądzenie od powoda na rzecz pozwanej kosztów zastępstwa procesowego według zestawienia tych kosztów przedstawionego przez pełnomocnika pozwanej pismem z dnia 01 lipca 2014 r. powiększonych o koszty zastępstwa procesowego w postępowaniu odwoławczym według norm przepisanych;

W uzasadnieniu apelacji strona pozwana odnosząc się do pierwszego z zarzutów podniosła, iż nie ma podstaw prawnych przyjęcie przez Sąd Rejonowy jakoby pozwana spółka uchybiła terminowi do złożenia powodowi oświadczenia w przedmiocie rozwiązania z nim stosunku pracy w trybie art. 52 Zgodnie z art. 61 k.c. i ustalonym w tym zakresie orzecznictwem SN oświadczenie jest złożone adresatowi w momencie, w którym mógł ona zapoznać się z jego treścią. W stanie faktycznym sprawy możliwość taka powstała dla powoda w dniu następującym po pierwszym awizowaniu przesyłki. Okoliczność, że ostatni dzień, w którym powód mógł podjąć z poczty przesyłkę zawierającą oświadczenie pracodawcy o rozwiązaniu umowy o pracę przypadł na okres po upływie miesiąca od dnia w którym pracodawca powziął wiadomość o przyczynie uzasadniającej rozwiązanie stosunku pracy pozostaje bez znaczenia dla przyjęcia, że pozwana spółka złożyła oświadczenie o rozwiązaniu umowy z zachowaniem terminu tym bardziej, że pierwsze osiem dni istnienia dla pracownika możliwości odbioru przesyłki przypadały na okres przed upływem miesięcznego terminu do złożenia tego oświadczenia. Przyjęcie za Sądem Rejonowym odmiennie musiałoby skutkować również przyjęciem w konsekwencji, iż pracodawca może uchybić temuż terminowi nawet wówczas, gdy nada zawierającą je przesyłkę już w dniu powzięcia informacji o przyczynie rozwiązania umowy w trybie art. 52 k.p. a poczta pierwsze awizo w dniu poprzedzającym upływ terminu.

Co do drugiego z zarzutów apelująca podniosła, iż brak jest podstaw prawnych do przyjęcia za Sądem Rejonowym jakoby dla rozpoczęcia biegu terminu do wniesienia przez pracownika powództwa w związku z wadliwym rozwiązaniem z nim stosunku pracy konieczne było zawiadomienie go o rozwiązaniu z nim tegoż stosunku akurat w formie oświadczenia w tym przedmiocie. Gdyby zamiarem racjonalnego ustawodawcy miało być takie ograniczenie postaci zawiadomienia, o którym mowa w art. 264 § 2 k.p., to należy sądzić, że w dyspozycji przepisu zamiast określenia zawiadomienie znalazłoby się określenie oświadczenie o rozwiązaniu umowy o pracę.

Uzasadniając 3 i 5 zarzut apelacji pozwana spółka podniosła, iż nie można zgodzić się ze stanowiskiem Sądu Rejonowego jakoby usprawiedliwione było wyczekiwanie przez powoda ponad miesiąc na doręczenie mu powtórnie oświadczenia pozwanej w przedmiocie rozwiązania z nim stosunku pracy w trybie art. 52 k.p. i nie biegł w tym okresie ani termin do wniesienia powództwa ani termin do złożenia wniosku o przywrócenie terminu do wniesienia powództwa. Niezależnie od możliwości zapoznania się przez powoda z oświadczeniem powódki w przedmiocie rozwiązania stosunku pracy w dniach następujących po jego pierwszym awizowaniu, powód bezsprzecznie został przez pozwaną zawiadomiony o trybie rozwiązania z nim stosunku pracy w dniu 03 lipca 2013 r. poprzez doręczenie mu na ten sam adres, na który wysłano oświadczenie pozwanej z dnia 29 maja 2013 r. - świadectwa pracy, z którego jednoznacznie informacja ta wynikała. Nie ma żadnej podstawy do przyjęcia za Sądem Rejonowym jakoby powód - pełniący funkcję kierownika placówki finansowej - miał być człowiekiem nieporadnym życiowo, pozbawionym szans zrozumienia znaczenia treści doręczonego mu świadectwa pracy. Założenie przez Sąd Rejonowy jakoby powód miał nie mieć wiedzy prawniczej i doświadczenia w zwalczaniu wadliwego oświadczenia o rozwiązaniu z nim stosunku pracy nie znajduje żadnego oparcia w materiale dowodowym i nosi raczej cechy domysłu niż ustalenia, wszak w zakresie tym Sąd Rejonowy żadnych ustaleń nie poczynił. Względy doświadczenia życiowego nakazują uznać, że osoba z wykształceniem i doświadczeniem zawodowym jakim dysponuje powód umie ze zrozumieniem odczytać treść świadectwa pracy.

