

Sygn. akt VII Pa 36/15

WYROK W IMIENIU RZECZYPOSPOLITEJ POLSKIEJ

Dnia 3 lipca 2015 roku

Sąd Okręgowy w Lublinie VII Wydział Pracy i Ubezpieczeń Społecznych

w składzie: Przewodniczący: Sędzia S.O. Jacek Chaciński

Sędziowie: SO Teresa Ogrodnik

SO Ewa Gulska (spr.)

Protokolant: st. sekr. sąd. Małgorzata Sobczuk

po rozpoznaniu w dniu 1 lipca 2015 r. w Lublinie, na rozprawie

sprawy z powództwa M. K. (1)

przeciwko Szkole Podstawowej Nr (...) im. J. D. w L.

o odszkodowanie, dodatkowe wynagrodzenie roczne, dodatki, odsetki i sprostowanie świadectwa pracy

na skutek apelacji powoda od wyroku Sądu Rejonowego Lublin – Zachód w L. VII Wydział Pracy i Ubezpieczeń Społecznych z dnia 9 grudnia 2014 roku sygn. akt VII P 528/13

I. oddala apelację;

II. zasądza od powoda M. K. (1) na rzecz pozwanej Szkoły Podstawowej Nr (...) im. J. D. w L. kwotę 60 (sześćdziesiąt) złotych tytułem częściowego zwrotu kosztów postępowania apelacyjnego.

Sygn. akt VII Pa 36/15

UZASADNIENIE

Wyrokiem 9 grudnia 2014 roku Sąd Rejonowy Lublin – Zachód w Lublinie w sprawie z powództwa M. K. (1) przeciwko Szkole Podstawowej Nr (...) im. J. D. w L. o odszkodowanie, dodatkowe wynagrodzenie roczne, dodatki, odsetki, sprostowanie świadectwa pracy:

- w pkt I oddalił powództwo;

- w pkt II zasądził od M. K. (1) na rzecz Szkoły Podstawowej Nr (...) im. J. D. w L. kwotę 1.020 złotych tytułem zwrotu kosztów procesu;

- w pkt III nieuiszczoną opłatę od pozwu i poniesione w sprawie wydatki przejmuje na rachunek Skarbu Państwa.

Wyrok ten zapadł na gruncie następujących ustaleń faktycznych oraz rozważań prawnych:

Powód M. K. (1) został zatrudniony w pozwanej Szkole Podstawowej Nr (...) im. J. D. w L. w dniu 19 września 2005 roku na podstawie umowy o pracę na okres próbny do dnia 30 listopada 2005 roku na stanowisku kierownika gospodarczego w pełnym wymiarze czasu pracy. W ustalonym w dniu 19 września 2005 roku zakresie obowiązków

powoda wskazano m.in. w pkt 8, że do obowiązków powoda będzie należało przeprowadzenie kontroli warunków pracy oraz przestrzeganie przepisów dotyczących BHP dwa razy w roku, sporządzanie analizy stanu bezpieczeństwa i higieny pracy z propozycjami mającymi na celu zapobieganie ewentualnym zagrożeniom życia i zdrowia pracowników oraz poprawy warunków pracy.

Następnie pomiędzy stronami została zawarta umowa o pracę na czas określony od dnia 1 grudnia 2005 roku do dnia 31 sierpnia 2006 roku i na podstawie tej umowy powód został zatrudniony w pełnym wymiarze czasu pracy jako kierownik gospodarczy. Kolejna umowa o pracę na czas określony została zawarta pomiędzy stronami na okres od dnia 1 września 2006 roku do dnia 31 grudnia 2007 roku.

Od dnia 1 stycznia 2008 roku powód został zatrudniony na podstawie umowy o pracę na czas nieokreślony.

W dniu 30 kwietnia 2009 roku został zawarty aneks nr (...) do umowy o pracę powoda. Aneks został wprowadzony na okres od dnia 1 maja 2009 roku do dnia 30 czerwca 2010 roku. Wynikało z niego, że od dnia 1 maja 2009 roku powód będzie dodatkowo wykonywał obowiązki pracownika ds. ochrony przeciwpożarowej i otrzymał dodatek specjalny za wykonywanie zadań w zakresie ochrony przeciwpożarowej i ewakuacji pracowników w wysokości 130 złotych.

W dniu 29 czerwca 2009 roku został wprowadzony aneks nr (...) do umowy o pracę powoda, na podstawie którego na czas nieokreślony ustalono, że począwszy od dnia 1 czerwca 2009 roku powód będzie otrzymywał wynagrodzenie zasadnicze w wysokości 2.100 zł, dodatek za wysługę lat w wysokości 20%, dodatek funkcyjny w wysokości 300 zł i dodatek specjalny w wysokości 130 złotych. W późniejszym okresie dodatek specjalny za wykonywanie zadań w zakresie ochrony przeciwpożarowej i ewakuacji pracowników był zwiększany i z dniem 1 lipca 2010 roku został ustalony w wysokości 136,40 zł miesięcznie, a z dniem 1 lipca 2012 roku w wysokości 155 zł miesięcznie.

W informacji o warunkach zatrudnienia powoda z dnia 21 czerwca 2012 roku wskazano m.in. że wynagrodzenie będzie wypłacane powodowi gotówką do rąk do końca miesiąca. Powód był jedynym pracownikiem pozwanej Szkoły pobierającym wynagrodzenie w ten sposób. Pozostałym pracownikom wynagrodzenia były przelewane na ich konta bankowe.

Z dniem 1 września 2012 roku nastąpiła zmiana na stanowisku dyrektora pozwanej szkoły. Dyrektorem została K. O., a dotychczasowa dyrektorka Z. W. przeszła na emeryturę. W związku z tym w dniu 1 sierpnia 2012 roku odbyło się przekazanie szkoły. Powód nie stawiał się na przekazanie szkoły. Nie odbierał telefonów od Z. W..

Od dnia 19 września 2012 roku do końca trwania okresu zatrudnienia, czyli 15 stycznia 2013 roku, powód przebywał na zwolnieniu lekarskim, poza dniem 1 października 2012 roku, gdy to stawiał się do pracy.

W dniu 1 października 2012 roku powód został powiadomiony o nałożeniu na niego kary porządkowej nagany za rażące naruszenie ustalonej organizacji i porządku w procesie pracy. W piśmie nakładającym na powoda karę upomnienia wskazano, że w dniu 25 września 2012 roku dyrektor K. O. w obecności wicedyrektorki B. P. oraz w obecności pracowników W. M., S. K. (1), H. K. i K. W., po wejściu do pomieszczeń w suterenie w celu wydania pod nieobecność kierownika gospodarczego środków czystości obok sterty zużytych materiałów, sterty zużytego sprzętu szkolnego, który powinien być zlikwidowany i usunięty ze szkoły, znalazły segregatory z bieżącą dokumentacją, w tym m.in. segregator z xero aktualnych zaświadczeń lekarskich pracowników administracji, obsługi i nauczycieli, segregator z książką obiektu i ocenami technicznymi.

W listopadzie 2012 roku gabinet kierownika gospodarczego został przeniesiony na inne miejsce. Obecnie gabinet ten zajmuje pedagog.

W miesiącu wrześniu i październiku 2012 roku dyrektorka pozwanej Szkoły K. O. stwierdziła szereg nieprawidłowości i powiadomiła o zaistniałej sytuacji Urząd Miasta w L.. W związku z tym została skierowana kontrola do pozwanej Szkoły.

W dniu 17 grudnia 2012 roku do pozwanej Szkoły wpłynął protokół z kontroli przeprowadzonej w dniach 9 listopada 2012 roku oraz 13 – 7 grudnia (z przerwą w dniu 3 grudnia 2012 roku) przez M. K. (2) – podinspektora w Wydziale Audytu i Kontroli Urzędu Miasta w L.. W czasie tej kontroli M. K. (2) m.in. przeprowadził oględziny pomieszczeń stołówki, kuchni, sal lekcyjnych w celu ustalenia, czy mogły być one malowane na przełomie kwietnia i maja 2012 roku. W czasie oględzin nie stwierdził, żeby w którymkolwiek z tych pomieszczeń były wykonywane prace malarskie. Mimo, że prace nie zostały wykonane, to w dniu 2 maja 2012 roku miało miejsce protokolarne odebranie robót. Wykonawca w tym samym dniu wystawił 2 faktury na łączną kwotę 10.000 zł. Te faktury zostały sprawdzone pod względem merytorycznym i opisane przez powoda w następujący sposób „zrealizowano zgodnie z zawartą umową”. Następnie zostały zatwierdzone do wypłaty przez dyrektor Z. W.. Płatności za te faktury dokonano w dniu 8 maja 2012 roku. Firma, która miała przeprowadzić remont pomieszczeń pozwanej Szkoły wystawiła także w dniu 7 maja 2012 roku fakturę za „naprawę elektrycznej tablicy rozdzielczej po awarii” na kwotę 1.405,15 zł. Według wyjaśnień konserwatora zatrudnionego w pozwanej Szkole, awaria tego sprzętu, a co za tym idzie i naprawa nie miała miejsca, z uwagi na to, że on jako osoba odpowiedzialna musiałby o tym wiedzieć, a nic o tym nie wiedział, chociaż był obecny w pracy, gdy to awaria miała mieć miejsce.

