

sygn. akt VII Pa 130/15

## WYROK W IMIENIU RZECZYPOSPOLITEJ POLSKIEJ

Dnia 16 grudnia 2015 r.

Sąd Okręgowy Warszawa-Praga w Warszawie VII Wydział Pracy i Ubezpieczeń Społecznych  
w składzie:

Przewodniczący: SSO Marcin Graczyk

Sędziowie: SO Włodzimierz Czechowicz (spr.)

SO Anna Kozłowska-Czabańska

Protokolant: Anita Milewska

po rozpoznaniu na rozprawie w dniu 16 grudnia 2015 r. w W.

sprawy z powództwa B. B.

przeciwko Szpitalowi (...) p.w. (...) Sp. z o.o. w W.

o przywrócenie do pracy

na skutek apelacji wniesionej przez Szpital (...) p.w. (...) Sp. z o.o. od wyroku Sądu Rejonowego dla Warszawy Pragi-Północ w W. VI Wydział Pracy i Ubezpieczeń Społecznych z dnia 2 lipca 2015 r., sygn.. VI P 270/14

1. odrzuca apelację wniesioną od pkt. 2 zaskarżonego wyroku,
2. oddala apelację w pozostałym zakresie,
3. zasądza od Szpitala (...) p.w. (...) Sp. z o.o. w W. na rzecz B. B. kwotę 60,00 zł (sześćdziesiąt złotych) tytułem zwrotu kosztów zastępstwa procesowego za instancję odwoławczą.

SSO Anna Kozłowska-Czabańska SSO Marcin Graczyk SSO Włodzimierz Czechowicz

**Sygn. akt VII Pa 130/15**

## UZASADNIENIE

Wyrokiem z dnia 2 lipca 2015 roku Sąd Rejonowy dla Warszawy Pragi-Północ w W. VI Wydział Pracy i Ubezpieczeń Społecznych przywrócił powódkę B. B. do pracy u pozwanej w Szpitalu (...) p. w. (...) Spółka z o.o. w W. na poprzednich warunkach pracy i płacy, przyznał od Skarbu Państwa Sądu Rejonowego dla Warszawy Pragi – Północ w W. na rzecz adwokata A. K. kwotę 60 zł tytułem nieopłaconej pomocy prawnej udzielonej powódce z urzędu. Ponadto Sąd Rejonowy nakazał pobrać od pozwanej na rzecz Skarbu Państwa Sądu Rejonowego dla Warszawy P. w W. kwotę 1.860 zł tytułem opłaty od pozwu, od której powódka zwolniona była z mocy ustawy.

W uzasadnieniu wyroku Sąd Rejonowy wskazał, że pismem z 29 maja 2014 roku B. B. złożyła wniosek o przywrócenie terminu do wniesienia odwołania od wystosowanego przez jej pracodawcę rozwiązania umowy o pracę. Uzasadniając wniosek powódka wskazała, iż zgodnie z pouczeniem podanym przez pracodawcę w rozwiązaniu umowy o pracę bez wypowiedzenia, skierowała pozew na adres Sąd Rejonowy dla Warszawy P. Wydział VI Pracy i Ubezpieczeń Społecznych. Powódka podniosła, iż 28 maja 2014 roku Poczta Polska zwróciła list polecony z adnotacją na kopercie

– zwrot nadawcy niedostateczna nazwa adresata. Powódka stwierdziła, że nie była świadoma, że nazwa adresata jest niedostateczna, a Sąd Rejonowy dla Warszawy P. dzieli się na P. i P.. Powódka wskazała, że pracodawca nie pouczył jej, co do powyższej kwestii. Powódka stwierdziła, że nadała pozew w wymaganym terminie i nie ponosi winy za jego niedochowanie, gdyż oznaczenie Sądu było zgodne z pouczeniem.

Wraz z wnioskiem powódka złożyła pozew wnosząc o przywrócenie do pracy u strony pozwanej oraz zasądzenie kosztów procesu wg norm przepisanych, w tym kosztów zastępstwa procesowego.

W uzasadnieniu pozwu powódka wskazała, że pracodawca w dacie rozwiązania umowy o pracę nie miał podstaw do skorzystania z zastosowanego trybu rozwiązania, gdyż nie minęły jeszcze 3 miesiące pobierania świadczenia rehabilitacyjnego, które stanowią ochronę trwałości stosunku pracy. Powódka stwierdziła, że przebywając na świadczeniu rehabilitacyjnym bezpośrednio po zakończeniu okresu zasiłkowego podlegała ochronie przed rozwiązaniem umowy o pracę.

W odpowiedzi na pozew pozwana wniosła o oddalenie powództwa oraz zasądzenie od powódki kosztów procesu, w tym kosztów zastępstwa procesowego wg norm przepisanych oraz opłaty od pełnomocnictwa w kwocie 17 zł. W uzasadnieniu pozwana wskazała, iż trzymiesięczny okres pobierania przez powódkę świadczenia rehabilitacyjnego upłynął 3 marca 2014 r., w związku z czym pozwana rozwiązała z powódką umowę o pracę z dniem 22 kwietnia 2014 r. z zachowaniem ochrony pracownika ustalonej w ramach terminów wskazanych w kodeksie pracy. Pozwana podniosła, iż wydanie kolejnej decyzji przyznającej uprawnienie do świadczenia rehabilitacyjnego nie powoduje liczenia od początku terminów możliwości rozwiązania umowy o pracę w trybie art. 53 kodeksu pracy.

W piśmie procesowym z 13 marca 2015 r. powódka wskazała, iż w dacie rozwiązania przez pozwaną umowy o pracę – 22 kwietnia 2014 r., brak było podstaw do rozwiązania umowy o pracę bez wypowiedzenia na podstawie art. 53 § 1 pkt 1 lit. b) kodeksu pracy, z uwagi na brak spełnienia przesłanki pobierania przez pracownika świadczenia rehabilitacyjnego przez pierwsze 3 miesiące. Powódka podniosła, iż 3 miesiące od dnia rozpoczęcia pobierania świadczenia upłynęłyby 4 marca 2014 r., a w momencie rozwiązania umowy o pracę powódka posiadała prawo do świadczenia rehabilitacyjnego do 3 marca 2014 roku. Powódka stwierdziła, że powyższe oznacza, iż w chwili rozwiązania przez pozwaną umowy o pracę brak było ustawowych przesłanek ku temu. Powódka podniosła, że kolejna decyzja ZUS przedłużająca prawo powódki do pobierania świadczenia rehabilitacyjnego została wydana dopiero po złożeniu przez pracodawcę oświadczenia o rozwiązaniu umowy o pracę. W dalszej kolejności powódka podniosła zarzut, że pozwana nie dopełniła obowiązku wynikającego z art. 38 § 1 kodeksu pracy i nie przeprowadziła konsultacji związkowej przed rozwiązaniem z powódką umowy o pracę. Powódka wskazała, że była reprezentowana przez związek zawodowy (...), o czym pozwana wiedziała. W piśmie procesowym z 27 maja 2015 r. pozwana podtrzymała swoje dotychczasowe stanowisko oraz wskazała, iż zarzut braku zawiadomienia zakładowej organizacji związkowej reprezentującej powódkę o zamiarze zwolnienia jej z pracy jest bezzasadny. Pozwana podniosła, iż skierowała pismo z informacją o zamiarze zwolnienia powódki z pracy, jednakże osoby wyznaczone do reprezentacji odmówiły przyjęcia dokumentów. Pozwana wskazała, iż nie otrzymała także informacji o tym, kto jest uprawniony do reprezentowania zakładowej organizacji związkowej. Pozwana stwierdziła, że podjęła działania w zakresie poinformowania zakładowej organizacji związkowej o planach zwolnienia powódki z pracy. W toku procesu strony podtrzymały swoje stanowiska.

