

Sygn. akt III Pa 27/17

## WYROK W IMIENIU RZECZYPOSPOLITEJ POLSKIEJ

Dnia 8 grudnia 2017 r.

Sąd Okręgowy w Łomży III Wydział Pracy i Ubezpieczeń Społecznych

w składzie:

Przewodniczący : SSO Janusz Wyszyński

Sędziowie : SSO Krzysztof Adamiak (spr.)

SSO Grzegorz Skrodzki

Protokolant : st. sekr. sąd. Małgorzata Olszewska

po rozpoznaniu 8 grudnia 2017 r. w Ł. na rozprawie

sprawy z powództwa J. D.

przeciwko Bankowi Spółdzielczemu w K.

o przywrócenie do pracy

na skutek apelacji J. D.

od wyroku Sądu Rejonowego w Ostrołęce IV Wydziału Pracy i Ubezpieczeń Społecznych

z 2 grudnia 2016 r., sygn. akt IV P 417/14

**1. apelację oddala;**

**2. zasądza od powódki J. D. na rzecz pozwanego Banku Spółdzielczego w K. 120 (sto dwadzieścia) złotych tytułem zwrotu kosztów zastępstwa procesowego za II instancję.**

**Sygn. akt III Pa 27/17**

## UZASADNIENIE

Powódka J. D., wystąpiła z powództwem przeciwko Bankowi Spółdzielczemu w K. z siedzibą w K..

W pozwie z dnia 12.10.2014 r., który wpłynął do Sądu w dniu 13.10.2014 r. (k. 2-4) wniosła o zasądzenie od pozwanego kwoty 10.000,00 zł wraz z ustawowymi odsetkami od dnia doręczenia pozwanemu odpisu pozwu do dnia zapłaty tytułem odszkodowania za niezgodne z prawem rozwiązanie umowy o pracę zawartej na czas nieokreślony bez wypowiedzenia oraz ustalenie istnienia stosunku pracy między powódką a pozwanym, w przypadku stwierdzenia, że nastąpiło rozwiązanie stosunku pracy - ustalenie kiedy nastąpiło skuteczne rozwiązanie stosunku pracy; zasądzenie od pozwanego na rzecz powódki kosztów ) procesu, ewentualnie kosztów zastępstwa procesowego.

Następnie powódka J. D., po wezwaniu przez Sąd do sprecyzowania powództwa, w pozwie, który wpłynął do Sądu w dniu 18.02.2015 r. (k. 33- 34) wniosła o ustalenie istnienia stosunku prawnego między powódką a pozwanym określonego w umowie o pracę na czas nieokreślony zawartej w dniu 31.01.2008 r. wraz z aneksem do tej umowy

z dnia 27.01.2010 r.; zasądzenie od pozwanego na rzecz powódki kosztów procesu, ewentualnie kosztów zastępstwa procesowego, według norm przepisanych.

Na rozprawie w dniu 04.08.2016 r. wniosła o przywrócenie do pracy na podstawie umowy o pracę z dnia 31 stycznia 2008 r. wraz z aneksem z 27 stycznia 2010 r. oraz nakazanie wypłacenia zaległego wynagrodzenia wraz z odsetkami za zwłokę tj. 3.387,00 zł od 4 sierpnia 2014 r. do 31 sierpnia 2014 r. plus odsetki od 29 sierpnia 2014 r., ustalenie, że była pracownikiem pozwanego od 4 sierpnia 2014 r. do chwili obecnej; o zasądzenie wynagrodzenia od dnia 4 sierpnia 2014 r. do wydania wyroku; zasądzenie kosztów zastępstwa i innych kosztów procesowych. Nie wskazała jakiej kwoty wynagrodzenia żąda.

Pismem procesowym z dnia 04.08.2016 r. (k. 161-164), powódka wskazała, że żąda zasądzenia kwoty 3.387,00 zł tytułem odsetek ustawowych za okres od dnia 29.08.2014 r. do dnia zapłaty; kwoty 3.750,00 zł tytułem odsetek ustawowych za okres od dnia 29.09.2014 r. do dnia zapłaty; kwoty 3.750,00 zł tytułem odsetek ustawowych za okres od dnia 29.10.2014 r. do dnia zapłaty.

Ostatecznie, na rozprawie w dniu 24.11.2016 r., powódka wniosła o przywrócenie do pracy oraz zasądzenie wynagrodzenia za okres pozostawania bez pracy.

W odpowiedzi na pozew, Bank Spółdzielczy w K. z siedzibą w K., reprezentowany przez zawodowego pełnomocnika, wniósł o oddalenie powództwa w całości. Jednocześnie pozwany wniósł o zasądzenie od powódki na jego rzecz kosztów procesu wraz z kosztami zastępstwa prawnego wg norm przepisanych.

**Sąd Rejonowy wyrokiem z dnia 2 grudnia 2016 r., sygn. akt IV P 417/14 oddalił powództwo;** zasądził od powódki na rzecz pozwanego kwotę 60,00 zł (sześćdziesiąt złotych) tytułem zwrotu kosztów zastępstwa prawnego.