Uzasadniając zawarty w pkt 4 apelacji zarzut naruszenie normy prawa materialnego, a to przepisu art. 52 § 1 pkt.l. poprzez błędne jego zastosowanie pozwana spółka wskazała, iż rozróżnia się w ramach oceny stopnia zawinienia pracownika element obiektywny i subiektywny: "pierwszy polega na przypisaniu zachowaniu pracownika bezprawności, poprzez naruszenie obowiązujących norm prawnych lub zasad współżycia społecznego, zarówno poprzez działanie, jak i zaniechanie. Z kolei wymiar subiektywny odnosi się do świadomości pracownika, który chce swoim zachowaniem wywołać określony skutek, lub godzi się na jego wywołanie, albo przewidując, że swoim zachowaniem może naruszyć obowiązujące przepisy bezpodstawnie, przypuszcza, iż tego uniknie, bądź też nie

przewiduje takiej możliwości, chociaż powinien lub mógł ją przewidzieć. Ze względu na fakt, że ustawodawca nie wprowadza w tej materii żadnych podziałów, uprawniona jawi się konstatacja, że wart. 52 § 1 k.p. chodzi zarówno o winę umyślną, jak i nieumyślną". W ocenie pozwanej spółki na aprobatę zasługuje pogląd sformułowany w wyroku SN z dnia 11 września 2001 r. (I PK 634/00), zgodnie z którym w pojęciu ciężkiego naruszenia podstawowych obowiązków mieści się wina umyślna oraz rażące niedbalstwo rodzaj winy nieumyślnej, której nasilenie wyraża się w - udowodnionym powodowi w niniejszym postępowaniu - całkowitym ignorowaniu przez pracownika następstw swojego działania, chociaż rodzaj wykonywanych obowiązków lub zajmowane stanowisko nakazują szczególną ostrożność i przezorność w działaniu.

W przedmiocie oceny czy udowodnione powodowi jego postępowanie można kwalifikować jako ciężkie naruszenie podstawowych obowiązków pracowniczych wskazała, iż art. 100 k.p. formułuje uniwersalne standardy zachowań pracowników w stosunkach pracy, którym zazwyczaj, ze względu na ich doniosłość dla zabezpieczenia prawidłowego przebiegu procesów pracy, można nadać cechę podstawowości. Również odpowiednio skonstruowane klauzule umowne zawarte w aktach obligacyjnych mogą nadawać konkretnym obowiązkom przymiot bycia podstawowymi.

Pozwana wskazała, iż podziela pogląd wyrażony w doktrynie, że centralne znaczenie w strukturze obowiązków pracowniczych ma sumienność i staranność wykonywania pracy. W tym zakresie znaczenie ma istnienie obiektywnych wzorców sprawnego działania w stosunkach pracy oraz subiektywnych intencji pracownika w procesie pracy. W efekcie naruszenie każdego konkretnego obowiązku jest pośrednio naruszeniem obu wskazanych kategorii. Przyjmuje się, że ciężkim naruszeniem obowiązku staranności i sumienności jest m.in. wadliwe korzystanie z uprawnień zawodowych, w szczególności przekroczenia kompetencji i przykładowo podpisania kontraktu bez uzgodnienia z przełożonym albo stosownego umocowania. Tej samej kwalifikacji podlega również samowolne dysponowanie mieniem pracodawcy. W ocenie pozwanej działanie powoda polegające m.in. na zabronionej współpracy z agentem pożyczkowym stanowi "podręcznikowy" wręcz przykład rażącego naruszenia podstawowego obowiązku pracowniczego.