Dyrektor Z. W. miała problemy osobiste i nie sprawdziła osobiście, czy prace remontowe w pozwanej Szkole zostały faktycznie wykonane. Zawierzyła powodowi, który poinformował ją, że prace te zostały wykonane i dlatego zatwierdziła faktury do zapłaty. Gdy okazało się, że prace nie zostały wykonane, a pieniądze zostały wydatkowane, zostały o tym powiadomione organa ścigania. Postępowanie w tej sprawie zostało jednak umorzone z uwagi na to, że podwykonawca zwrócił pieniądze za niewykonane prace.

Poprzednia kontrola w pozwanej Szkole odbyła się w okresie od czerwca do sierpnia 2012 roku. Przeprowadzał ją także pracownik Wydziału Audytu i Kontroli Urzędu Miasta w L. M. K. (2) wraz z M. S.. M. K. (2) poprosił wówczas powoda o przedstawienie kompletu dokumentów dotyczących wynajmu mieszkania służbowego. Powód przedstawił mu kserokopię umowy najmu z 1995 roku i powiedział, że oryginału umowy nigdy mu nie przedstawiono. W czasie drugiej kontroli M. K. (2) znalazł oryginał tej umowy, leżący na stercie dokumentów w pomieszczeniu magazynowym.

W dniu 11 stycznia 2013 roku zostało sporządzone pismo zawierające oświadczenie woli o rozwiązaniu z powodem umowy o pracę bez zachowania okresu wypowiedzenia. Jako przyczynę rozwiązania stosunku pracy wskazano: ciężkie naruszenie podstawowych obowiązków pracowniczych ujawnione podczas kontroli Wydziału Kontroli i Audytu Urzędu Miasta w L. w grudniu 2012 roku polegające na:

1. Porzuceniu w pomieszczeniu piwnicznym szkoły dokumentacji zawierającej dane osobowe pracowników, w tym dane wrażliwe, co stanowi rażące naruszenie art. 36 ust. 1 ustawy o ochronie danych osobowych (Dz. U. z 2002 roku, Nr 101, poz. 926 ze zm.);
2. Poświadczeniu nieprawdy dotyczącej malowania na przełomie kwietnia i maja 2012 roku pomieszczeń stołówki i sal lekcyjnych, za które to roboty faktycznie niewykonane wystawiono szkole fakturę na łączną kwotę 10.000 zł i dokonano zapłaty;
3. Poświadczeniu nieprawdy, że w dniu 7 maja 2012 roku dokonano poawaryjnej naprawy elektrycznej tablicy rozdzielczej, za którą to naprawę, faktycznie niewykonaną wystawiono szkole fakturę na kwotę 1.405,15 zł i dokonano zapłaty;
4. Porzuceniu w pomieszczeniu piwnicznym szkoły ważnej szkolnej dokumentacji, do której właściwego przechowywania powód był zobowiązany;
5. Zagubieniu budowlanej księgi inwentarzowej (ostatnio okazywanej inspektorowi budowlanemu w 2007 roku);
6. Poświadczeniu nieprawdy o nieposiadaniu ksiąg inwentarzowych szkoły, które zostały odnalezione w pomieszczeniu piwnicznym szkoły podczas kontroli Wydziału Audytu i Kontroli Urzędu Miasta L.;

7. Niedokonywaniu bieżących wpisów w księgach inwentarzowych szkoły, nieoznaczanie numerami ewidencyjnymi szkolnego sprzętu.

W/w spowodowały całkowitą utratę zaufania do powoda jako pracownika, co uniemożliwia pracę powoda na stanowisku kierownika gospodarczego, czyli stanowisku związanego z dysponowaniem finansami publicznymi.

W dniu 15 stycznia 2013 roku w VIII Komisariacie Policji w L. były dokonywane czynności procesowe z udziałem powoda, jak i pracownic pozwanej Szkoły. Jedna z pracownic wychodząc po przesłuchaniu zauważyła, że powód jest obecny w komisariacie i wracając po przesłuchaniu do szkoły, która znajduje się naprzeciwko komisariatu powiadomiła o tym dyrektor K. O.. Dyrektor uznała, że ta okoliczność stwarza możliwość wręczenia powodowi pisma rozwiązującego umowę o pracę, gdyż powód był wówczas na zwolnieniu lekarskim i wysyłanych do niego pism nie przyjmował. Wobec tego wysłała 2 pracownice na komisariat. Gdy powód był jeszcze przesłuchiwany, to oczekiwały już na niego w korytarzu komisariatu pracownice pozwanej Szkoły J. U. i D. B. w celu wręczenia mu pisma rozwiązującego umowę o pracę bez zachowania okresu wypowiedzenia datowanego na dzień 11 stycznia 2013 roku. Gdy powód wyszedł z przesłuchania, to J. U. odczytała powodowi to pismo w całości, łącznie z pouczeniem. Po odczytaniu powód wziął to pismo do rąk i zapoznał się z nim. Następnie powód odmówił podpisania potwierdzenia odbioru kopii pisma rozwiązującego z nim umowę o pracę i poinformował pracownice pozwanej Szkoły, że „spotka się z panią dyrektor w sądzie”.

W dniu 23 stycznia 2013 roku powód otrzymał świadectwo pracy datowane na dzień 17 stycznia 2013 roku, w którym wskazano, że stosunek pracy trwał do dnia 15 stycznia 2013 roku, został rozwiązany bez wypowiedzenia w trybie art. 52 § 1 k.p., a w pkt 4 ppkt 4 wskazano, że przez 33 dni powód pobierał wynagrodzenie chorobowe.

Za miesiąc styczeń 2013 roku powód powinien otrzymać tytułem zasiłku chorobowego i ekwiwalentu za niewykorzystany urlop wypoczynkowy kwotę 2.597,55 zł brutto. Z tej kwoty potrącono: kwotę 1.477 zł tytułem spłaty pożyczki, kwotę 77,23 zł tytułem składki na ubezpieczenie społeczne, kwotę 137,03 zł tytułem składki zdrowotnej, kwotę 269 zł tytułem zaliczki na podatek dochodowy, kwotę 46,50 zł tytułem składki na (...), tj. razem 2.006,76 zł. Do zapłaty na rzecz powoda pozostała kwota 590,79 złotych. Pismem z dnia 30 stycznia 2013 roku, a które do pozwanej Szkoły wpłynęło w dniu 31 stycznia 2013 roku, powód powiadomił, że wnosi o przesłanie wynagrodzenia za styczeń 2013 roku przekazem pocztowym na adres: N. 152, Niemce. Pismem z dnia 1 lutego 2013 roku dyrektor pozwanej Szkoły powiadomiła powoda, że w związku z niepodaniem aktualnego konta bankowego niemożliwe jest przelanie mu wynagrodzenia. Wskazała, że jeżeli w trybie wyjątku powód wyrazi pisemną zgodę na potrącenie opłaty za przekaz pocztowy, to wynagrodzenie za styczeń 2013 roku zostanie powodowi przesłane przekazem pocztowym.

Pismem z dnia 4 lutego 2013 roku – a które wpłynęło do pozwanej Szkoły w dniu 5 lutego 2013 roku – powód poinformował, że podtrzymuje prośbę przekazania wynagrodzenia za styczeń 2013 roku przekazem pocztowym i wyraża zgodę na potrącenie opłaty za przekaz pocztowy. Opłata za przekaz pocztowy wynosiła 11 złotych i wobec tego do zapłaty pozostała kwota 579,79 zł (bezsporne).

W dniu 7 lutego 2013 roku powód odebrał w Urzędzie Pocztowym w Niemcach kwotę 579,79 zł, potwierdzając ten fakt swoim własnoręcznym podpisem.

Aktualnie w tut. Sądzie III Wydziału Karnym toczy się sprawa, w której powód jest podejrzany o przywłaszczenie z kasy zapomogowo – pożyczkowej działającej w pozwanej Szkole kwoty około 20.000 złotych.

Sąd pierwszej instancji wskazał, że w rozpoznawanej sprawie powód domagał się:

1. zasądzenia na jego rzecz odszkodowania za niezgodne z prawem rozwiązanie umowy o pracę bez zachowania okresu wypowiedzenia w wysokości 53.068,14 zł z ustawowymi odsetkami od dnia doręczenia pozwanemu odpisu pozwu;
2. zasądzenia dodatkowego wynagrodzenia rocznego za 2012 rok, czyli tzw. „13” w wysokości 4.422,35 zł wraz z ustawowymi odsetkami od dnia doręczenia pozwanemu odpisu pozwu;

3. zasądzenia odsetek od nieterminowego wynagrodzenia w okresie od dnia 1 września 2012 roku do dnia 15 stycznia 2013 roku w wysokości 1.200 zł;
4. zasądzenie dodatku specjalnego za wykonywanie zadań w zakresie ochrony przeciwpożarowej i ewakuacji pracowników w okresie od października 2012 roku do stycznia 2013 roku w wysokości 515,20 zł;
5. zasądzenie dodatku specjalnego za wykonywanie zadań w zakresie bezpieczeństwa i higieny pracy w okresie od 19 września 2005 roku do 15 stycznia 2013 roku w wysokości 150 zł;
6. sprostowanie świadectwa pracy.