Sąd Rejonowy ustalił w sprawie następujący stan faktyczny: powódka B. B. pozostawała w stosunku pracy ze Szpitalem (...) (...) Spółką

z o.o. w okresie od 1 grudnia 1998 r. do 28 kwietnia 2014 r. Powódka pracowała w pełnym wymiarze czasu pracy na stanowisku księgowej. Średnie miesięczne wynagrodzenie powódki wynosiło 3.720 zł. Powódka była członkiem Organizacji (...) (okoliczność bezsporna).

Powódka przebywała na zwolnieniu lekarskim pobierając bez przerwy zasiłek chorobowy przez 182 dni. Następnie decyzją z 21 listopada 2013 r. znak: (...) - (...) - (...), ZUS (...) Oddział w W. przyznał powódce prawo do świadczenia rehabilitacyjnego na okres od 4 grudnia 2013 r. do 3 marca 2014 r. Decyzją z 23 kwietnia 2014 r. znak: (...) - (...) -

(...), ZUS (...) Oddział w W. przyznał powódce prawo do świadczenia rehabilitacyjnego na okres od 4 marca 2014 r. do 1 czerwca 2014 r.

Pozwana nie zawiadomiła reprezentującej powódkę organizacji związkowej o zamiarze rozwiązania z powódką umowy o pracę. Pracownik pozwanej spółki w dniu 22 kwietnia 2014 r. sporządził jedynie notatkę służbową z treści której wynikało, że pozwana odstąpiła od poinformowania reprezentującej powódkę organizacji związkowej o zamiarze rozwiązania z powódką umowy o pracę z uwagi na fakt, że wskazane w notatce osoby odmówiły odebrania w imieniu organizacji związkowej zawiadomienia o zamiarze rozwiązania z powódką umowy o pracę.

Pismem nadanym w dniu 24 kwietnia 2014 r. (doręczonym powódce 28 kwietnia 2014 r.) pozwana rozwiązała z powódką umowę o pracę bez zachowania okresu wypowiedzenia na podstawie art. 53 § 1 pkt 1 lit. b kodeksu pracy. Jako przyczynę rozwiązania umowy o pracę pozwana wskazała niezdolność do pracy wskutek choroby trwającej dłużej niż łączny okres pobierania z tego tytułu wynagrodzenia i zasiłku oraz świadczenia rehabilitacyjnego. W treści pisma pozwana zamieściła pouczenie o przysługującym powódce prawie wniesienia odwołania do Sądu Pracy w terminie 14 dni. Określając adres właściwego sądu pozwana wskazała – Sąd Rejonowy dla Warszawy P. VI Wydział Pracy i Ubezpieczeń Społecznych, (...)-(...) W. ul. (...).

W dniu 12 maja 2014 r. powódka nadała korespondencję wraz z odwołaniem od rozwiązania umowy o pracę, na adres „Sąd Rejonowy dla Warszawy P. VI Wydział Pracy i Ubezpieczeń Społecznych ul. (...), (...)-(...) W.”. W dniu 14 maja 2014 r. operator pocztowy zwrócił korespondencję do powódki z uwagi na niedostateczną nazwę adresata. Powódka otrzymała zwrot przesyłki w dniu 28 maja 2014 r. – okoliczność bezsporna. Dnia 29 maja 2014 r. powódka reprezentowana przez pełnomocnika nadała pozew na prawidłowy adres Sądu wraz z wnioskiem o przywrócenie terminu do wniesienia odwołania.

Powyższy stan faktyczny Sąd Rejonowy ustalił w oparciu o wskazane w uzasadnieniu dokumenty zgromadzone w aktach sądowych i aktach osobowych powódki.

Na podstawie dokonanych ustaleń Sąd Rejonowy doszedł do wniosku, że powództwo podlegało uwzględnieniu jako uzasadnione. W pierwszej kolejności Sąd ustalił, czy uchybienie przez powódkę 14-dniowego terminu do złożenia odwołania do Sądu pracy było niezawinione i usprawiedliwione. Sąd Rejonowy wskazał, że 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 zgodnie z art. 264 § 2 kodeksu pracy. Jeżeli pracownik nie dokonał - bez swojej winy - w terminie czynności, o których mowa w art. 264, sąd pracy na jego wniosek postanowi przywrócenie uchybionego terminu (art. 265 § 1 k.p.). 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.

Składając wniosek o przywrócenie terminu do wniesienia odwołania powódka podała, że niedochowanie przez nią terminu było związane z błędnym wskazaniem przez pozwaną w treści rozwiązania umowy o pracę nazwy Sądu, przez co nadana przez powódkę korespondencja została zwrócona przez operatora pocztowego.

Sąd Rejonowy wskazał następnie, że powódka odebrała rozwiązanie umowy o pracę 28 kwietnia 2014 r. Termin do wniesienia odwołania upłynął więc dnia 12 maja 2014 r. Powódka w dniu 12 maja 2014 r. po raz pierwszy nadała przesyłkę zawierającą odwołanie od rozwiązania umowy o pracę wskazując nazwę Sądu „Sąd Rejonowy dla Warszawy-P. VI Wydział Pracy i Ubezpieczeń Społecznych ul. (...), (...)-(...) W.”. W ocenie Sądu od 28 maja 2014 r. należało liczyć termin do złożenia przez powódkę wniosku o przywrócenie terminu do wniesienia odwołania, gdyż dopiero w tym momencie powódka uzyskała wiedzę o uchybieniu wskazanego terminu. Wniosek o przywrócenie terminu wraz z pozwem powódka nadała w dniu 29 maja 2014 r. Powódka zatem zgodnie z treścią art. 265 § 2 k.p. złożyła w/w wniosek w ustawowym terminie 7 dni.

Wobec zachowania przez powódkę wymogów formalnych wniosku o przywrócenie terminu do wniesienia odwołania od rozwiązania umowy o pracę Sąd rozpatrzył wniosek powódki pod kątem merytorycznym.

W treści pisma rozwiązującego umowę o pracę pozwana zawarła pouczenie o możliwości odwołania się przez powódkę od rozwiązania do Sądu pracy. W pouczeniu pozwana wskazała prawidłowy termin na wniesienie odwołania (14 dni), jednakże pozwana nieprawidłowo wskazała nazwę Sądu Pracy właściwego do wniesienia odwołania (podając przy tym właściwe dane dot. miejsca siedziby Sądu, tj. ul. (...), (...)-(...) W.). Jako nazwę Sądu pozwana wskazała „Sąd Rejonowy dla Warszawy P. VI Wydział Pracy i Ubezpieczeń Społecznych”. Natomiast prawidłowa nazwa Sądu brzmi „Sąd Rejonowy dla Warszawy Pragi-Północ w W. VI Wydział Pracy i Ubezpieczeń Społecznych”.