Odnośnie podniesionego w pkt 6 apelacji zarzutu dopuszczenia się przez Sąd Rejonowy błędu w ustaleniach faktycznych pozwana wskazała, że nie sposób zgodzić się ze stanowiskiem jakoby oświadczenie złożone przez pozwaną powodowi w przedmiocie rozwiązania z nim stosunku pracy, podpisane przez dyrektora generalnego pozwanej A. S. (1) miało stanowić nieskuteczną konwalidację rozwiązania umowy dokonaną przez nieuprawnionego w tym zakresie dyrektora regionalnego A. G. (1), który w ocenie Sądu Rejonowego podjąć miał decyzję o zwolnieniu pozwanego w tym trybie. Oświadczenie złożone zostało powodowi przez umocowanego należycie A. S. (1), który też podjął i wyraził w imieniu pozwanej decyzję w sprawie rozwiązania z powodem stosunku pracy. Okoliczność, iż takie rozwiązanie rekomendowane było uprzednio przez A. G. (1) pozostaje bez najmniejszego znaczenia dla oceny prawidłowości reprezentacji pozwanej w tym zakresie. G. nie złożył powodowi żadnego oświadczenia, które wymagałoby następnie konwalidacji. Jedyny wyraz woli pozwanej w zakresie rozwiązania z powodem stosunku pracy złożył z zachowaniem ustawowego terminu umocowany w tym zakresie A. S. (1).

Sąd Okręgowy Sąd Pracy i Ubezpieczeń Społecznych zważył.

Apelacja jedynie w zakresie zarzutu błędu w ustaleniach faktycznych dotyczącego reprezentacji strony pozwanej zasługuje na uwzględnienie. Jak właściwie ustalił Sąd I instancji oświadczenie o rozwiązaniu umowy o pracę z powodem zostało złożone przez dyrektora generalnego A. S. (1). Prawdą jest, że wniosek o rozwiązanie umowy o pracę z powodem został złożony przez zastępcę dyrektora makroregionu A. J. (1) a zaakceptowany przez dyrektora Makroregionu A. G. (1). Jednak należy mieć na uwadze fakt, iż strona pozwana posiada strukturę hierarchiczną, w której to podjęcie decyzji, zwłaszcza tak doniosłej jak rozwiązanie umowy o pracę bez wypowiedzenia, wymaga akceptacji kolejnych, usytuowanych w strukturze organizacyjnej, przełożonych. Jedyną osobą, która w strukturze spółki mogła podejmować ostateczne, wiążące decyzje o rozwiązaniu umowy o pracę bez wypowiedzenia z winy pracownika był dyrektor generalny A. S. (1). I to on i tylko on podjął decyzję o rozwiązaniu umowy o pracę bez wypowiedzenia z powodem. Dał temu wyraz składając swój podpis pod oświadczeniem o rozwiązaniu umowy o pracę bez wypowiedzenia z powodem a wcześniej akceptując wniosek-decyzję dyrektora G. o rozwiązaniu umowy o pracę z

powodem przez złożenie swojego podpisu na metryce sprawy pracowniczej zawierającej skrócony opis sprawy powoda znajdującej się w aktach osobowych powoda. Brak jest zatem żadnych podstaw do przyjęcia, że Dyrektor Generalny nie znał sprawy i że to nie on podjął ostateczną decyzję o rozwiązaniu umowy o pracę z powodem. To że sprawa powoda została wcześniej przygotowana i merytorycznie opracowana przez jego podwładnych nie daje żadnych podstaw do przyjęcia, że decyzja o rozwiązaniu umowy o pracę została podjęta przez osoby nieuprawnione. Takie postępowanie jest jedynie następstwem hierarchicznej struktury strony pozwanej.

Zasadność zarzutu zawartego w punkcie 6 apelacji a omówionego wyżej nie daje jednak podstaw do uwzględnienia pozostałych zarzutów i konsekwencji zmiany lub uchylenia zaskarżonego wyroku.