Odnosząc się do roszczenia z pkt 1 Sąd pierwszej instancji podniósł, że oświadczenie woli o rozwiązaniu stosunku pracy stanowi jednostronną czynność prawną, wywołującą skutki przewidziane w Kodeksie pracy, dopiero w chwili złożenia go drugiej stronie. Przepisy Kodeksu pracy nie określają w jakim momencie w stosunkach pracy następuje złożenie oświadczenia woli drugiemu podmiotowi. Unormowanie w tym zakresie zawarte jest w przepisach Kodeksu cywilnego.

Jeżeli pracodawca podjął decyzję o rozwiązaniu z pracownikiem stosunku pracy i wręczył ją pracownikowi i to w taki sposób, że pracownik mógł i zapoznał się z jej treścią, to znaczy, że zgodnie z art. 61 zdanie 1 kc (w związku z art. 300 kp) złożył oświadczenie woli, które miało spowodować ustanie stosunku pracy w określony sposób. Z art. 60 kc wynika natomiast, że wola osoby dokonującej czynności prawnej może być wyrażona przez każde zachowanie się tej osoby, które ujawnia jej wolę w sposób dostateczny. Z kolei art. 65 § 1 kc stanowi, że oświadczenie woli należy tak tłumaczyć, jak tego wymagają - ze względu na okoliczności - zasady współżycia społecznego oraz ustalone zwyczaje, natomiast art. 65 § 2 kc nakazuje przy tłumaczeniu umów kierować się "raczej zgodnym zamiarem stron i celem umowy, niż opierać się na jej dosłownym brzmieniu".

Sąd Rejonowy wskazał, że z ustalonego w sprawie stanu faktycznego wynika zaś, że powód w dniu 15 stycznia 2013 roku został zapoznany z oświadczeniem woli pracodawcy o rozwiązaniu z nim umowy o pracę. Powód przeczytał to pismo. Pismo to zawierało informację, że zgodnie z art. 264 § 2 kp, powodowi przysługuje prawo do wniesienia powództwa o przywrócenie do pracy lub odszkodowanie do Sądu Rejonowego – Sądu Pracy w L. w terminie 14 dni od doręczenia pisma. Jednocześnie Sąd pierwszej instancji podkreślił, że o doręczeniu pracownikowi pisma rozwiązującego umowę o pracę należy można mówić nie tylko wtedy, gdy pismo to zostało osobiście wręczone pracownikowi (doszło do jego rąk), ale także i wtedy, gdy nie zostało mu wręczone, ale dotarło do niego w taki sposób, że miał on realną możliwość zapoznania się z jego treścią. Sąd Najwyższy w wyroku z dnia 11 grudnia 1998 roku wyraził pogląd, że złożenie oświadczenia woli o rozwiązaniu umowy o pracę bez wypowiedzenia ma miejsce także wtedy, gdy pracownik mając realną możliwość zapoznania się z jego treścią z własnej woli nie podejmuje przesyłki zawierającej to oświadczenie. Zdaniem Sądu Rejonowego poza sporem pozostawała zaś okoliczność, że w dniu 15 stycznia 2013 roku powód miał realną możliwość zapoznania się z oświadczeniem woli pracodawcy. Powód zeznał bowiem, że w dniu 15 stycznia 2013 roku pani U. i pani B. poinformowały go, że chcą mu wręczyć pismo od dyrektora szkoły, ale powód odmówił z uwagi na brak czasu. Nawet więc gdyby hipotetycznie uznać, że powód nie odczytał tego dokumentu, to zdaniem Sądu Rejonowego i tak oświadczenie woli zostało mu złożone, skoro powód mógł się z tym pismem zapoznać. Jak już jednak podniósł Sąd powyżej, nie było żadnych podstaw, aby nie dać wiary zeznaniom świadków J. U., D. B. i S. K. (2), że powód osobiście przeczytał ten dokument.

W tej sytuacji, nie było zdaniem Sądu pierwszej instancji, żadnej wątpliwości, iż w dniu 15 stycznia 2013 roku dotarło do powoda oświadczenie woli złożone przez pracodawcę w przedmiocie rozwiązania istniejącego między stronami stosunku pracy. Wobec tego należy przypomnieć, że zgodnie z utrwalonym orzecznictwem Sądu Najwyższego kardynalną regułą prawa pracy jest możliwość wzruszenia skutków prawnych wadliwego rozwiązania stosunku pracy, wyłącznie na drodze sądowej, uruchamianej przez odwołanie się pracownika do sądu rejonowego - sądu pracy (art. 56 kp), w kodeksowym terminie prawa materialnego 14 dni od dnia doręczenia mu pisma rozwiązującego umowę o pracę (art. 264 § 2 k.p.). Oznacza to, że wadliwe rozwiązanie stosunku pracy jest czynnością prawną

zaskarżalną, niekiedy określaną jako względnie bezskuteczną, ale nie jest działaniem bezskutecznym samoistnie, ponieważ bez jego zaskarżenia w kodeksowym terminie do sądu pracy, także wadliwe wypowiedzenie doprowadza do skutecznego rozwiązania stosunku pracy. W szczególności, wskazana zasada oznacza niedopuszczalność stosowania sankcji bezwzględnej nieważności wadliwego oświadczenia o rozwiązaniu umowy o pracę bez zachowania okresu wypowiedzenia. Zasada wzruszalności skutków wadliwego rozwiązania umowy o pracę tylko na żądanie pracownika wyrażone przez wystąpienie przez niego do sądu z roszczeniami określonymi w art. 56 kp (czyli z roszczeniem o przywrócenie do pracy lub odszkodowanie) odnosi się do wadliwości wynikających z niezasadności rozwiązania umowy, z naruszenia przepisów dotyczących współdziałania ze związkami zawodowymi, ochrony szczególnej, niezachowania pisemnej formy, jak i z niewłaściwej reprezentacji pracodawcy (zob. wyroki Sądu Najwyższego z: 13 grudnia 1996 roku, I PKN 41/96, OSNP 1997/15/268; 7 marca 1997 roku, I PKN 33/97, OSNP 1997/22/431; 17 listopada 1997 roku, I PKN 351/97, OSNP 1998/17/501; 16 maja 1997 roku, I PKN 170/97, OSNP 1998/8/239; 22 kwietnia 1998 roku, I PKN 58/98, OSNP 1999/8/280; 16 czerwca 1999 roku, I PKN 117/99, OSNP 2000/17/646; 11 maja 1999 roku, I PKN 662/98, OSNP 2000/14/539; 9 maja 2006 roku, I PK 270/05, OSNP 2007/9-10/125).

Sąd pierwszej instancji wskazał na treść art. 264 § 2 kp, zgodnie z którą 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. Terminy przewidziane w art. 264 § 1 i 2 kp są terminami prawa materialnego, do którego nie mają zastosowania przepisy Kodeksu postępowania cywilnego dotyczące uchybienia i przywracania terminu. Sąd oddala więc powództwo, jeżeli pozew został wniesiony po upływie terminu określonego w art. 264 § 1 lub 2 kp i jeżeli terminu nie przywrócono (uchwała składu siedmiu sędziów Sądu Najwyższego z dnia 14 marca 1986 roku, III PZP 8/86, OSNCP 1986/12/194).

Pracownik, który będzie chciał skutecznie domagać się przywrócenia do pracy, czy też odszkodowania za niezgodne z prawem rozwiązanie umowy o pracę musi więc zadbać o zachowanie terminu określonego w art. 264 § 2 kp. Jeżeli jednak przekroczy ten termin bez swojej winy, to zgodnie z art. 265 § 2 kp, sąd pracy na jego wniosek może postanowić o przywróceniu uchybionemu terminu. Wniosek o przywrócenie terminu wnosi się do sądu pracy w ciągu siedmiu dni od dnia ustania przyczyny uchybienia terminu. We wniosku należy uprawdopodobnić okoliczności uzasadniające jego przywrócenie. Oznacza to, że wnosząc po upływie terminu pozew np. o przywrócenie do pracy, należy równocześnie złożyć wniosek o przywrócenie terminu i przedstawić, a także uprawdopodobnić okoliczności usprawiedliwiające przekroczenie terminu. Jak wynika jednak z uzasadnienia cytowanej powyżej uchwały Sądu Najwyższego z dnia 14 marca 1986 roku, przepis art. 265 kp nie zobowiązuje sądu do wydania odrębnego orzeczenia w przedmiocie przywrócenia terminu do wniesienia pozwu. Dlatego też sąd rozstrzyga sprawę merytorycznie, po rozważeniu, czy termin do wniesienia został zachowany, a w razie uchybienia, czy zostały spełnione warunki do jego przywrócenia, czemu powinien dać wyraz zarówno w sensie pozytywnym, jak i negatywnym w uzasadnieniu orzeczenia. Jeżeli sąd uzna, że przekroczenie terminu nie było usprawiedliwione, to oddala powództwo bez badania dalszych okoliczności.