Oceniając winę powódki w uchybieniu terminu do wniesienia odwołania od rozwiązania umowy o pracę (który upłynął 12 maja 2014 r.) Sąd zważył, iż powódka została nieprawidłowo pouczona przez pracodawcę, co do nazwy Sądu właściwego do rozpoznania odwołania. Powódka pierwotnie nadała odwołanie z zachowaniem ustawowego terminu (12 maja 2014 r.), wskazując jednak jako nazwę Sądu dane wskazane przez pozwaną w rozwiązaniu umowy o pracę. Z uwagi na to, iż podana przez powódkę nazwa Sądu była nieprawidłowa operator pocztowy dokonał zwrotu nadanej korespondencji. Powódka nadała odwołanie na właściwy adres dopiero w dniu 29 maja 2014 r. Rozpatrując powyższe okoliczności Sąd Rejonowy uznał, iż uchybienie przez powódkę terminu do wniesienia odwołania było przez powódkę niezawinione oraz usprawiedliwione. Zdaniem Sądu powódka jako pracownik posiadała wszelkie podstawy do przyjęcia za prawidłowe podanych przez pracodawcę danych w pouczeniu o możliwości wniesienia odwołania do Sądu pracy. Sąd zważył, iż nie można oczekiwać, że pracownik nie zajmujący się zawodowo dziedziną prawa będzie w specjalnie dokładny sposób weryfikował dane podane w pouczeniu. Nie należy również oczekiwać, iż nawet profesjonalny pełnomocnik, który na co dzień nie wykonuje swojego zawodu w mieście, w którym znajduje się dany Sąd był świadomy dokładnej nazwy Sądu. Możliwość omyłki należy tym bardziej traktować jako niezawinioną w przypadku gdy w jednym budynku znajdują się siedziby dwóch sądów, zarówno Sądu Rejonowego dla Warszawy Pragi-Północ w W. jak i Sądu Rejonowego dla Warszawy Pragi-Południe w W.. W ocenie Sądu Rejonowego nie można było zatem uznać za niedochowanie należytej staranności w kwestii dbałości o własne interesy sytuacji, gdy pracownik (nawet korzystający z pomocy fachowego pełnomocnika) adresuje odwołanie od rozwiązania umowy o pracę na adres Sądu wskazany przez pracodawcę, który to adres okazuje się następnie adresem nieprawidłowym. W ocenie Sądu jedyną okolicznością, która spowodowała uchybienie przez powódkę omawianego terminu było oznaczenie przez powódkę w nadanej korespondencji nieprawidłowego adresu Sądu (który uniemożliwił prawidłowe doręczenie nadanej przesyłki), co z kolei nastąpiło w bezpośrednim związku z nieprawidłowym pouczeniem powódki przez pozwaną odnośnie nazwy Sądu właściwego do wniesienia odwołania. Kierując się powyższym Sąd Rejonowy przywrócił powódce termin do wniesienia odwołania od rozwiązania umowy o pracę.

Sąd Rejonowy dokonał następnie oceny dokonanej przez pozwaną rozwiązania umowy o pracę pod kątem spełnienia kodeksowych wymogów formalnych określonych dla tej czynności i wskazał, że oświadczenie każdej ze stron o wypowiedzeniu lub rozwiązaniu umowy o pracę bez wypowiedzenia powinno nastąpić na piśmie (art. 30 § 3 kodeksu pracy). W oświadczeniu pracodawcy o wypowiedzeniu umowy o pracę zawartej na czas nie określony lub o rozwiązaniu umowy o pracę bez wypowiedzenia powinna być wskazana przyczyna uzasadniająca wypowiedzenie lub rozwiązanie umowy. W oświadczeniu pracodawcy o wypowiedzeniu umowy o pracę lub jej rozwiązaniu bez wypowiedzenia powinno być również zawarte pouczenie o przysługującym pracownikowi prawie odwołania do sądu pracy.

Sąd Rejonowy wskazał ponadto, że pracodawca może rozwiązać umowę o pracę bez wypowiedzenia jeżeli niezdolność pracownika do pracy wskutek choroby trwa dłużej niż łączny okres pobierania z tego tytułu wynagrodzenia i zasiłku oraz pobierania świadczenia rehabilitacyjnego przez pierwsze 3 miesiące - gdy pracownik był zatrudniony u danego pracodawcy co najmniej 6 miesięcy lub jeżeli niezdolność do pracy została spowodowana wypadkiem przy pracy albo chorobą zawodową (art. 53 § 1 pkt 1 lit. b). Przepisy art. 36 § 1<sup>1</sup> i art. 52 § 3 stosuje się odpowiednio (§ 4 w/w art.).

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 (art. 52 § 3 k.p.).

Analizując dokonane przez pozwaną rozwiązanie umowy o pracę Sąd Rejonowy zważył, że pozwana dokonała wskazanej czynności na piśmie, podała przyczynę rozwiązania umowy o pracę oraz zawarła pouczenie o przysługującym powódce prawie odwołania do sądu pracy. W ocenie Sądu pozwana jednakże nie zachowała określonego w art. 52 § 3 k.p. wymogu konsultacji związkowej. Sąd zważył, iż pozwana w żaden sposób nie udowodniła, aby spełniła ten wymóg formalny oraz nie wykazała, że w prawidłowy sposób poinformowała zakładową organizację związkową o zamiarze rozwiązania z powódką umowy o pracę. Z treści notatki służbowej z dnia 22 kwietnia 2014 r. wynikało, iż pozwana odstąpiła od poinformowania reprezentującej powódkę organizacji związkowej o zamiarze rozwiązania z powódką umowy o pracę. Równocześnie ze wskazanej notatki wynikało, że wskazane w niej osoby odmówiły odebrania w imieniu organizacji związkowej zawiadomienia o rozwiązaniu z powódką umowy o pracę. Pozwana nie wykazała przy tym, że osoby te były uprawnione do reprezentowania wskazanej organizacji związkowej. Co do samej notatki Sąd zważył, że stanowi ona dokument prywatny, nie posiada więc takiej mocy dowodowej jak np. dokument urzędowy, zaś powódka zakwestionowała treść tego dokumentu. W takim przypadku strona, która chce z niego skorzystać powinna udowodnić prawdziwość dokumentu (art. 6 kc), a pozwana nie potwierdziła poprzez jakikolwiek środek dowodowy, iż treść wskazanej notatki odzwierciedla faktyczny przebieg opisanych w niej zdarzeń. Pozwana nie skierowała na prawidłowy adres w/w organizacji korespondencji zawierającej zawiadomienie o zamiarze rozwiązania z powódką stosunku pracy. Takie działanie jednoznacznie przesądziłoby o tym, iż pozwana w prawidłowy sposób podjęła próbę poinformowania organizacji związkowej o planowanym rozwiązaniu. Na marginesie Sąd zwrócił uwagę na to, iż rozwiązanie umowy o pracę zostało wysłane powódce w dniu 24 kwietnia 2014 r. z kolei sama notatka również była datowana na dzień 22 kwietnia 2014 r. Zatem nawet gdyby uznać, że zawiadomienie organizacji związkowej nastąpiło w prawidłowej formie, to nie sposób przy tym jednocześnie przyjąć, że pozwana rozwiązała z powódką umowę o pracę po przeprowadzeniu konsultacji z zakładową organizacją związkową, albowiem termin na wyrażenie stanowiska przez reprezentującą powódkę organizację związkową upłynąłby dopiero w dniu 25 kwietnia 2014 r. Pozwana mogłaby więc najwcześniej podjąć decyzję (uzewnętrznic swoją wolę) o rozwiązaniu z powódką umowy o pracę dopiero w dniu 26 kwietnia 2014 r., a podjęła ją już w dniu 22 kwietnia 2014 r. Sąd Rejonowy uznał zatem, iż pozwana nie zachowała wszystkich niezbędnych wymogów formalnych przepisanych dla rozwiązania umowy o pracę na podstawie art. 53 § 1 pkt 1 lit. b i wobec tego rozwiązała z powódką stosunek pracy niezgodnie z prawem.

Sąd zważył ponadto, iż niezachowanie przez pracodawcę warunków formalnych związanych z rozwiązaniem stosunku pracy eliminuje konieczność merytorycznego rozpatrywania zasadności podanej przez pracodawcę przyczyny rozwiązania umowy o pracę.