Wbrew zarzutom zawartym w pkt 1 apelacji Sąd Rejonowy zasadnie przyjął, że strona pozwana uchybiła miesięcznemu terminowi do złożenia pracownikowi oświadczenia o rozwiązaniu umowy o pracę. Przypomnieć należy, ze zgodnie z art. 52§2 kp rozwiązanie umowy o pracę bez wypowiedzenia z winy pracownika nie może nastąpić po upływie 1 miesiąca od uzyskania przez pracodawcę wiadomości o okoliczności uzasadniającej rozwiązanie umowy. Jak wynika z utrwalonego w orzecznictwie stanowiska Sądu Najwyższego, przez "uzyskanie wiadomości" przez pracodawcę należy rozumieć uzyskanie wiadomości na tyle sprawdzonych, aby pracodawca mógł nabrać uzasadnionego przekonania o nagannym postępowaniu pracownika (zob. wyrok Sądu Najwyższego z dnia 28 października 1976 r., I PRN 74/76, OSNCP 1977 z. 5-6, poz. 100). Termin określony w art. 52 § 2 k.p. rozpoczyna bieg od zakończenia, podjętego niezwłocznie i sprawnie przeprowadzonego, wewnętrznego postępowania sprawdzającego uzyskane przez pracodawcę wiadomości o niewłaściwym postępowaniu pracownika (por. wyroki Sądu Najwyższego z: 26 marca 1998 r., I PKN 5/98, OSNAPiUS 1999 Nr 6, poz. 201; 21 października 1999 r., I PKN 318/99, OSNAPiUS 2001 Nr 5, poz. 155; 4 kwietnia 2000 r., I PKN 578/99, OSNAPiUS 2001 Nr 18, poz. 551). Jak prawidłowo ustalił Sąd Rejonowy strona pozwana posiadała wiedzę o zdarzeniach, uzasadniających w jej ocenie rozwiązanie umowy o pracę z powodem bez wypowiedzenia z winy pracownika najpóźniej w dniu 08 maja 2013r kiedy to wystosowała do związków zawodowych zapytanie o przynależność powoda do organizacji. Nawet gdyby przyjąć jako datę początkową dzień 20 maja 2013r – datę sporządzenia oświadczenia o rozwiązaniu umowy o pracę to i tak zachodziły wszelkie podstawy do przyjęcia, że pozwana spółka nie zachowała miesięcznego terminu wymaganego przez przepis art. 52§2 kp. Powód informację o rozwiązaniu umowy o pracę powziął w dniu 3 lipca 2013r a z oświadczeniem o rozwiązaniu umowy o pracę zapoznał się 9 sierpnia 2013r.Wbrew twierdzeniom apelującego na pracodawcy, jako składającym oświadczenie o rozwiązaniu umowy o pracę, ciąży obowiązek przedstawienia go pracownikowi w taki sposób aby mógł zapoznać się z jego treścią w ciągu miesiąca od uzyskania przez pracodawcę wiadomości o okoliczności uzasadniającej rozwiązanie umowy. Bez znaczenia jest w jaki sposób pracodawca zapozna pracownika z oświadczeniem lub da mu możliwość zapoznania się. Ważnym jest aby skutecznie uczynił to w ciągu miesiąca od daty powzięcia wiadomości. Jeżeli pracodawca decyduje się na przesłanie oświadczenia przesyłką poleconą to aby zachować miesięczny termin musi uwzględnić możliwość dwukrotnej awizacji tej przesyłki i możliwe perturbacje przy doręczeniu przez operatora publicznego. Przypomnieć należy, że przesyłkę można uznać za doręczoną w trybie awizo dopiero 7 dnia po drugiej awizacji/ patrz wyrok SN z 5 października 2005r I PKN 37/05 Monitor Prawniczy 2006/11/605/ Stanowisko prezentowane przez apelującą w uzasadnieniu 1 zarzutu apelacji nie znajduje oparcia ani w obowiązujących przepisach ani w orzecznictwie Sądu Najwyższego

Skoro w niniejszej sprawie strona pozwana posiadała wiedzę o okolicznościach uzasadniających rozwiązanie stosunku pracy bez wypowiedzenia już w dniu 8 maja 2013r to miesięczny termin upłynął z dniem 8 czerwca 2013r. Nawet gdyby przyjąć datę 20 maja 2013r to ww. termin upłynął z dniem 20 czerwca 2013r. Podkreślić jeszcze raz należy, ze powód powziął wiadomość w dniu 3 lipca 2013r.