Powód w pozwie nie zawarł wniosku o przywrócenie mu terminu do złożenia odwołania od oświadczenia woli pracodawcy o rozwiązaniu z nim stosunku pracy, gdyż uważał, że w ogóle nie otrzymał pisma rozwiązującego umowę o pracę. W orzecznictwie Sądu Najwyższego przyjmuje się, że już samo złożenie przez pracownika pozwu po upływie tego terminu stanowi równoczesne złożenie wniosku o przywrócenie terminu (por. uzasadnienie uchwały składu siedmiu sędziów z dnia 14 marca 1986 roku, III PZP 8/86 - OSNC 1986/12/194).

Brak winy pracownika w przekroczeniu terminu z art. 264 § 2 k.p. należy natomiast 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 (wyrok Sądu Najwyższego z dnia 13 maja 1994 roku, I PRN 21/94, OSNAPiUS 1994/5/85).

W niniejszej sprawie w ocenie Sądu Rejonowego jedyną okolicznością, którą można byłoby rozpatrywać jako przesłankę przywrócenia powodowi terminu do wniesienia odwołania od rozwiązania z nim umowy o pracę bez zachowania okresu wypowiedzenia był fakt, że powód w tym czasie na zwolnieniu lekarskim. Sąd pierwszej instancji

nie uznał jednak, że ten fakt stanowi wystarczającą ekskulpację dla niedochowania terminu do wniesienia pozwu. Zauważył, że na zwolnieniu lekarskim z okresu od 18 stycznia do 31 stycznia 2013 roku, lekarz zaznaczył (w pkt 15 – wskazania lekarskie), że powód „może chodzić”. Ponadto w czasie trwania tego zwolnienia powód nie przebywał w szpitalu. Nie można też nie zwrócić uwagi na to, że powód odwołanie do sądu złożył także w trakcie trwania zwolnienia lekarskiego. Ponadto składał także w czasie przebywania na kolejnym zwolnieniu lekarskim wnioski o zwolnienie od kosztów sądowych. Zwracał się do pracodawcy o wypłacenie wynagrodzenia. Nie można było zdaniem Sądu w żaden sposób uznać, że fakt przebywania na zwolnieniu lekarskim uniemożliwiał powodowi złożenie odwołania do sądu, w sytuacji, gdy nie przeszkadzało mu to w sporządzaniu innych pism. Przypomnieć także należy, że powód w pełni świadomie odmówił potwierdzenia odbioru pisma rozwiązującego umowę o pracę, chociaż się z tym pismem zapoznał w dniu 15 stycznia 2013 roku, a pismo to zawierało pouczenie o terminie odwołania się do Sądu.

Skoro powód otrzymał oświadczenie woli pracodawcy w dniu 15 stycznia 2013 roku, to zgodnie z otrzymanym pouczeniem od pracodawcy, odwołanie do sądu pracy powinien wnieść w terminie do dnia 29 stycznia 2013 roku (licząc termin 14 - dniowy). Tymczasem powód złożył pozew w dniu 30 stycznia 2013 roku. Powód przekroczył ten termin tylko o 1 dzień, ale opisany w art. 264 § 2 k.p. termin jest terminem zawitym, co oznacza, że jego przekroczenie (nawet 1 - dniowe) powoduje, że roszczenie nie może być już skutecznie dochodzone.

Przy czym Sąd Rejonowy jeszcze raz podkreślił, że nie jest kwestionowane w orzecznictwie, że terminy określone w art. 264 k.p. mają charakter materialnoprawny, z czego także wynika, że do instytucji przywrócenia terminu nie stosuje się norm procesowych odnoszących się do tej materii (por. wyrok Sądu Najwyższego z dnia 18 grudnia 2003 roku, I PK 117/03 M. Prawny (...); a ostatnio wyrok z dnia 18 maja 2010 roku, I PK 15/10 - LEX 602201). Innymi słowy sąd zobowiązany jest do oddalenia powództwa, jeżeli pozew wniesiony został po upływie terminów określonych w art. 264 k.p., których nie przywrócono na zasadzie art. 265 § 1 k.p. oraz po upływie terminu określonego w art. 265 § 2 k.p.

Wobec przekroczenia przez powoda terminu zawitego przewidzianego w art. 264 § 2 k.p. i braku podstaw do przywrócenia tego terminu, w ocenie Sądu pierwszej instancji nie było potrzeby w niniejszej sprawie badania zasadności i legalności rozwiązania z powodem umowy o pracę.

Sąd Rejonowy zwrócił jednak uwagę na to, że przyczyny przywołane w piśmie rozwiązującym z powodem umowę o pracę bez zachowania okresu wypowiedzenia z winy pracownika, a zatem na podstawie art. 52 § 1 k.p., uzasadniały rozwiązanie umowy o pracę w tym trybie. Podniósł przy tym, że zgodnie z art. 30 § 4 k.p., pracodawca w piśmie rozwiązującym umowę o pracę jest obowiązany podać przyczynę uzasadniającą rozwiązanie umowy o pracę. Jeżeli jednak pracodawca w piśmie rozwiązującym umowę o pracę wskazał kilka przyczyn, dla których postanowił rozwiązać umowę o pracę z danym pracownikiem, to wystarczy że wykaże w toku procesu, że chociażby jedna z nich jest prawdziwa i stanowi ciężkie naruszenie podstawowych obowiązków przez pracownika, aby dane rozwiązanie umowy o pracę uznać za zgodne z prawem.

Z ustaleń dokonanych w toku sprawy wynikało w ocenie Sądu Rejonowego niezbicie, że przyczyny opisane w pkt 2 i 3 pisma rozwiązującego z powodem umowę o pracę zaistniały i stanowiły przykład rażącego naruszenia przez powoda jego podstawowych obowiązków pracowniczych. Sąd wskazał, że powód jako kierownik gospodarczy był odpowiedzialny za organizację i nadzór nad remontami bieżącymi i kapitalnymi. Po wykonanym remoncie powód miał obowiązek zatwierdzić fakturę pod względem merytorycznym, czyli stwierdzić, że prace zostały faktycznie wykonane. W maju 2012 roku M. F. wystawił 2 faktury za łączną kwotę 11.000 zł za wykonanie prac, które nie zostały faktycznie wykonane. Powód zatwierdził te faktury pod względem merytorycznym. Obecnie powód usiłuje przerzucić odpowiedzialność na ówczesną dyrektorkę pozwanej Szkoły, gdyż dyrektorka zatwierdziła te faktury do zapłaty (analogiczna sytuacja dotyczy faktury wystawionej w dniu 7 maja 2012 roku za naprawę elektrycznej tablicy rozdzielczej, która to naprawa nie została faktycznie wykonana). Dyrektorka Z. W. miała wtedy problemy osobiste i nie miała czasu dopilnować wszystkiego. Zaufała powodowi i nie sprawdziła, czy faktycznie prace, za które pozwana Szkoła zapłaciła, zostały wykonane. Powód w perfidny sposób nadużył zaufania Z. W., a obecnie chce na nią przerzucić całą odpowiedzialność za zaistniałą sytuację. Z materiału dowodowego zgromadzonego w sprawie wynika również,

że powód w niewłaściwy sposób przechowywał w pomieszczeniu magazynowym dokumentację, w tym dokumentację zawierającą dane osobowe pracowników.

W tych okolicznościach Sąd Rejonowy uznał, że dyrektor pozwanej Szkoły miała uzasadnione podstawy do rozwiązania z powodem umowy o pracę bez zachowania okresu wypowiedzenia, gdyż powód w pełni świadomie w sposób ciężki naruszył swoje podstawowe obowiązki pracownicze. Podniósł również, że zgodnie z art. 52 § 2 k.p., 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. Bieg miesięcznego terminu z art. 52 § 2 k.p. rozpoczyna się dopiero od chwili, w której pracodawca uzyskał w dostatecznym stopniu wiarygodne informacje uzasadniające jego przekonanie, że pracownik dopuścił się czynu nagannego w stopniu usprawiedliwiającym niezwłoczne rozwiązanie umowy o pracę" (wyrok Sądu Najwyższego z dnia 21 października 1999 roku, I PKN 318/99, OSNAPiUS 2001, nr 5, poz. 155).

Sąd Rejonowy wskazał, że z zeznań dyrektor K. O. wynika, że informacje o nieprawidłowościach w pracy powoda uzyskała już w miesiącu wrześniu i październiku 2012 roku. Powiadomiła wówczas o tych nieprawidłowościach Urząd Miasta w L. Wydział Audytu i Kontroli i w związku z tym, z dniem 8 listopada 2012 roku rozpoczęła się kontrola w pozwanej Szkole. Nie można się zgodzić z twierdzeniem pełnomocnika pozwanego zawartym w odpowiedzi na pozew, że dopiero z protokołu z kontroli, który wpłynął do pozwanej Szkoły w dniu 17 grudnia 2012 roku dyrektor powiedziała się o ciężkim naruszeniu przez powoda jego podstawowych obowiązków pracowniczych. W ocenie Sądu pierwszej instancji w protokole zostały jedynie zawarte opisy okoliczności, które K. O. знаła już wcześniej. Jednakże jak wskazał Sąd Rejonowy z uwagi jednak na nieusprawiedliwione przekroczenie przez powoda terminu z art. 264 § 2 k.p., przekroczenie przez pozwanego pracodawcę terminu z art. 52 § 2 k.p. nie miało znaczenia przy rozstrzygnięciu o roszczeniu powoda o odszkodowanie za niezgodne z prawem rozwiązanie umowy o pracę.