Sąd Rejonowy zważył następnie, że pracownikowi, z którym rozwiązano umowę o pracę bez wypowiedzenia z naruszeniem przepisów o rozwiązywaniu umów o pracę w tym trybie, przysługuje roszczenie o przywrócenie do pracy na poprzednich warunkach albo o odszkodowanie. O przywróceniu do pracy lub odszkodowaniu orzeka sąd pracy (art. 56 § 1 k.p.). Przepisy art. 45 § 2 i 3 k.p. stosuje się odpowiednio (§ 2 w/w art.). Sąd pracy może nie uwzględnić żądania pracownika uznania wypowiedzenia za bezskuteczne lub przywrócenia do pracy, jeżeli ustali, że uwzględnienie takiego żądania jest niemożliwe lub niecelowe; w takim przypadku sąd pracy orzeka o odszkodowaniu (art. 45 § 2 k.p.). Sąd Rejonowy uznał za celowe przywrócenie powódki do pracy na poprzednich warunkach pracy i płacy i wskazał (przywołując orzeczenia Sądu Najwyższego), że ocena roszczenia przywrócenia do pracy z punktu widzenia kryterium "możliwości" i "celowości" dalszego zatrudnienia pracownika powinna uwzględniać takie okoliczności jak: rodzaj przyczyny rozwiązania stosunku pracy ("ciężkie" czy "zwykłe" naruszenie obowiązków pracowniczych, przyczyny nie związane z osobą pracownika itp.), podstawa orzeczenia o przywróceniu do pracy (bezzasadność zarzutów czy też naruszenie przez pracodawcę wymagań formalnych obowiązujących przy rozwiązywaniu umów o pracę), skutki mogące wyniknąć dla jednej lub drugiej strony z przywrócenia pracownika do pracy lub z zasądzenia na jego rzecz odszkodowania, tj. konieczność ponownego rozwiązania przez pracodawcę stosunku pracy, zwolnienia dobrze pracujących pracowników, możliwość odrodzenia się sytuacji konfliktowej w zakładzie pracy, pozbawienie pracownika okresu zatrudnienia wymaganego do nabycia pewnych uprawnień itp. Sąd zwrócił uwagę, iż żadna

ze stron nie wskazywała jakoby między powódką, a pozwaną miał miejsce konflikt na jakiegokolwiek płaszczyźnie. Ponadto przywrócenie powódki do pracy nie będzie wiązać się z koniecznością zwolnienia innych dobrze pracujących pracowników bądź tworzenia specjalnie przeznaczonego dla powódki stanowiska pracy, co wiązałoby się ze znacznym kosztem po stronie pracodawcy. W ocenie Sądu przywrócenie powódki do pracy nie stało więc w sprzeczności ze społeczno-gospodarczym przeznaczeniem tego prawa, a restytucja rozwiązanego stosunku pracy jest realnie możliwa do wykonania. Sąd miał także na uwadze, iż pracodawca rozwiązujący z pracownikiem stosunek pracy musi liczyć się z tym, że w przypadku wniesienia przez pracownika odwołania i niekorzystnego dla pracodawcy wyroku, będzie on zmuszony do przywrócenia pracownika na poprzednie stanowisko pracy, a nawet dokonania w tym celu stosownej reorganizacji i przesunięć w zakresie obsady kadrowej.

W uzasadnieniu wyroku Sąd Rejonowy wskazał sposób i podstawę prawną rozstrzygnięcia o kosztach postępowania i kosztach zastępstwa procesowego udzielonego powódce z urzędu.

Wyrok został zaskarżony **w całości** apelacją pełnomocnika pozwanego Szpitala, który zarzucił naruszenie:

1. art. 233 § 1 k.p.c. poprzez przekroczenie ram swobodnej oceny dowodów i uznanie, iż pozwana nie przeprowadziła konsultacji w sprawie rozwiązania umowy o pracę na czas nieokreślony z powódką,

z ostrożności procesowej zarzucił również naruszenie:

2. art. 168 § 1 k.p.c. poprzez przywrócenie terminu do złożenia pozwu o przywrócenie do pracy,

3. art. 45 § 1 k.p., poprzez jego błędną interpretację i uznanie, iż w niniejszej sprawie zachodzą przesłanki do przywrócenia powódki do pracy

Skarżący wniósł o:

1. zmianę zaskarżonego wyroku w całości i oddalenie powództwa w całości,

2. zasądzenie od powódki na rzecz pozwanej kosztów postępowania procesowego w obu instancjach, w tym zwrot kosztów zastępstwa procesowego według norm przepisanych,

lub

3. zmianę zaskarżonego wyroku w całości i zasądzenie odszkodowania na rzecz powódki w miejsce orzeczonego przywrócenia do pracy,

4. zasądzenie od powódki na rzecz pozwanej kosztów postępowania procesowego w obu instancjach, w tym zwrot kosztów zastępstwa procesowego według norm przepisanych

ewentualnie

5. uchylenie zaskarżonego wyroku i przekazanie sprawy Sądowi I instancji do ponownego rozpoznania

6. zasądzenie od powódki na rzecz pozwanej kosztów postępowania procesowego w postępowania odwoławczego, w tym zwrot kosztów zastępstwa procesowego według norm przepisanych.

Zdaniem skarżącego Sąd Rejonowy w sposób stronniczy, nieracjonalny i niekompleksowy ocenił materiał dowodowy, a wnioski jakie z niego wyciągnął są nielogiczne i sprzeczne z zasadami doświadczenia życiowego. W ocenie skarżącego pozwana zwróciła się do związków zawodowych z informacją o planowanym zwolnieniu powódki oraz prośbą o ewentualne zgłoszenie uwag, w jego ocenie nie można również zgodzić się z twierdzeniem Sądu, że pozwana nie wykazała, iż osoby, do których kierowane było pismo dotyczące rozwiązania umowy o pracę z powódką były uprawnione do reprezentacji. Akta osobowe powódki zawierały pismo (...) z dnia 18 grudnia 2013 roku wskazujące reprezentantów związku zawodowego u pozwanej. Osoby te odmówiły przyjęcia pisma kierowanego do nich przez

pozwaną, z czego pracownik sporządził stosowną notatkę. Ewentualna dalsze pisma dotyczące osób uprawnionych do reprezentacji były datowane na okres późniejszy niż pismo pozwanej do związków zawodowych, jak i treść pisma B. Z. nie była potwierdzona przez związek zawodowy. Odmowę przyjęcia pisma należało w takiej sytuacji zdaniem skarżącego uznać za brak sprzeciwu co do rozwiązania umowy o pracę z powodką. W świetle zaistniałego stanu faktycznego twierdzenia Sądu, iż pozwana zaniechała konsultacji ze związkami zawodowymi było według skarżącego bezzasadne, niezgodne ze stanem faktycznym i zebrany w sprawie materiałem dowodowym, a ponadto sprzeczne z zasadami logiki i doświadczenia życiowego. W zaistniałej sytuacji odmowy przyjęcia pisma jedyną możliwością potwierdzenia tego faktu było sporządzenie notatki służbowej, w której pracownik pozwanej złożył oświadczenie potwierdzające to, iż dane zajście miało miejsce.

Skarżący podniósł nadto, że odmowa przyjęcia pisma wskazywała na to, iż związki zawodowe reprezentujące powodkę nie sprzeciwiały się rozwiązaniu z nią umowy o pracę, a zatem datowanie pisma na ten sam dzień nie stanowi o naruszeniu jakichkolwiek przepisów dotyczących obowiązku konsultacji pracodawcy ze związkami zawodowymi, tym bardziej, że nadane ono zostało w późniejszym terminie. Zatem i w tym przypadku twierdzenie Sądu I instancji o braku konsultacji ze związkami zawodowymi i naruszeniu przepisu art. 52 § 3 k.p. jest bezzasadne.