Nie zasługują również na uwzględnienie zarzuty strony pozwanej podniesione w pkt 3i 5 apelacji. Jak zasadnie Sąd Najwyższy w uzasadnieniu wyroku z dnia z dnia 7 grudnia 2012 r. II PK 120 /12 / LEX nr 1284746/ wskazał, iż „ w sytuacji, gdy pracownik, mając realną możliwość zapoznania się z treścią oświadczenia woli, z własnej woli, celowo nie podejmuje przesyłki zawierającej to oświadczenie, należy przyjąć, iż zostało mu ono skutecznie złożone. Taką możliwość ma pracownik, któremu pismo rozwiązujące umowę o pracę wysłano listem poleconym, jeśli nie wystąpiły okoliczności uniemożliwiające mu odebranie przesyłki w urzędzie pocztowym, np. brak awiza w skrzynce pocztowej

bądź dłuższa nieobecność pracownika pod wskazanym pracodawcy adresem czy też inne, niezależne od pracownika przeszkody w podjęciu przesyłki". Jak prawidłowo ustalił Sąd Rejonowy powód nie posiadał żadnych informacji o przesyłce zawierającej oświadczenie o rozwiązaniu umowy o pracę bez wypowiedzenia z winy pracownika. Nie mógł się jej spodziewać gdyż nie został poinformowany przez pracodawcę o jej złożeniu w urzędzie pocztowym. Mimo przejawów staranności – kontrolowania zawartości skrzynki pocztowej 2-3 razy w tygodniu nie znalazł w niej dowodu awizacji. Powód nie może ponosić odpowiedzialności za uchybienia doręczyciela ewentualnie za zaniedbania jego wiekowej babci. Strona pozwana, wbrew ciążącemu na niej ciężarowi dowodu nie przedstawiła żadnych dowodów, które pozwalały by na przyjęcie, że powód celowo nie podjął przesyłki zawierającej oświadczenie o rozwiązaniu umowy o pracę bez wypowiedzenia. Nie mogą ostać się zarzuty, że Sąd dając wiarę twierdzeniom powoda naruszył przepis art. 233 kpc.

Przypomnieć należy, iż zgodnie z treścią art. 233kpc sąd ocenia wiarygodność i moc dowodów według własnego przekonania, na podstawie wszechstronnego rozważenia zebranego materiału. Oznacza to, że wszystkie ustalone w toku postępowania fakty powinny być brane pod uwagę przy ocenie dowodów, a tok rozumowania sądu powinien znaleźć odzwierciedlenie w pisemnych motywach wyroku. Przepis ten daje wyraz obowiązywaniu zasady swobodnej oceny dowodów. Swobodna ocena dowodów odnosi się do wyboru określonych środków dowodowych i do sposobu ich przeprowadzenia. Mają być one ocenione konkretnie i w związku z całym zebranym materiałem dowodowym. Ramy swobodnej oceny dowodów wyznaczone są wymaganiami prawa procesowego, doświadczenia życiowego oraz regułami logicznego myślenia, według których sąd w sposób bezstronny, racjonalny i wszechstronny rozważa materiał dowodowy jako całość, dokonuje wyboru określonych środków dowodowych i ważąc ich moc oraz wiarygodność, odnosi je do pozostałego materiału dowodowego (wyrok Sądu Najwyższego z dnia 10 czerwca 1999 roku, sygn. akt: II UKN 685/98, OSNAPUiS 2000 nr 17, poz. 655).