Sąd Rejonowy nie zgodził się z twierdzeniami powoda, że przy rozwiązaniu z nim umowy o pracę został naruszony przepis art. 38 k.p. i 41 k.p. Przepis art. 41 k.p. zawiera zakaz dokonania wypowiedzenia umowy o pracę w czasie usprawiedliwionej nieobecności pracownika. Jak wskazał Sąd pierwszej instancji powodowi nie złożono jednak oświadczenia o rozwiązaniu umowy o pracę za wypowiedzeniem, tylko oświadczenie o rozwiązaniu umowy o pracę bez zachowania okresu wypowiedzenia. Takie oświadczenie może być złożone w czasie zwolnienia lekarskiego pracownika. Powód nie był członkiem związku zawodowego i nie zwracał się do związku zawodowego o ochronę jego praw. Z tego względu zdaniem Sądu Rejonowego nie został naruszony przepis art. 38 k.p. przy rozwiązywaniu z powodem stosunku pracy.

Reasumując Sąd pierwszej instancji stwierdził, że powód nie złożył odwołania w terminie i nie było żadnych podstaw, aby mu ten termin przywrócić, a wobec tego Sąd działając na podstawie art. 264 k.p. oddalił żądanie powoda o odszkodowanie za niezgodne z prawem rozwiązanie stosunku pracy.

Odnosząc się do roszczenia z pkt 2 Sąd Rejonowy podnieść, że zgodnie z art. 3 pkt 4 ustawy z dnia 12 grudnia 1997 roku o dodatkowym wynagrodzeniu rocznym dla pracowników jednostek sfery budżetowej (Dz. U. z 2013 roku, Nr 1144), pracownik nie nabywa prawa do dodatkowego wynagrodzenia rocznego w przypadku rozwiązania z nim umowy o pracę bez zachowania okresu wypowiedzenia. Powód domagał się zasądzenia na swoją rzecz dodatkowego wynagrodzenia rocznego za rok 2012 roku, które to świadczenie jest wypłacane zgodnie z art. 5 ust. 1 cytowanej ustawy, nie później niż do 31 marca następnego roku. Jak wskazał Sąd z uwagi na to, że z powodem została rozwiązana umowa o pracę bez zachowania okresu wypowiedzenia z winy pracownika z dniem 15 stycznia 2013 roku, a Sąd nie uwzględnił roszczenia powoda o odszkodowanie za niezgodne z prawem rozwiązanie umowy o pracę bez zachowania okresu wypowiedzenia, to powód nie nabył prawa do dodatkowego wynagrodzenia rocznego za rok 2012, które powinno być wypłacone w 2013 roku. Wobec tego, powództwo o to roszczenie w ocenie Sądu podlegało oddaleniu.

Odnosząc się do roszczenia z pkt 3 Sąd pierwszej instancji powołał się na treść art. 85 § 1 k.p., zgodnie z którą wypłaty wynagrodzenia dokonuje się co najmniej raz w miesiącu, w stałym i ustalonym z góry terminie. Terminy, w których pracodawca ma obowiązek wypłacenia pracownikowi wynagrodzenia oznaczają datę wymagalności wynagrodzenia.

Chwilę, w której dłużnik dopuszcza się opóźnienia, określić należy na podstawie art. 476 k.c. Przepis ten wskazuje na obiektywny stan faktyczny, który jest podstawą postawienia dłużnikowi zarzutu nieterminowego wykonania zobowiązania.

Zdaniem Sądu Rejonowego w rozpoznawanej sprawie bezsporne było to, że wynagrodzenie za dany miesiąc powód powinien otrzymywać do końca miesiąca. Jednocześnie Sąd zauważył, że w okresie zatrudnienia wynagrodzenie powoda nie było przelewane na konto, lecz wypłacane osobiście powodowi w kasie. Gdy powód świadczył pracę, to po prostu stawiał się w kasie i pobierał wynagrodzenie. Problem pojawiał się jednak wówczas, gdy powoda nie było w pracy. Tymczasem od dnia 19 września 2012 roku do końca zatrudnienia (za wyjątkiem dnia 1 października 2012 roku) powód nieprzerwanie przebywał na zwolnieniu lekarskim. Wynagrodzenie za miesiąc wrzesień 2012 roku powód pobrał osobiście w kasie w dniu 27 września 2012 roku. W tym stanie rzeczy w ocenie Sądu nie można było uznać, aby nastąpiło opóźnienie w wypłacie wynagrodzenia za miesiąc wrzesień 2012 roku, i wobec tego roszczenie o odsetki w tym zakresie należało oddalić.

Wynagrodzenie za miesiąc październik 2012 roku powinno być powodowi wypłacone do dnia 31 października 2012 roku. Już w dniu 26 października 2012 roku powód mógł pobrać to wynagrodzenie (a właściwie częściowo wynagrodzenie chorobowe, a częściowo zasiłek chorobowy) w kasie pozwanej Szkoły. Powód nie stawiał się jednak w pozwanej Szkole. Z uwagi na to, że powód nie pozostawił żadnych dyspozycji, w jaki sposób ma być przekazane wynagrodzenie, to pieniądze leżały w kasie. W dniu 8 listopada 2012 roku powód przysłał e - maila do pozwanej Szkoły i poinformował w nim, że wnosi o przelanie należnego mu wynagrodzenia za miesiąc październik na konto jego córki M. K. (3). Pismem z dnia 9 listopada 2012 roku powód został powiadomiony, że nie ma możliwości dokonania przelewu wynagrodzenia za miesiąc październik 2012 roku na konto wskazane przez powoda, gdyż w dniu 21 czerwca 2012 roku powód podpisał informacje o wypłacie wynagrodzenia do rąk. Zmiany w tej kwestii należy składać osobiście, potwierdzając własnoręcznym podpisem. W związku z powyższym zobowiązano powoda o podanie informacji z jednodniowym wyprzedzeniem, kiedy się zgłosi po odbiór wynagrodzenia z kasy szkoły. W dniu 9 listopada 2012 roku wpłynęło do pozwanej Szkoły pismo powoda (z jego własnoręcznym podpisem), datowane na dzień 9 listopada 2012 roku, w którym powód wnioskował o przelanie wynagrodzenia za październik 2012 roku na konto jego córki M. K. (3). W dniu 9 listopada 2012 roku wpłynęła na wskazane przez powoda konto M. K. (3) kwota wynagrodzenia za miesiąc październik 2012 roku, tj. 834,50 złotych.

Mając na uwadze powyższe Sąd Rejonowy stwierdził stwierdzić, że pozwana Szkoła w chwili, gdy dowiedziała się, w jaki sposób ma przekazać powodowi wynagrodzenie za miesiąc październik 2012 roku, to niezwłocznie to zrobiła. Powód dyspozycję, potwierdzoną własnoręcznym podpisem złożył w dniu 9 listopada 2012 roku i tego samego dnia wynagrodzenie znalazło się na wskazanym przez niego koncie bankowym. Zgodnie z art. 476 k.c., stosowanym w prawie pracy poprzez art. 300 k.p., dłużnik dopuszcza się zwłoki, gdy nie spełnia świadczenia w terminie, a jeżeli termin nie jest oznaczony, gdy nie spełnia świadczenia niezwłocznie po wezwaniu przez wierzyciela. Nie dotyczy to wypadku, gdy opóźnienie w spełnieniu świadczenia jest następstwem okoliczności, za które dłużnik odpowiedzialności nie ponosi. Zdanie Sądu Rejonowego pozwana Szkoła do dnia 9 listopada 2012 roku nie mogła przekazać powodowi wynagrodzenia za miesiąc październik, gdyż nie miała informacji od powoda, w jaki sposób ma zrealizować zobowiązanie, a realizacja zobowiązania w sposób uprzednio wskazany, czyli wypłata do rąk była niemożliwa z uwagi na to, że powód nie był obecny w pozwanej Szkole i do dnia 8 listopada 2012 roku nie odebrał pieniędzy w kasie, chociaż leżały przygotowane.

Wobec powyższego Sąd pierwszej instancji uznał, że opóźnienie w wypłacie wynagrodzenia za miesiąc październik 2012 roku nastąpiło z uwagi na okoliczności, za które pozwana Szkoła nie ponosiła odpowiedzialności. Z tych też względów, roszczenie o odsetki za opóźnienie w płatności wynagrodzenia za miesiąc październik 2012 roku Sąd Rejonowy oddalił. Na marginesie Sąd Rejonowy podniósł, że kwota tych odsetek wynosiłaby jedynie 2,38 zł (licząc, że pierwszym dniem opóźnienia był dzień 1 listopada 2012 roku, ostatnim dzień 8 listopada 2012 roku, do zapłaty pozostawała kwota 834,50 zł, a odsetki ustawowe w tym czasie wynosiły 13 % w stosunku rocznym).