Skarżący uzasadnił ponadto zarzut naruszenia przez Sąd Rejonowy przepisu art. 168 k.p.c. poprzez przywrócenie powodce terminu do wniesienia pozwu o przywrócenie do pracy. W imieniu powodki pozew składał profesjonalny pełnomocnik, od którego wymaga się więcej, niż od osoby nie będącej adwokatem czy radcą prawnym. Gdyby pozew powodka składała osobiście, nie korzystając z pomocy profesjonalisty, zgodzić można by się z rozstrzygnięciem Sądu I instancji w zakresie przywrócenia terminu do jego złożenia. Jednakże w sytuacji gdy sprawę prowadzi profesjonalista, od którego wymaga się wiedzy i podstawowych umiejętności w zakresie określania właściwości sądów, nawet w przypadku pełnomocnika z miasta innego niż W., nie można uznać, iż niedookreślenie właściwego Sądu można uznać w niniejszej sprawie za usprawiedliwiająca okoliczność przywrócenia terminu do złożenia pozwu.

Ponadto, z ostrożności procesowej, na wypadek gdyby Sąd nie podzielił prezentowanego stanowiska pozwanej skarżący dodatkowo zarzucił, że Sąd I instancji przywracając powodkę do pracy naruszył przepisy prawa materialnego w postaci art. 45 § 1 kodeksu pracy. Sąd błędnie zinterpretował ten przepis twierząc, iż po stronie pozwanej istnieją możliwości dalszego zatrudniania powodki, przywrócenie jej do pracy nie będzie wiązać się z koniecznością zwolnienia innych dobrze pracujących pracowników bądź tworzeniem specjalnie przeznaczonych dla powodki stanowiska pracy, co wiązałoby się ze znacznym kosztem po stronie pracodawcy. W pozwanej spółce brak jest stanowiska pracy, które powodka mogłaby objąć na poprzednich warunkach pracy i płacy, Dział Kadr jest obecnie kompletny. Brak jest podstaw do zwolnienia pracowników, jak również nie ma potrzeby tworzenia nowych stanowisk pracy. Skutkiem przywrócenia powodki do pracy będzie konieczność rozwiązania stosunku pracy z innym pracownikiem, a brak jest jakichkolwiek podstaw do takiego działania. Nie ma również możliwości stworzenia nowego miejsca pracy specjalnie dla powodki. Po stronie pozwanej brak jest możliwości dalszego jej zatrudniania, jest to również niecelowe.

W odpowiedzi na apelację pełnomocnik z urzędu powodki wniósł o:

1. oddalenie apelacji w całości, jako oczywiście bezzasadnej;
2. zasądzenie od pozwanej na rzecz powodki zwrotu kosztów postępowania, w tym zasądzenie zwrotu kosztów nieopłaconej pomocy prawnej udzielonej powodce przez adwokata ustanowionego z urzędu, które nie zostały zapłacone w całości lub w części, według norm przepisanych.

W uzasadnieniu pełnomocnik powodki w pełni podzielił stanowisko zawarte w uzasadnieniu wyroku Sądu I instancji, zgodnie z którym pozwana wbrew ciężącemu na niej obowiązkowi wynikającemu z art. 52 § 3 k.p. nie zawiadomiła reprezentującej powodkę organizacji związkowej o zamiarze rozwiązania z powodką umowy o pracę. W ocenie pełnomocnika pozwana w żaden sposób nie udowodniła, że w prawidłowy sposób poinformowała zakładową organizację związkową o zamiarze rozwiązania z powodką umowy o pracę. Z treści notatki służbowej datowanej na 22 kwietnia 2014 r. wynikało, iż pozwana odstąpiła od poinformowania reprezentującej powodkę organizacji związkowej o zamiarze rozwiązania z powodką umowy o pracę. Równocześnie ze wskazanej notatki wynikało, że wskazane w

niej osoby odmówiły odebrania w imieniu organizacji związkowej zawiadomienia o rozwiązaniu z Powódką umowy o pracę. Pozwana nie wykazała przy tym, że osoby te były uprawnione do reprezentowania wskazanej organizacji związkowej. Co do treści samej notatki, pełnomocnik powódki zgodził się ze stanowiskiem Sądu, że stanowi ona dokument prywatny, nie posiada takiej mocy dowodowej jak np. dokument urzędowy, zaś powódka zakwestionowała treść tego dokumentu. W takim przypadku strona pozwana, która chce z niego skorzystać powinna udowodnić prawdziwość dokumentu, co wynika z rozkładu ciężaru dowodu określonego w art. 6 k.c. Pomimo zakwestionowania tego dokumentu przez powódkę, pozwana nie potwierdziła poprzez jakikolwiek środek dowodowy, iż treść wskazanej notatki odzwierciedla faktyczny przebieg opisanych w niej zdarzeń. Ponadto, Sąd I instancji słusznie wskazał, że rozwiązanie umowy o pracę zostało wysłane powódce w dniu 22 kwietnia 2014 r., sama notatka również była datowana na dzień 22 kwietnia 2014 r. Zatem nawet gdyby uznać, że zawiadomienie organizacji związkowej nastąpiło w prawidłowej formie, to nie sposób przy tym jednocześnie przyjąć, że pozwana rozwiązała z powódką umowę o pracę po przeprowadzeniu konsultacji z zakładową organizacją związkową, albowiem termin na wyrażenie stanowiska przez reprezentującą powódkę organizację związkową upłynąłby dopiero w dniu 25 kwietnia 2014 r. Pozwana mogłaby więc najwcześniej podjąć decyzję (uzewnętrznic swoją wolę) o rozwiązaniu z powódką umowy o pracę dopiero w dniu 26 kwietnia 2014 r., a jak zostało wskazane podjęła ją w dniu 22 kwietnia 2014 r. Z uwagi na powyższe zarzut apelacyjny naruszenia przepisu art. 233 k.p.c. jest chybiony.

Ponadto w ocenie pełnomocnika powódki, zarzut naruszenia przepisu art. 168 § 1 k.p.c. jest nie tylko chybiony ale wręcz stanowi nadużycie prawa, skoro w oświadczeniu o rozwiązaniu

z powódką umowy o pracę, pozwana zamieściła pouczenie o przysługującym powódce prawie wniesienia odwołania do Sądu Pracy w terminie 14 dni do Sądu Rejonowego dla Warszawy P. VI Wydział Pracy i Ubezpieczeń Społecznych, (...) - (...) W. ul. (...). Zgodnie z pouczeniem podanym przez pracodawcę w rozwiązaniu umowy o pracę bez wypowiedzenia, Powódka skierowała pozew- na adres Sądu Rejonowego dla Warszawy P. Wydział VI Pracy i Ubezpieczeń Społecznych. Nie ulega wątpliwości, że powódka nie została prawidłowo pouczona przez pracodawcę, co do nazwy Sądu właściwego do wniesienia odwołania, z czego pozwana nie może obecnie wywodzić negatywnych dla powódki konsekwencji procesowych. Sąd słusznie przyjął zatem, że od 28 maja 2014 r. należało liczyć termin na złożenie przez powódkę wniosku o przywrócenie terminu do wniesienia odwołania, gdyż dopiero w tym momencie powódka uzyskała wiedzę o uchybieniu wskazanego terminu. Pełnomocnik z urzędu powódki w pełni podzielił stanowisko Sądu I instancji, zgodnie z którym uchybienie przez powódkę terminu do wniesienia odwołania było przez powódkę niezawinione oraz usprawiedliwione. Nie należy również oczekiwać, iż nawet profesjonalny pełnomocnik, który na co dzień nie wykonuje swojego zawodu w mieście, w którym znajduje się dany Sąd był świadomy dokładnej nazwy Sądu. Możliwość omyłki należy tym bardziej traktować jako niezawinioną w przypadku gdy w jednym budynku znajdują się siedziby dwóch sądów, Sądu Rejonowego dla Warszawy Pragi-Północ oraz dla W. P.. Pozwana jest dużą jednostką organizacyjną zatrudniającą dużą liczbę pracowników i dysponującą profesjonalną obsługą prawną i kadrową, która odpowiada za poprawność danych wskazanych w oświadczeniu i pouczeniu kierowanym do pracownika. W świetle powyższego, w ocenie pełnomocnika powódki pozwana nie może przerzucać na powódkę negatywnych konsekwencji prawnych swoich błędnych pouczeń.