Sąd może oprzeć swe przekonanie jedynie na dowodach prawidłowo przeprowadzonych, a ocena dowodów musi być dokonana na podstawie wszechstronnego rozważenia zebranego materiału dowodowego. Sąd musi ocenić wszystkie przeprowadzone dowody oraz uwzględnić wszelkie towarzyszące im okoliczności. które mogą mieć znaczenie dla oceny mocy i wiarygodności tych dowodów. Sąd zobowiązany jest przeprowadzić selekcję dowodów, wybierając te, na których się oparł i ewentualnie odrzucić inne, którym odmówił wiarygodności i mocy dowodowej. Przez moc dowodową rozumie się przy tym siłę przekonania, jaką uzyskał sąd wskutek przeprowadzenia określonych dowodów o istnieniu lub nieistnieniu faktu, którego one dotyczyły. Ocena wiarygodności dowodu zależy od środka dowodowego. Sąd, oceniając wiarogodność. decyduje o tym, czy określony środek dowodowy, ze względu na jego indywidualne cechy i obiektywne okoliczności, zasługuje na wiarę, czy też nie. Uważa się także, iż granice swobodnej oceny dowodów warunkuje czynnik ideologiczny, tj. poziom świadomości prawnej sędziego oraz obowiązujące w danym momencie poglądy na sądowe stosowanie prawa. (por. T. Erecit1ski. Jacek Gudowski. Maria Jędrzejewska - "Kodeks postępowania cywilnego. Komentarz", Część I, Wyd. LexisNexis)

Dla skuteczności podniesienia zarzutu naruszenia przez sąd art. 233 k.p.c. nie wystarcza odwołanie się do stanu faktycznego, który w przekonaniu skarżącego odpowiada rzeczywistości, czy też przedstawienie własnej oceny materiału dowodowego lub przekonanie skarżącego o innej niż przyjął sąd wadze poszczególnych dowodów. Konieczne jest wskazanie przyczyn dyskwalifikujących ustalenia i rozumowanie sądu w tym zakresie. W szczególności skarżący powinien wskazać jakie kryteria oceny dowodów naruszył sąd przy ocenie konkretnych dowodów uznając brak ich wiarygodności i mocy dowodowej lub niesłusznie im je przyznając. Jeżeli bowiem z określonego materiału dowodowego sąd wyprowadza wnioski logicznie poprawne i zgodne z doświadczeniem życiowym, to dokonana ocena nie narusza reguł swobodnej oceny dowodów i musi się ostać choćby w równym stopniu, na podstawie materiału dowodowego, można było wysnuć wnioski odmienne (postanowienie Sądu Najwyższego z dnia 23 stycznia 2001 roku sygn. akt: IV CKN 970/00; wyrok Sądu Najwyższego z dnia 27 września 2002 roku, sygn. akt: II CKN 817/00).

Strona pozwana, dokonując własnej oceny wiarygodności zeznań powoda nie wskazała jakie to kryteria oceny - reguły rozumowania, czy doświadczenia życiowego naruszył Sąd Rejonowy ustalając stan faktyczny, w oparciu o który wydał zaskarżone orzeczenie. Strona pozwana ograniczyła się jedynie do stwierdzenia, że zeznania te są gołosłowne i naiwne. W ocenie Sądu Okręgowego, prawidłowo Sąd pierwszej instancji dał wiarę zeznaniom powoda co braku możliwości

zapoznania się z przesłanym przez pozwaną spółkę oświadczeniem. Mając na uwadze jakość usług pocztowych świadczonych przez operatora publicznego (i nie tylko jego) jak i problemy dotykające osoby w podeszłym wieku dotyczące w szczególności pamięci i możliwości dostrzeżenia wśród licznych gazetek i druków reklamowych awiza przesyłki rejestrowanej zeznania powoda należy uznać za racjonalne i godne dania im wiary. Również nie ma żadnych podstaw do podważenia wiarygodności zeznań powoda co jego przekonania że pracodawca ma 30 dni na udzielenie odpowiedzi na żądanie powtórnego odręczenia oświadczenia o rozwiązaniu umów o pracę. Przypomnieć należy, ze powód nie posiada wykształcenia prawniczego, posiada wykształcenie ogólnokształcące a w prowadzonym przez niego oddziale do jego obowiązków nie należało podejmowanie decyzji o rozwiązywaniu umów o pracę, w tym bez wypowiedzenia. Powód wykazał się należytą starannością i udał się do Państwowej Inspekcji Pracy(PIP) po poradę. Kierując się uzyskanymi informacjami i posiadaną wiedzą uważał, że winien czekać 30 dni na odpowiedz pracodawcy. Nie można powoda obarczać odpowiedzialnością za brak precyzji i niekompletność porad udzielanych mu przez PIP. Udając się do tak wyspecjalizowanej instytucji powód mógł zakładać, że udzielone mu informacje, że udzielone mu porady są zupełne i wyczerpujące. Brak wykształcenia uniemożliwiał mu ich zweryfikowanie. Wbrew twierdzeniom strony pozwanej Sąd Rejonowy ustalenia, iż w oddziale powoda było więcej pracy niż w innych oddziałach poczynił nie na podstawie jego zeznań ale na podstawie zeznań W. W. (1), która wprost zeznała, iż pracy było więcej niż w innych oddziałach(k 174 akt).