W ocenie Sądu pierwszej instancji wynagrodzenie za miesiąc listopad i grudzień 2012 roku (a właściwie zasiłek chorobowy) zostało przelane na konto M. K. (3) – zgodnie z dyspozycją powoda z dnia 21 listopada 2012 roku, wobec czego zachowanie się pozwanej szkoły należało uznać w tym zakresie za realizujące wypłatę świadczenia w terminie. Z tych względów Sąd Rejonowy uznał, że nie przysługują powodowi odsetki za nieterminowo spełnione świadczenie.

W dniu 31 stycznia 2013 roku wpłynęło do pozwanej Szkoły pismo powoda, w którym wnosił o przesłanie mu wynagrodzenia za miesiąc styczeń 2013 roku przekazem pocztowym. Pismem z dnia 1 lutego 2013 roku dyrektor pozwanej Szkoły powiadomiła powoda, że w związku z niepodaniem aktualnego konta bankowego niemożliwe jest przelanie mu wynagrodzenia. Wskazała, że jeżeli w trybie wyjątku powód wyrazi pisemną zgodę na potrącenie opłaty za przekaz pocztowy, to wynagrodzenie za styczeń 2013 roku zostanie powodowi przesłane przekazem pocztowym. Pismem z dnia 4 lutego 2013 roku – a które wpłynęło do pozwanej Szkoły w dniu 5 lutego 2013 roku – powód poinformował, że podtrzymuje prośbę przekazania wynagrodzenia za styczeń 2013 roku przekazem pocztowym i wyraża zgodę na potrącenie opłaty za przekaz pocztowy. W dniu 7 lutego 2013 roku powód odebrał w Urzędzie Pocztowym w Niemcach kwotę 579,79 złotych. Pozwana Szkoła w ocenie Sądu Rejonowego niezwłocznie zatem, po otrzymaniu pełnych informacji od powoda umożliwiających przekazanie należnych powodowi świadczeń, świadczenia te przekazała na rzecz powoda.

Wobec powyższego Sąd Rejonowy uznał, że opóźnienie w wypłacie wynagrodzenia (a właściwie zasiłku chorobowego i ekwiwalentu za urlop wypoczynkowy) za miesiąc styczeń 2013 roku nastąpiło z uwagi na okoliczności, za które pozwana Szkoła nie ponosiła odpowiedzialności. Z tych względów, roszczenie o odsetki za opóźnienie w płatności wynagrodzenia za miesiąc styczeń 2013 roku Sąd oddalił. Na marginesie podniósł, że kwota tych odsetek wynosiłaby jedynie 4,54 zł (licząc, że pierwszym dniem opóźnienia był dzień 16 stycznia 2013 roku, gdyż z dniem 15 stycznia 2013 roku został rozwiązany stosunek pracy z powodem, a ostatnim dzień 6 lutego 2013 roku, do zapłaty pozostawała kwota 579,79 zł, a odsetki ustawowe w tym czasie wynosiły 13 % w stosunku rocznym).

Odnośnie roszczenia z pkt 4 Sąd pierwszej instancji podniósł, że nie ulega wątpliwości, że już z dniem 1 maja 2009 roku został powodowi przyznany dodatek specjalny za wykonywanie zadań z zakresu ochrony przeciwpożarowej i ewakuacji pracowników. W późniejszym okresie wysokość dodatku ulegała zwiększeniu i od dnia 1 lipca 2012 roku dodatek ten wynosił 155 złotych. W okresie, za który powód domaga się zasądzenia tego dodatku, czyli od października 2012 roku do stycznia 2013 roku powód przebywał na zwolnieniu lekarskim (poza dniem 1 października 2012 roku). W trakcie trwania zwolnienia lekarskiego powód przez pierwsze 33 dni tego zwolnienia otrzymywał wynagrodzenie chorobowe, a przez następny okres zasiłek chorobowy (zgodnie z art. 92 § 1 pkt 1 i 2 k.p.). W okresach niezdolności do pracy z powodu choroby, wskazanych w art. 92 § 1 pkt 1 kp, pracownikowi przysługuje prawo do 80% wynagrodzenia za pracę.

Wynagrodzenie gwarancyjne, o którym mowa w art. 92 § 1 k.p., jak wskazał Sąd oblicza się według zasad obowiązujących przy ustalaniu podstawy wymiaru zasiłku chorobowego. Zasady te określone są w art. 36 - 47 ustawy o świadczeniach pieniężnych z ubezpieczenia społecznego w razie choroby i macierzyństwa. Podstawą wymiaru zasiłku chorobowego jest wynagrodzenie wypłacane przez pracodawcę, od którego ustalono składkę na ubezpieczenie społeczne. Podstawą wyliczenia zasiłku jest przeciętne wynagrodzenie pracownika za okres 6 miesięcy poprzedzających miesiąc, w którym powstało prawo do zasiłku. Gdy wysokość wynagrodzenia pracownika ulega znacznemu wahaniu, podstawę obliczenia wymiaru zasiłku stanowi przeciętne wynagrodzenie za okres 12 miesięcy poprzedzających miesiąc powstania prawa do zasiłku. Zasiłek za każdy dzień niezdolności do pracy stanowi 1/30 tak obliczonego wynagrodzenia. Zarówno zasiłek, jak i wynagrodzenie gwarancyjne wypłacane są za każdy dzień niezdolności do pracy, nie wyłączając dni wolnych od pracy.

Stosownie do ustaleń Sądu Rejonowego do podstawy obliczenia wynagrodzenia chorobowego, a następnie zasiłku chorobowego przyjęto: wynagrodzenie zasadnicze powoda, premię i dodatek specjalny za wykonywanie z zakresu ochrony przeciwpożarowej i ewakuacji pracowników. Sąd Rejonowy zwrócił uwagę na to, że skoro w spornym okresie powód nie wykonywał obowiązków z zakresu ochrony przeciwpożarowej i ewakuacji pracowników, gdyż przebywał na zwolnieniu lekarskim, to nie przysługiwało mu za ten okres prawo do dodatku specjalnego (poza dniem 1 października 2012 roku, ale za ten dzień dodatek proporcjonalnie został naliczony), tylko prawo do wynagrodzenia chorobowego

i zasiłku chorobowego, a do podstawy naliczania tych świadczeń dodatek specjalny został uwzględniony. Z tych względów roszczenie o dodatek specjalny jako niezasadne Sąd Rejonowy oddalił.

Odnosnie roszczenia z pkt 5 Sąd pierwszej instancji wskazał, że powód podnosił, iż przysługuje mu odrębne wynagrodzenie (dodatek specjalny) za wykonywanie czynności z zakresu bezpieczeństwa i higieny pracy, gdyż czynności te nie stanowiły jednego z obowiązków pracowniczych, wynikających z zajmowanego przez niego stanowiska kierownika gospodarczego. Czynności inspektora ds. BHP były wykonywane – jak powód podnosił - jako czynności dodatkowe, do których wykonywania powód otrzymał dodatkowy zakres czynności i nie były to czynności tożsame z czynnościami, które powód wykonywał na stanowisku kierownika gospodarczego. Ponieważ zobowiązanie powoda do wykonywania obowiązków inspektora BHP w ramach zatrudnienia go na stanowisku kierownika gospodarczego spowodowało w istocie poszerzenie obowiązków na zajmowanym stanowisku, to powinien być mu wypłacany z tego tytułu dodatkowy składnik płacowy, o charakterze stałym, jakim jest dodatek specjalny, zgodnie z art. 36 ust. 5 ustawy z dnia 21 listopada 2008 roku o pracownikach samorządowych (Dz. U Nr 223, poz. 1458).

Mając to na uwadze Sąd Rejonowy wskazał, że w zakresie czynności, które powód otrzymał w dniu 19 września 2005 roku, w pkt 22 wpisano, że w ramach wykonywanych obowiązków powód jako kierownik gospodarczy ma prowadzić sprawy BHP według zakresu obowiązków inspektora ds. bezpieczeństwa i higieny pracy. Wykonywanie obowiązków z zakresu BHP przez cały okres zatrudnienia powoda należało zatem do jego podstawowych obowiązków pracowniczych. Zgodnie zaś z art. 36 ust. 5 ustawy z dnia 21 listopada 2008 roku o pracownikach samorządowych (Dz. U. Nr 223, poz. 1458) pracownikowi samorządowemu z tytułu okresowego zwiększenia obowiązków służbowych lub powierzenia dodatkowych zadań mógł zostać przyznany dodatek specjalny. Zdaniem Sądu powołany przepis nie stwarzał obowiązku przyznania pracownikowi dodatku specjalnego, skoro w ustawie użyto sformułowania „może być przyznany”. Powodowi taki dodatek z tytułu wykonywania obowiązków z zakresu BHP nigdy nie został przyznany.

Nadto Sąd wskazał, że pozwany pracodawca nie miał obowiązku przyznawania powodowi tego dodatku, tym bardziej, że zadania z zakresu BHP nie były „dodatkowymi zadaniami”, lecz wchodziły w zakres podstawowych obowiązków pracowniczych powoda (gdyż zostały określone w jego zakresie czynności). W tej sytuacji, roszczenie powoda o zasądzenie na jego rzecz dodatku za wykonywanie obowiązków z zakresu BHP Sąd uznał za niezasadne.