Odnosząc się do wniosku pozwanej o zmianę zaskarżonego wyroku poprzez zasądzenie odszkodowania na rzecz powódki w miejsce orzeczonego przywrócenia do pracy pełnomocnik z urzędu wskazał, iż pozwana w żaden sposób nie wykazała, że uwzględnienie żądania przywrócenia do pracy jest niemożliwe lub niecelowe (art. 45 § 2 k.p.). Sąd słusznie uznał za celowe przywrócenie powódki do pracy na poprzednich warunkach pracy i płacy. Sąd zwrócił uwagę, iż żadna ze stron nie wskazywała jakoby między stronami miał miejsce konflikt na jakiegokolwiek płaszczyźnie. Sąd trafnie miał także na uwadze, iż pracodawca rozwiązujący z pracownikiem stosunek pracy musi liczyć się z tym, że w przypadku wniesienia przez pracownika odwołania i niekorzystnego dla pracodawcy wyroku, będzie on zmuszony do przywrócenia pracownika na poprzednie stanowisko pracy, a nawet dokonania w tym celu stosownej reorganizacji i przesunięć w zakresie kadrowym.

W ocenie pełnomocnika z urzędu powódki apelacja pozwanej jest całkowicie bezzasadna i jako taka powinna zostać w całości oddalona.



Po rozpoznaniu apelacji strony pozwanej Sąd Okręgowy zważył, co następuje:

Sąd Rejonowy wydał trafne orzeczenie, znajdujące oparcie w zebranych materiałach dowodowych i obowiązujących przepisach prawa. Sąd Okręgowy podziela argumentację i wywody przedstawione w uzasadnieniu wyroku, co powoduje brak konieczności ich powtórzenia. Przede wszystkim brak jest podstaw do podzielenia twierdzeń skarżącego odnośnie naruszenia przepisu art. 233 k.p.c. Do naruszenia tej normy prawnej może dojść tylko wówczas, gdy skarżący wykaże uchybienie podstawowym regułom służącym ocenie wiarygodności i mocy poszczególnych dowodów, tj. regułom logicznego myślenia, zasadzie doświadczenia życiowego i właściwego kojarzenia faktów. Sąd Okręgowy zważył ponadto, że przepis art. 233 § 1 k.p.c. reguluje jedynie kwestię oceny wiarygodności i mocy (wartości) dowodowej przeprowadzonych w sprawie dowodów, a nie poczynionych ustaleń faktycznych, czy wyprowadzonych z materiału dowodowego wniosków. Uchybienia w tym zakresie winny się skonkretyzować w zarzucie sprzeczności ustaleń faktycznych z materiałem dowodowym. Zaniechanie zaś wszechstronnego rozważenia zebranego w sprawie materiału, czy też pominięcie przez sąd przy wyrokowaniu określonej okoliczności faktycznej, nawet jeżeli strona uważa ją za okoliczność istotną dla rozstrzygnięcia sprawy - nie stanowi o naruszeniu powyższego przepisu.

Stosownie do przepisu 233 k.p.c. Sąd ocenia wiarygodność i moc dowodów według własnego przekonania, na podstawie wszechstronnego rozważenia zebranego materiału (§ 1). Stosując zasadę swobodnej oceny dowodów według własnego przekonania, sąd zobowiązany jest jednak przestrzegać zasad logicznego rozumowania, a więc może z zebranego materiału dowodowego wyciągnąć wnioski tylko logicznie uzasadnione. Z kolei wszechstronne rozważenie materiału dowodowego, o którym mówi powołany przepis oznacza uwzględnienie wszystkich dowodów przeprowadzonych w postępowaniu oraz wszelkich okoliczności towarzyszących przeprowadzaniu poszczególnych środków dowodowych, a mających znaczenie dla ich mocy i wiarygodności. W tym zakresie należy brać pod uwagę wyniki całego postępowania. Natomiast strony są obowiązane wskazywać dowody dla stwierdzenia faktów, z których wywodzą skutki prawne. Sąd może dopuścić dowód nie wskazany przez stronę (art. 232 k.p.c.).

Podkreślić należy, że w świetle przedstawionych zasad, postawiony w apelacji zarzut naruszenia przepisu art. 233 § 1 k.p.c. jest bezzasadny bowiem Sąd Rejonowy prawidłowo ustalił stan faktyczny, zgodnie z zasadami logicznego rozumowania i doświadczenia życiowego.

Należy zgodzić się ze stanowiskiem Sądu Apelacyjnego we Wrocławiu wyrażonym w wyroku z dnia 31 lipca 2013 roku, o sygn. I ACa 645/13 zgodnie z którym, „Sąd pierwszej instancji ma obowiązek wyprowadzenia z zebranego w sprawie materiału dowodowego wniosków logicznie prawidłowych. Reguła ta, współokreślająca granice swobodnej oceny dowodów, nie będzie zachowana jedynie wtedy, gdy wnioski wyprowadzone przez Sąd przy ocenie dowodów nie układają się w logiczną całość, zgodną z doświadczeniem życiowym, lecz pozostają ze sobą w sprzeczności, a także wtedy, gdy nie istnieje logiczne powiązanie wniosków z zebranych w sprawie materiałem dowodowym”.

Przykładowy katalog kryteriów oceny wiarygodności i mocy dowodów określił Sąd Najwyższy w postanowieniu z dnia 15 lutego 2000 r., (sygn. akt. III CKN 1049/99). W postanowieniu tym zawarto następujące wytyczne co do oceny dowodów: aspekt doświadczenia życiowego, inne źródła wiedzy, poprawność logiczna oraz prawdopodobieństwo wersji.