Również nie zasługuje na uwzględnienie zarzut zawarty w pkt 2 apelacji. Wbrew twierdzeniom strony pozwanej Sąd Rejonowy nie opuścił się obrazy przepisu art. 264§2 kp. Prawidłowo przyjął, że w wypadku nie pouczeniu pracownika o przysługującym mu prawie wniesienia odwołania termin do wniesienia odwołania biegnie od dnia kiedy pracownik uzyskał stosowne pouczenie. Stanowisko takie zostało zaprezentowane nie tylko w przywołanym przez Sąd I instancji wyroku Sądu Najwyższego z dnia 24 sierpnia 2010r I PK 55/10 ale i w wyroku w wyroku Sądu Najwyższego z dnia 18 grudnia 2003 r., I PK 100/03 - LEX nr 320015 i wyroku z dnia 26 listopada 2003r I PK 490/02 OSNP 2004 nr 20 poz. 353. W niniejszej sprawie jak prawidłowo ustalił Sąd Rejonowy oświadczenie o rozwiązaniu umowy dotarło do powoda w sposób dorozumiany w dniu 03 lipca 2013r i z tą datą łącząca strony umowa rozwiązała się. Wobec jednak otrzymania pisma rozwiązującego umowę w formie skanu /więc także z pouczeniem, lecz wadliwego wobec niezachowania formy pisemnej/ najwcześniej w dniu 09 sierpnia 2013r, dopiero od tej daty najwcześniej mógł biec termin na złożenie odwołania. Powód rozumiał jednak pouczenie Inspekcji w taki sposób, że termin ten biegnie od dnia otrzymania pisma w formie papierowej, co nastąpiło w dniu 14 sierpnia 2013r. W takiej sytuacji uznać należy, ze Sąd I instancji dokonał prawidłowej wykładni przepisu art. 264§2 kp i właściwie uznał, że powód zachował termin do wniesienia do wniesienia odwołania od rozwiązania umowy o pracę bez wypowiedzenia.

W świetle powyższych rozważań i nie podważenia przez apelująca Spółkę ustaleń Sądu I instancji, iż powód zachował termin do wniesienia odwołania od oświadczenia pracodawcy o rozwiązaniu umowy o pracę bez wypowiedzenia z winy pracownika oraz że pracodawca uchybił terminowi określonemu w przepisie art. 52§2 kp jedynie dla porządku odnieść się należy do zawartego w pkt 4 apelacji zarzutu naruszenia przepisu art. 52§1 pkt 1kp przez jego błędne zastosowanie.

Zgodnie z przepisem art. 52 § 1 pkt 1 k.p., pracodawca może rozwiązać umowę o pracę bez wypowiedzenia z winy pracownika w razie ciężkiego naruszenia przez pracownika podstawowych obowiązków pracowniczych.

Przy dokonywaniu kwalifikacji zachowania pracownika jako ciężkiego naruszenia obowiązków pracowniczych ustawodawca wymaga po pierwsze, by było ono bezprawne, czyli naruszające objęte treścią stosunku pracy obowiązki o charakterze podstawowym; po drugie, by charakteryzowała je ciężka postać winy, przez którą rozumie się umyślność bądź rażące niedbalstwo; po trzecie, by spowodowało to poważne naruszenie interesów pracodawcy lub naraziło go na szkodę, przy czym wystarczy samo zagrożenie powstania takich skutków. W konsekwencji ocena, czy dane naruszenie obowiązków pracowniczych jest ciężkie, zależy od okoliczności indywidualnego przypadku i musi być dokonywana z uwzględnieniem zasady, że rozwiązanie umowy o pracę w omawianym trybie jest szczególnym i nadzwyczajnym sposobem rozwiązania stosunku pracy i z tego względu powinno być stosowane przez pracodawcę wyjątkowo i z ostrożnością. W szczególności zatem ocena zachowania pracownika pod kątem naruszenia przez niego obowiązków pracowniczych, uwzględniać powinna stopień jego winy, polegającej na złej woli wyrażającej się w umyślności lub rażącym niedbalstwie. Przesłankę rozwiązania umowy o pracę bez wypowiedzenia na podstawie art. 52 § 1 pkt 1 k.p.