Odnosnie roszczenia z pkt 6 Sąd podniósł, że zgodnie z art. 97 § 1 k.p., w związku z rozwiązaniem lub wygaśnięciem stosunku pracy pracodawca jest obowiązany niezwłocznie wydać pracownikowi świadectwo pracy. Wydanie świadectwa pracy nie może być uzależnione od uprzedniego rozliczenia się pracownika z pracodawcą. W ciągu zaś 7 dni od otrzymania świadectwa pracy pracownik może wystąpić z wnioskiem do pracodawcy o sprostowanie świadectwa pracy. W razie nieuwzględnienia wniosku pracownikowi przysługuje, w ciągu 7 dni od zawiadomienia o odmowie sprostowania świadectwa pracy, prawo wystąpienia z żądaniem jego sprostowania do sądu pracy (art. 97 § 2¹ k.p.). Upływ w/w terminu ma ten skutek prawny, że wygasa prawo pracownika dochodzenia sprostowania świadectwa pracy na drodze sądowej.

Sąd wskazał, że powód świadectwo pracy otrzymał od pozwanej Szkoły w dniu 23 stycznia 2013 roku. Nie zwracał się do pozwanego pracodawcy z wnioskiem o sprostowanie świadectwa pracy, gdyż jak podnosił „wystąpił już z pozwem do Sądu Pracy”. Sam fakt złożenia pozwu w żaden sposób nie wpływał na możliwość wystąpienia przez powoda do pracodawcy z wnioskiem o sprostowanie świadectwa pracy. Skoro powód nie złożył w ustawowym terminie wniosku do pracodawcy o sprostowanie świadectwa pracy, to jego roszczenie z tego tytułu wygasło. Nadto Sąd Rejonowy wskazał, że z roszczeniem o sprostowanie świadectwa pracy powód wystąpił dopiero w dniu 30 września 2014 roku.

Od wskazanego wyroku apelację wniósł powód zaskarżając rozstrzygnięcie w całości, zarzucając:

- naruszenie prawa materialnego polegające na niepoprawnej wykładni przepisów prawnych co w konsekwencji spowodowało niewłaściwe zastosowanie przepisów oraz złą subsumcję;

- naruszenie przepisów prawa procesowego polegające na złym ustaleniu przez Sąd stanu faktycznego przez złą ocenę materiału dowodowego;
- sprzeczność istotnych ustaleń Sądu z treścią zebranego w sprawie materiału;
- niewyjaśnienie wszystkich istotnych okoliczności sprawy. Mając na uwadze podniesione zarzuty powód wnosił o:
 - unieważnienie postępowania ze względu na fakt nieprzyznania powodowi w toku postępowania przed Sądem I instancji pomocy prawnej z urzędu pomimo iż powód dwukrotnie wnosił o ustanowienie pełnomocnika z urzędu, ponieważ jako osoba bezrobotna nie był w stanie ponieść kosztów ustanowienia pełnomocnika z wyboru lub
 - uchylene zaskarżonego wyroku i przekazanie sprawy do ponownego rozpoznania Sądowi I Instancji lub
 - zmianę zaskarżonego wyroku poprzez przywrócenie powoda do pracy i zasądzenie od pozwanego na rzecz powoda odszkodowania za okres pozostawania bez zatrudnienia lub
 - zmianę zaskarżonego wyroku poprzez zasądzenie od pozwanego na rzecz powoda kwoty odszkodowania z tytułu niezgodnego z prawem rozwiązania stosunku pracy oraz nakazanie sprostowania świadectwa pracy;
 - zasądzenie od pozwanego na rzecz powoda wypłaty kwoty dodatkowego wynagrodzenia za okres od 19 września 2005 roku do 15 stycznia 2013 roku z tytułu wykonywania dodatkowych obowiązków pracowniczych na stanowisku inspektora bhp;
 - zasądzenie od pozwanego na rzecz powoda wypłaty dodatkowego wynagrodzenia rocznego za 2012 rok;
 - zasądzenie od pozwanego na rzecz powoda wypłaty kwoty odsetek za okres od 1 września 2012 roku do 15 stycznia 2013 roku z tytułu nieterminowego wypłacania powodowi wynagrodzenia;
 - dodatkowe przesłuchanie wszystkich świadków zeznających na rozprawie przed Sądem I instancji;
 - zasądzenie kosztów procesu według norm prawem przepisanych.

Sąd Okręgowy zważył co następuje:

Apelacja M. K. (1) nie zasługuje na uwzględnienie i jako tak podlega oddaleniu.

Sąd Okręgowy podziela dokonane przez Sąd pierwszej instancji ustalenia faktyczne oraz aprobuje ocenę prawną przedstawioną w motywach zaskarżonego wyroku, za wyjątkiem przyjętego przez Sąd Rejonowy poglądu co do przekroczenia przez pozwanego pracodawcę terminu z art. 52 § 2 k.p. dla złożenia oświadczenia woli o rozwiązaniu umowy o pracę bez wypowiedzenia z winy pracownika.

Z poczynionych przez Sąd pierwszej instancji ustaleń wynika, że informacje o nieprawidłowościach w pracy powoda nowa dyrektor uzyskała we wrześniu i październiku 2012 roku i powiadomiła wówczas o tych nieprawidłowościach Urząd Miasta w L. Wydział Audytu i Kontroli, w związku z czym, z dniem 8 listopada 2012 roku rozpoczęła się

kontrola w pozwanej Szkole, a złożenie oświadczenia woli o rozwiązaniu umowy o pracę bez wypowiedzenia nastąpiło w dniu 15 stycznia 2013 roku. Na uzasadnienie swego stanowiska Sąd pierwszej instancji wskazał, że właśnie miesiąc wrzesień 2012 roku należało uznać za okres w którym rozpoczął bieg przewidziany w art. 52 § 2 k.p. termin, a nie jak podnosiła strona pozwana, w dniu 17 grudnia 2013 roku, tj. dzień w którym do pozwanej szkoły wpłynął protokół z kontroli, z uwagi na to, że w ocenie Sądu Rejonowego powołany protokół zawierał opis okoliczności, które K. O. знаła już wcześniej. Z tą oceną w ustalonym stanie faktycznym sprawy nie można się zgodzić. Zgodnie bowiem z utrwalonym w orzecznictwie poglądem przyjmuje się, że ów termin rozpoczyna się dopiero od chwili, w której pracodawca uzyskał w dostatecznym stopniu wiarygodne informacje uzasadniające jego przekonanie, iż pracownik dopuścił się czynu nagannego w stopniu usprawiedliwiającym niezwłoczne rozwiązanie umowy o pracę, czyli od zakończenia, podjętego niezwłocznie i sprawnie przeprowadzonego, wewnętrznego postępowania, sprawdzającego uzyskane przez pracodawcę wiadomości o niewłaściwym zachowaniu pracownika (wyroki Sądu Najwyższego z dnia 15 kwietnia 1999 roku, sygn. I PKN 12/98, z dnia 21 października 1999 roku, sygn. I PKN 318/99, z dnia 7 sierpnia 2001 roku, sygn. I PKN 592/00, z dnia 20 sierpnia 2008 roku, sygn. I PK 32/08 oraz z dnia 24 lipca 2009 roku, sygn. I PK 44/09). W rozpoznawanej sprawie w ocenie Sądu Okręgowego dopiero 17 grudnia 2012 roku można uznać przy uwzględnieniu powołanego poglądu za dzień w którym rozpoczął bieg termin przewidziany w art. 52 § 2 k.p. W tym bowiem dniu jak ustalono wpłynął do pozwanej szkoły protokół kontroli, sporządzony przez uprawnionego pracownika organu nadzorującego działalność tej jednostki, który wbrew ocenie Sądu pierwszej instancji, oprócz opisu okoliczności znanych już nowej dyrektor pozwanej szkoły, dotyczących postępowania powoda, zawierał również ich ocenę jako nieprawidłowych, potwierdzoną przez powołanego do przeprowadzania kontroli pracownika organu nadzoru. W stanie faktycznym sprawy dopiero dotarcie do dyrektora pozwanej szkoły wniosków zawartych w protokole pokontrolnym w dniu 17 grudnia 2012 roku można uznać za zdarzenie gdy uzyskał w dostatecznym stopniu wiarygodne informacje, bowiem wynikające z przeprowadzonego audytu, uzasadniające jego przekonanie, iż powód dopuścił się czynu nagannego w stopniu usprawiedliwiającym niezwłoczne rozwiązanie umowy o pracę.

Z tych względów nie miało usprawiedliwianych podstaw przyjęcie przez Sąd pierwszej instancji wskazanego poglądu.