Sąd Rejonowy w zaskarżonym wyroku sprostął tym wymaganiom, a zatem nie ma uzasadnionych podstaw, aby zarzucać Sądowi przekroczenie zasady swobodnej oceny dowodów i uznanie, że pozwana nie przeprowadziła konsultacji związkowej zamiaru rozwiązania z powódką umowy o pracę. Sąd Rejonowy trafnie bowiem ocenił, że nie odpowiada wymogowi określonemu w art. 38 kodeksu pracy sposób wypełnienia dyspozycji tego przepisu o charakterze *iuris cogentis*. Przepis ten stanowi, że o zamiarze wypowiedzenia (rozwiązania bez wypowiedzenia) pracownikowi umowy o pracę zawartej na czas nieokreślony pracodawca zawiadamia na piśmie reprezentującą pracownika zakładową organizację związkową, podając przyczynę uzasadniającą rozwiązanie umowy. Obowiązek konsultacji związkowej wynika w niniejszej sprawie także z przepisów art. 52 § 3 oraz 53 § 4 kodeksu

pracy. Pracodawca bowiem 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. Trafnie ustalił i ocenił Sąd Rejonowy, że z treści notatki służbowej datowanej 22 kwietnia 2014 r. wynikało, iż pozwana odstąpiła od poinformowania reprezentującej powódkę organizacji związkowej o zamiarze rozwiązania z powódką umowy o pracę z powodu odmowy przez wskazane w notatce osoby odebrania w imieniu organizacji związkowej zawiadomienia o zamiarze rozwiązania z powódką umowy o pracę. W praktyce orzeczniczej Sądu Okręgowego niezwykle rzadko zaistniały takie właśnie sytuacje, w których pracodawca sporządza notatkę jak w niniejszej sprawie zamiast wystosować do organizacji związkowej zawiadomienie zgodnie z dyspozycją art. 38 § 1 kodeksu pracy. Nie może zastąpić takiego zawiadomienia z podaniem przyczyny zamiaru rozwiązania umowy o pracę dokument prywatny o treści jak wynika z notatki służbowej z dnia 22 kwietnia 2014 roku. Sąd Okręgowy zapoznał się z tą notatką (w aktach osobowych) i nie znalazł w niej żadnych elementów pozwalających na zakwestionowanie prawidłowego poglądu Sądu Rejonowego co do jej prawnego charakteru. Pozwany pracodawca dysponujący fachową obsługą prawną powinien wystosować do Organizacji Zakładowej (...) zawiadomienie dotyczące zamiaru rozwiązania z powódką umowy o pracę i w przyjętym u pozwanego trybie przedstawić upoważnionemu członkowi tejże Organizacji (ewentualnie przesłać drogą pocztową), a następnie oczekiwać 3 dni na zajęcie stanowiska. Nie jest ponadto do zaakceptowania w świetle obowiązków pracodawcy co do konsultacji związkowej ogólne stwierdzenie zawarte w notatce, że B. Z. i J. S. odmówili przyjmowania pism skierowanych do Związku, co spowodowało brak możliwości zawiadomienia Organizacji Związkowej. Sąd Okręgowy zwrócił ponadto uwagę, że notatka z dnia 22 kwietnia 2014 roku nie zawiera adresata, nie wiadomo też kto poczynił adnotację „a/a” i opatrzył nieczytelnym podpisem. Bez znaczenia przy tym dla oceny skuteczności konsultacji zamiaru rozwiązania z powódką umowy o pracę jest ostatnie zdanie w tej notatce co do nieznanego pozwanemu liczby członków Organizacji Związkowej. Prawidłowo też ocenił Sąd Rejonowy, że pozwany dnia 24 kwietnia 2014 roku przesłał powódce oświadczenie o rozwiązaniu umowy o pracę bez wypowiedzenia nie czekając na upływ 3 dni nawet gdyby przyjąć, że podjęte czynności w dniu 22 kwietnia 2014 roku wyczerpały jednak obowiązek konsultacji związkowej. Zdaniem Sądu Okręgowego dokonana przez Sąd Rejonowy ocena czynności pozwanego (brak wymaganej konsultacji) stanowiących naruszenie wskazanych wyżej przepisów uzasadniała uwzględnienie powództwa.

Sąd Okręgowy zwrócił uwagę, że apelujący przydał szczególne znaczenie zarzutowi naruszenia prawa procesowego opisanemu w pkt 1 zarzutów, o czym świadczy sformułowanie „z ostrożności procesowej zarzucam również” naruszenie przepisu art. 168 § 1 k.p.c. i art. 45 § 1 kodeksu pracy. Zdaniem Sądu Okręgowego oba te zarzuty okazały się bezzasadne. Trafnie bowiem ocenił Sąd Rejonowy, że to na skutek nieprawidłowego pouczenia powódki o nazwie Sądu Rejonowego operator pocztowy zwrócił przesyłkę nadaną przez powódkę (pełnomocnika) w terminie wskazanym w pouczeniu. Takie błędne pouczenie można byłoby ewentualnie wytłumaczyć niewiedzą pozwanego co do zniesienia z dniem 31 grudnia 2005 roku Sądu Rejonowego dla Warszawy-P. oraz brakiem pozwów kierowanych po tej dacie przeciwko pozwanemu Szpitalowi (niezależnie od jego formy organizacyjnej). Sąd Okręgowy podziela również pogląd wyrażony przez Sąd Rejonowy w uzasadnieniu wyroku, że nawet fachowy pełnomocnik radca prawny A. W. nadając w dniu 12 maja 2014 roku przesyłkę kierując ją do Sądu jednoznacznie określonego w oświadczeniu (bez daty) o rozwiązaniu z powódką umowy o pracę miała uzasadnione prawo do przyjęcia prawidłowości takiego pouczenia i nie można postawić jej zarzutu braku należytej staranności w wykonywaniu obowiązków pełnomocnika. Brak winy jako przesłanka przywrócenia terminu nie może być oceniany w oderwaniu od ustawowego warunku odnośnie treści wniosku (art. 169 § 2 k.p.c.) wymagającego tylko "uprawdopodobnienia", tj. przytoczenia twierdzeń i wskazania okoliczności uzasadniających, z których wynika przekonanie o prawdziwości tych twierdzeń strony. Uprawdopodobnienie oznacza również złagodzenie rygorów dowodowych odnośnie okoliczności usprawiedliwiających niedopełnienie czynności procesowej w terminie (postanowienia Sądu Najwyższego z dnia 12 maja 2006 r., V CZ 29/06, LEX nr 200921; postanowienie z dnia 7 listopada 2013 r. (V CZ 49/13, LEX nr 1393807). Powódka uprawdopodobniła swoje twierdzenie o braku winy w nadaniu pozwu dopiero w dniu 28 maja 2014 roku.

Trafnie więc ocenił Sąd Rejonowy, że zaistniały przesłanki do przywrócenia powódce terminu do złożenia pozwu, zarzut więc naruszenia dyspozycji art. 168 § 1 k.p.c. jest bezzasadny.

Również bezzasadny jest zdaniem Sądu Okręgowego zarzut naruszenia art. 45 § 1 kodeksu pracy, chociaż z uzasadnienia apelacji wynika, że to **nie ten** przepis został zdaniem skarżącego naruszony. Skarżący zakwestionował bowiem zasadność przywrócenia powódki do pracy zamiast zasądzenia odszkodowania o czym stanowi przepis art. 45 § 2 kodeksu pracy. Sąd Okręgowy podziela argumentację Sądu Rejonowego co do zasadności i celowości przywrócenia powódki do pracy. Do zakończenia postępowania dowodowego powódka wносиła o przewrócenie jej do pracy (ostatnio w piśmie z dnia 12 marca 2015 roku i przed zamknięciem rozprawy). Pozwany nie zajął w tej kwestii stanowiska ani też nie wnosił alternatywnie o zasądzenie odszkodowania. Jak wynika z przepisu art. 45 § 2 kodeksu pracy sąd pracy może nie uwzględnić żądania pracownika uznania wypowiedzenia za bezskuteczne lub przywrócenia do pracy, jeżeli ustali, że uwzględnienie takiego żądania jest niemożliwe lub niecelowe; w takim przypadku sąd pracy orzeka o odszkodowaniu. Ustalenie, iż uwzględnienie żądania pracownika przywrócenia do pracy na poprzednich warunkach jest niemożliwe lub niecelowe, następuje zgodnie z zasadą kontrydiktoryjności, a sąd nie ma obowiązku prowadzenia w tym zakresie postępowania dowodowego z urzędu. Do sądu pracy należy natomiast ocena, czy w konkretnej sprawie spełnione są przesłanki zastosowania art. 45 § 2 kodeksu pracy.