stanowić może tym samym tylko takie zachowanie pracownika, któremu można przypisać znaczny stopień winy w naruszeniu obowiązku pracowniczego o podstawowym charakterze. Innymi słowy, warunkiem skutecznego powołania się przez pracodawcę na przepis art. 52 § 1 pkt 1 k.p., jako podstawy rozwiązania umowy bez wypowiedzenia, jest stosunek psychiczny pracownika do skutków swojego postępowania, określony wolą i możliwością przewidywania, czyli świadomością w zakresie naruszenia obowiązku o podstawowym charakterze oraz negatywnych skutków jakie zachowanie to może spowodować dla pracodawcy /uzasadnienie wyroku SN z dnia 11 lutego 2008 roku, II PK 165/07; LEX nr 448851 i przytoczone tam orzecznictwo/. Obowiązek udowodnienia zaistnienia wskazanej przyczyny rozwiązania umowy o pracę bez wypowiedzenia z winy pracownika obciąża zgodnie z art. 6 k.c. w zw. z art. 300 k.p., pracodawcę /postanowienie SN z dnia 5 lutego 1998 roku, I PKN 519/97; OSNP 1999/2/48/. Sąd Rejonowy właściwie uznał, że stawiane powodowi zarzuty mogły stanowić podstawę do rozwiązania umowy o pracę za wypowiedzeniem ale nie mogły być podstawą do rozwiązania z nim umowy o pracę bez wypowiedzenia z winy pracownika. Jak właściwie ustalił Sąd I instancji zarzuty stawiane powodowi dotyczyły zachowań tolerowanych przez jego przełożonych a nawet wprowadzonych do praktyki oddziału zanim K. C. objął funkcję kierowniczą. Z ustaleń Sądu wynika, że to przełożeni powoda narzucali mu udzielanie pożyczek poza siedzibą oddziału czy też generowania raportów (...) na kwoty inne niż zawarte we wnioskach kredytobiorców. Również przełożeni akceptowali fakt korzystania z pośredników przy zawieraniu umów kredytowych. Oficjalny zakaz korzystania z usług pośredników pojawił się na 2-3 miesiące przed złożeniem przez powoda oświadczenia o rozwiązaniu umowy o pracę i zaprzestaniem świadczenia pracy. Gdy przełożeni nie zgodzili się na zawarcie oficjalnych umów z osobami pośredniczącymi w zawieraniu kredytów powód zaprzestał z nimi współpracy. Nie przekazywania dokumentacji do Centralnego Elektronicznego Archiwum Dokumentów było spowodowane brakami kadrowymi a powód wiele razy zwracał się o zatrudnienie dodatkowej osoby. Praktyka nieterminowe rejestrowania wniosków o zwrot ubezpieczeń pożyczek i przesuwania wypłat z ubezpieczeń na kolejne miesiące była następstwem poleceń przełożonych dążących do maksymalizacji przychodu oddziału. Praktykę taką zastał powód gdy objął kierowaniem oddziału pozwanej. Prawidłowo zatem Sąd przyjął, że nie można powodowi przypisać winy w postaci winy umyślnej lub zarzucić rażącego niedbalstwa.

Mając na uwadze powyższe apelację pozwanej jako niezasadną, na podstawie art. 385 kpc należało oddalić.

O kosztach postępowania apelacyjnego orzeczono na podstawie art. 98 k.p.c. a także na podstawie §13 ust 1 pkt 1 w zw. z §12 ust 1 pkt 1 rozporządzenia Ministra Sprawiedliwości z dnia 28 września 2002r w sprawie opłat za czynności adwokackie oraz ponoszenia przez Skarb Państwa kosztów nieopłaconej pomocy prawnej udzielonej z urzędu(t.j. Dz.U. z 2013r poz.461).

Mając na uwadze powyższe należało orzec jak w wyroku.

Przewodnicząca Sędziowie