Przechodząc do rozważenia zarzutów apelacji w pierwszej kolejności wskazać należy na brak podstaw do uwzględnienia wniosku apelacji o uchylenie zaskarżonego wyroku. W myśl art. 386 § 2 i § 4 k.p.c. sąd uchyla zaskarżony wyrok i przekazuje sprawę do ponownego rozpoznania w razie stwierdzenia nieważności postępowania oraz może uchylić zaskarżony wyrok w razie nierozpoznania przez sąd pierwszej instancji istoty sprawy albo gdy wydanie wyroku wymaga przeprowadzenia postępowania dowodowego w całości. W okolicznościach sprawy nie budzi wątpliwości, iż nie zachodzi żadna z przesłanek skutkujących uchyleniem wyroku. Wyrok nie został wydany w warunkach nieważności, której podstawy określa art. 379 k.p.c. Wbrew twierdzeniom powoda okoliczność nieustanowienia w toku postępowania przed Sądem pierwszej instancji pełnomocnika z urzędu nie stanowi samo przez się podstawy do przyjęcia, że wskazane postępowanie dotknięte jest nieważnością. Wskazaną przez apelującego przyczynę należałoby powiązać z przewidzianą w powołanym przepisie podstawą z pkt 5, tj. pozbawieniem możliwości obrony praw, której istnienia należy oceniać jednak z punktu widzenia zaistnienia określonych okoliczności konkretnej sprawy. Tymczasem w rozpoznawanej sprawie powód swoim zachowaniem w ocenie Sądu Okręgowego dał podstawy do przyjęcia wniosku o tym, że w sposób dostatecznie zrozumiały postrzegał podstawy faktyczne sporu oraz prawne podstawy dochodzonych roszczeń. Nie można zatem przyjąć, że z uwagi na brak pełnomocnika zaistniała w sposób realny w toku postępowania wskazana podstawa nieważności. Na marginesie należy jedynie zauważyć, że postanowienia Sądu pierwszej instancji w przedmiocie oddalenia wniosków o ustanowienie pełnomocnika ostały się.

Apelacja nie zarzuca też, aby doszło do nierozpoznania istoty sprawy bądź aby zachodziła konieczność przeprowadzenia postępowania dowodowego w całości. Z tych względów w ocenie Sądu Okręgowego nie zachodzą podstawy, które miałyby skutkować uchyleniem zaskarżonego wyroku.

Przechodząc do analizy zarzutu podniesionego przez powoda naruszenia przepisów prawa procesowego polegającego na złym ustaleniu przez Sąd stanu faktycznego przez złą ocenę materiału dowodowego należy wskazać, że wobec tego, iż podniesiony zarzut apelacyjny uzasadniony jest zdaniem powoda okolicznościami dotyczącymi dokonanej przez Sąd pierwszej instancji oceny dowodów, Sąd Okręgowy uznał za zasadne wskazać na ustalone rygory zasady swobodnej

oceny dowodów, zgodnie z którymi normy swobodnej oceny dowodów wyznaczone są wymogami prawa procesowego, doświadczenia życiowego oraz regułami logicznego myślenia. Na tej podstawie sąd w sposób bezstronny, racjonalny i wszechstronny rozważa materiał dowodowy jako całość, dokonując 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, II UKN 685/98; Kodeks Postępowania Cywilnego. Komentarz, T. Ereciński (red.), Lexis Nexis 2007, str. 552 i nast.). Biorąc pod uwagę powyższe wymogi w ocenie Sądu Okręgowego rozumowanie przeprowadzone przez Sąd pierwszej instancji spełnia te kryteria.

Należy przy tym wskazać, że podnosząc powołany zarzut apelujący nie może poprzestać tylko na abstrakcyjnym sformułowaniu tego zarzutu czy też ewentualnie na powtórzeniu swojego stanowiska prezentowanego w toku postępowania. Należy bowiem precyzyjnie wykazać błędy logicznego rozumowania, sprzeczność dokonanej oceny z doświadczeniem życiowym, nie dość wszechstronną analizę materiału dowodowego, bezzasadne pominięcie dowodów, na podstawie których uprawnione byłoby wysnuć odmiennych wniosków, niż te, które legły u podstaw rozstrzygnięcia, w rozumowaniu zaprezentowanym przez Sąd I instancji (por. orzeczenia Sądu Najwyższego z dnia 6 listopada 1998 roku, II CKN 4/98, z dnia 10 kwietnia 2000 roku, V CKN 17/2000, 5 sierpnia 1999 roku, II UKN 76/99).

Ponadto jeżeli z określonego materiału dowodowego sąd wyprowadza wnioski logicznie poprawne i zgodne z doświadczeniem życiowym, to ocena sądu nie narusza reguł swobodnej oceny dowodów (art. 233 § 1 k.p.c.) i musi się ostać, choćby w równym stopniu, na podstawie tego materiału dowodowego, dawały się wysnuć wnioski odmiennie. Tylko w przypadku, gdy brak jest logiki w wiązaniu wniosków z zebranymi dowodami lub gdy wnioskowanie sądu wykracza poza schematy logiki formalnej albo, wbrew zasadom doświadczenia życiowego, nie uwzględnia jednoznacznych praktycznych związków przyczynowo - skutkowych, to przeprowadzona przez sąd ocena dowodów może być skutecznie podważona (wyrok Sądu Najwyższego z dnia 27 września 2002 roku, II CKN 817/00).

W ocenie Sądu Okręgowego powód powyższym wymogom dotyczącym skutecznego zarzutu przekroczenia przez Sąd pierwszej instancji granic swobodnej oceny dowodów nie sprostał z powodu zupełnego niesprecyzowania podniesionego zarzutu. Stanowisko prezentowane przez powoda należy ocenić jako polemikę ze stanowiskiem przyjętym przez Sąd Rejonowy, które nie może uzasadniać wniosku o zmianę zaskarżonego wyroku.

Również pozostałe zarzuty apelacji w postaci sprzeczność istotnych ustaleń Sądu z treścią zebranego w sprawie materiału i niewyjaśnienie wszystkich istotnych okoliczności sprawy z uwagi na zupełny brak uzasadnienia ich istoty w ocenie Sądu nie zasługują na uwzględnienie. Sąd Okręgowy nie znalazł podstaw do przyjęcia, że w rozpoznawanej sprawie Sąd pierwszej instancji naruszył prawo materialne.

Należy jednakże zauważyć, że pomimo, że Sąd pierwszej instancji oddalił powództwo z powodu przekroczenia terminu do jego wytoczenia, to jednakże jednocześnie poczynił ustalenia i na ich podstawie dokonał oceny zachowania się powoda uznając, że przyczyny przywołane w piśmie rozwiązującym z powodem umowę o pracę bez zachowania okresu wypowiedzenia z winy pracownika na podstawie art. 52 § 1 k.p., uzasadniały rozwiązanie umowy o pracę w tym trybie. Zdaniem Sądu pierwszej instancji dyrektor pozwanej Szkoły miała uzasadnione podstawy do rozwiązania z powodem umowy o pracę bez zachowania okresu wypowiedzenia, gdyż powód w pełni świadomie w sposób ciężki naruszył swoje podstawowe obowiązki pracownicze. Z poczynionymi ustaleniami i ich oceną prawną Sąd Okręgowy w pełni się zgadza.

Nadto należy podnieść, że dokonana w apelacji przez powoda modyfikacja powództwa polegająca na zastąpieniu żądania zasądzenia odszkodowania przywróceniem do pracy z uwagi na powyżej wskazane ustalenia i ich ocenę w zakresie zachowania się powoda, przesądzających o tym, że przyczyny przywołane w piśmie rozwiązującym z powodem umowę o pracę bez zachowania okresu wypowiedzenia z winy pracownika na podstawie art. 52 § 1 k.p., uzasadniały rozwiązanie umowy o pracę w tym trybie, nie ma znaczenia dla oceny jego zasadność w ustalonym stanie faktycznym sprawy. Identyczne są bowiem przesłanki oceny zasadności tych dwóch alternatywnych względem siebie roszczeń. Ponadto stwierdzić należy, że powód w toku postępowania przed Sądem pierwszej instancji konsekwentnie popierał żądanie zasądzenia odszkodowania.

Biorąc pod uwagę powyższe Sąd Okręgowy uznał, że apelacja nie jest zasadna a jej wnioski nie zasługują na uwzględnienie i na podstawie powołanych przepisów oraz art. 385 k.p.c. orzekł jak w sentencji.

Rozstrzygnięcie o kosztach postępowania apelacyjnego polegające na zasądzeniu od powoda na rzecz pozwanej kwoty 60 złotych Sąd Okręgowy oddalając apelację oparł na treści art. 102 k.p.c. w związku z art. 391 § 1 k.p.c. uznając, że aktualna sytuacja materialna powoda, który nigdzie nie pracuje, od 2 lat jest zarejestrowany jako bezrobotny w Urzędzie Pracy i utrzymuje się z pomocy rodziny, uzasadnia przyjęcie wniosku o zaistnieniu szczególnego uzasadnionego wypadku po jego stronie. Z tych względów Sąd Okręgowy zastosował regułę przewidzianą w § 13 ust. 1 pkt 1 w związku z § 12 ust. 1 pkt 1 rozporządzenia z dnia 28 września 2002 roku w sprawie opłat za czynności adwokackie oraz ponoszenia przez Skarb Państwa kosztów pomocy prawnej udzielonej z urzędu (tekst jednolity: Dz. U. z 2013 roku, poz. 461), zasądzając kwotę 60 złotych tytułem częściowego zwrotu kosztów postępowania apelacyjnego wyłącznie przy uwzględnieniu stawki minimalnej dotyczącej dochodzonego przez powoda roszczenia związanego z rozwiązaniem umowy o pracę bez wypowiedzenia.