Sąd Okręgowy nie podzielił również poglądu zawartego w apelacji o braku możliwości wykonania zaskarżonego wyroku. Zatrudnienie nowego pracownika w miejsce zwolnionego z pracy nie wystarcza do zastosowania art. 45 § 2 kodeksu pracy, o czym orzekł Sąd Najwyższy w tezie 5 wyroku z dnia 17 lutego 1998 r., (I PKN 572/97, OSNAPiUS 1999, nr 3, poz. 83). Sąd Okręgowy podziela pogląd zawarty w uzasadnieniu tego orzeczenia, że pracodawca pozwany przez zwolnionego pracownika przed sądem pracy powinien się liczyć z tym, że może zapaść wyrok przywracający do pracy. Dlatego zatrudniając nowego pracownika powinien to brać pod uwagę i odpowiednio ukształtować nową umowę o pracę. Gdyby przyjąć inaczej, to pracodawca zawsze mógłby uczynić przywrócenie do pracy niecelowym przez własne działanie. Byłoby to sprzeczne z istotą orzekania o roszczeniach pracownika w przypadku nieuzasadnionego czy bezprawnego wypowiedzenia umowy o pracę. Należy więc stwierdzić, że okoliczność, iż na miejsce zwolnionego pracownika został zatrudniony inny pracownik, sama w sobie, nie czyni przywrócenia do pracy niecelowym w rozumieniu art. 45 § 2 kodeksu pracy. Konieczne są w tym zakresie jeszcze dalsze, szczególne okoliczności. Okoliczności takich pozwany nawet nie zasygnalizował w postępowaniu przed Sądem Rejonowym, natomiast w apelacji jedynie w sposób bardzo ogólnikowy polemizował z argumentami Sądu Rejonowego zawartymi w uzasadnieniu wyroku, nie wskazał natomiast żadnych konkretnych przesłanek z art. 45 § 2 kodeksu pracy.

Sąd Okręgowy zważył ponadto, że niecelowość przywrócenia do pracy w rozumieniu art. 45 § 2 kodeksu pracy nie została jednoznacznie zdefiniowana w orzecznictwie Sądu Najwyższego mimo licznych orzeczeń wskazanych w Komentarzu do art. 45 kodeksu pracy (w: Kodeks pracy Komentarz Wydawnictwo LEXIS NEXIS 2014 wyroki z dnia: 19 listopada 1997r., I PKN 374/97, LexisNexis nr 330380, OSNAPiUS 1998, nr 17, poz. 508; 28 lipca 1999 r., I PKN 110/99, LexisNexis nr 343503, OSNAPiUS 2000, nr 21, poz. 782; 4 października 2000 r., I PKN 531/2000, LexisNexis nr 349122, OSNAPiUS 2002, nr 10, poz. 234; 10 października 2000r., I PKN 66/2000, LexisNexis nr 352749, OSNAPiUS 2002, nr 10, poz. 235; 10 października 2000 r., I PKN 67/2000, LexisNexis nr 355159, OSNAPiUS 2002, nr 10, poz. 236; 29 listopada 2000 r., I PKN 85/2000, LexisNexis nr 355677, OSNAPiUS 2002, nr 13, poz. 305; 29 listopada 2000 r., I PKN 122/2000, LexisNexis nr 355682, OSNAPiUS 2002, nr 13, poz. 310).

Sąd Okręgowy zważył ponadto, co następuje: strona pozwana zaskarżyła apelacją wyrok **w całości** i podtrzymała takie stanowisko na rozprawie apelacyjnej w dniu 16 grudnia 2015 roku. Jak wynika jednak z pkt. 2 sentencji zaskarżonego wyroku Sąd Rejonowy przyznał od Skarbu Państwa Sądu Rejonowego dla Warszawy Pragi-Północ w W. na rzecz adwokata A. K. kwotę 60 zł tytułem nieopłaconej pomocy prawnej udzielonej powódce z urzędu. Nie rozstrzygnął więc co do praw lub obowiązków strony pozwanej, co powoduje niedopuszczalność apelacji strony pozwanej w tym zakresie zgodnie z art. 370 k.p.c. w zw. z art. 373 k.p.c., (apelacja została częściowo odrzucona na rozprawie). Sąd Okręgowy miał na uwadze poglądy wyrażone w orzecznictwie Sądu Najwyższego, który przykładowo w postanowieniu z dnia 2 lutego 2010 r. (II PZ 32/09 LEX nr 585789) stwierdził, że warunkiem dopuszczalności zaskarżenia jest istnienie

interesu prawnego skarżącego w tym zaskarżeniu, który występuje w wypadku tzw. gravamen i polega - najogólniej - na niezgodności orzeczenia z żądaniem zgłoszonym w procesie przez określoną stronę.

W innym orzeczeniu z dnia 16 maja 2003r. I CKN 382/01 LEX nr 109434 Sąd Najwyższy stwierdził w tezie 1, że warunkiem dopuszczalności zaskarżenia orzeczenia jest istnienie interesu prawnego skarżącego w tym zaskarżeniu, który występuje w wypadku tzw. gravamen i polega - najogólniej mówiąc - na niezgodności orzeczenia z żądaniem zgłoszonym w procesie przez określoną stronę. Natomiast Sąd Apelacyjny w Katowicach w postanowieniu z dnia 4 stycznia 2009r (I ACa 602/09 LEX nr 574470) orzekł, że brak negatywnego orzeczenia wyklucza dopuszczalność apelacji, kwestionującej nierozpoznanie żądań niezgłoszonych w pierwszej instancji.

Biorąc powyższe pod uwagę Sąd Okręgowy na podstawie art. 370 k.p.c. w zw. z art. 373 k.p.c. odrzucił apelację wniesioną w zakresie pkt. 2 zaskarżonego wyroku jako niedopuszczalną, oddalił apelację w pozostałym zakresie na podstawie art. 385 k.p.c. jako zawierającą bezzasadne zarzuty naruszenia przez Sąd Rejonowy prawa procesowego i materialnego.

Rozstrzygając o kosztach postępowania apelacyjnego Sąd Okręgowy na podstawie art. 98 § 1 i 3 k.p.c. w zw. z art. 108 § 1 k.p.c. oraz § 13 ust. 1 pkt 1 Rozporządzenia Ministra Sprawiedliwości z dnia 28 września 2002 r. w sprawie opłat za czynności adwokackie oraz ponoszenia przez Skarb Państwa kosztów nieopłaconej pomocy prawnej udzielonej z urzędu (t.j. Dz. U. z 2013 r. poz. 461 z późn.zm) zasądził od pozwanego Szpitala (...) (...) Sp. z o.o. w W. na rzecz B. B. kwotę 60 zł tytułem zwrotu kosztów zastępstwa procesowego za instancję odwoławczą udzielonego z urzędu.

Wbrew wnioskowi sformułowanemu w apelacji brak było podstaw do uchylenia wyroku do ponownego rozpoznania. W toku postępowania przed Sądem I Instancji nie doszło bowiem do nieważności postępowania, a Sąd rozpoznał istotę sprawy (art. 386 § 2 i 4 k.p.c.). Nie zachodzą więc przesłanki powodujące uchylenie zaskarżonego orzeczenia, przy czym skarżący w żaden sposób nie uzasadnił takiego wniosku.

SSO Włodzimierz Czechowicz SSO Marcin Graczyk SSO Anna Kozłowska-Czabańska

Z/ Odpis wyroku z uzasadnieniem doręczyć pełnomocnikowi pozwanego