Sąd Rejonowy ustalił, że powódka J. D. była w okresie od dnia 01 lutego 2005 roku do dnia 10 września 2014 roku pracownikiem pozwanego Banku Spółdzielczego w K. z siedzibą w K., w wymiarze od 01.02.2005r. do 31.12.2009r. - 2/5 etatu, a od 01.01.2010r. do 10.09.2014r. - na pełen etat. W okresie zatrudnienia wykonywała pracę na stanowisku kontroli wewnętrznej i jak pracownik zespołu ds. zgodności.

Stosunek pracy ustał w wyniku rozwiązania na podstawie art. 53 § 1 pkt lb K.p. pozwany dokonał złożenia oświadczenia woli w tym przedmiocie, pismem z dnia 08.09.2014r., które to pismo powódka odebrała w dniu 10.09.2014 r.

Dnia 11.09.2014r. pozwany wystawił powódce świadectwo pracy, które podpisała p.o. Prezes Zarządu pozwanego - A. P. i zostało ono wysłane do powódki. Powódka odebrała ten dokument w dniu 15 września 2014 roku. Z uwagi, że świadectwo pracy nie zostało wystawione prawidłowo w zakresie ostatniego dnia zatrudnienia powódki, tj. wstawiono: „11.09.2014r.”, a to być data: „03.08.2014r. Wobec powyższego, pismem przewodnim z dnia 29 września 2014 roku, pozwany przesłał powódce prawidłowo wystawione świadectwo pracy z jednoczesnym anulowaniem świadectwa wystawionego w dniu 11.09.2014 roku. Po otrzymaniu tego świadectwa powódka w dniu 04.10.2014r. złożyła wniosek o sprostowanie świadectwa pracy. Powódka domagała się zmiany daty stosunku pracy, tj. powrotu do daty: „10.09.2014r.”. Nadto, powódka żądała poprawienia daty, w której był tzw. czeski błąd we wskazaniu miesiąca, tj. z: „10” na „01”, która to data dotyczyła miesiąca w wymiarze czasu pracy za okres, kiedy powódka pracowała na pełnym etacie. Dodatkowo, wniosek ten dotyczył również wykonywanych zadań i pełnionych funkcji i okresów nieskładkowych. W odpowiedzi na ten wniosek pozwany całościowo spełnił żądania powódki w zakresie sprostowania świadectwa pracy, choć omyłkowo zapomniano o sprostowaniu opisanego wyżej tzw. czeskiego błędu. Przed dokonaniem sprostowania, było to uzgadniane również z Państwową Inspekcją Pracy.

Poprawione świadectwo pracy powódka otrzymała w dniu 15.10.2014r., zaś w dniu 21.10.2014 roku złożyła kolejny wniosek o sprostowanie świadectwa pracy. Powódka dalej domagała się skorygowania czeskiego błędu, co w istocie za pierwszym razem nie zostało poprawione. Domagała się również precyzyjnego wskazania okresów nieskładkowych, choć wcześniejsze wskazanie na jej wniosek zostało przez pozwaną zaakceptowane w całości. Tym razem powódka wskazała jednak podstawę prawną i szczegółowy sposób, w jaki powinno to być sprostowane. Pracodawca i tym razem

odniósł się pozytywnie do żądań powódki. Jednocześnie, pismem z dnia 13 października 2014 roku, pozwany zwracał się do powódki z prośbą o zwrot wszystkich egzemplarzy wcześniej wydanych świadectw pracy. Powódka nie zwróciła żadnego, dlatego w kolejnych świadectwach pracy pozwany zaznaczał, że obowiązuje ostatnie świadectwo pracy. Dlatego też, wniosek powódki z dnia 21.10.2014r. zawierał również żądanie wyeliminowania ze świadectwa pracy tej adnotacji z argumentacją ze strony powódki, że stawiają to w złym świetle u potencjalnego nowego pracodawcy. Bank Spółdzielczy w K. z siedzibą w K. i tym razem zaakceptował żądanie powódki.

Od dnia 05.11.2013r., powódka zaczęła przebywać na zwolnieniach lekarskich. Powódka wystąpiła o świadczenie rehabilitacyjne i ZUS to świadczenie przyznał na okres trzech miesięcy. Okres świadczenia rehabilitacyjnego skończył się 03.08.2014 r. i po tej dacie powódka nie stawiała się do pracy, jak również nie usprawiedliwiła swojej nieobecności. Pod koniec sierpnia 2014r., powódka poinformowała telefonicznie pracodawcę, że lekarz nie kazał jej przyjść do pracy.

W dniu 21.07.2014r. powódka złożyła do ZUS wniosek o rentę z tytułu niezdolności do pracy, a 17.09.2014r. powódka złożyła w ZUS świadectwo pracy otrzymane od pozwanego w dniu 15.09.2014r. z prośbą o doliczenie stażu pracy u pozwanego do renty.

W dniu 01.10.2014r. ZUS wydał decyzję o przyznaniu powódce renty począwszy od 04.08.2014r. tj. od zakończenia świadczenia rehabilitacyjnego do dnia 31.08.2015r.

Sąd Rejonowy zważył, iż stan faktyczny nie był sporny między stronami, natomiast istniał między stronami spór co do prawa.

Na podstawie tak ustalonego stanu faktycznego, Sąd Rejonowy doszedł do przekonania, że powództwo nie zasługuje na uwzględnienie.

Powódka J. D. była zatrudniona przez pozwany Bank Spółdzielczy w K. z siedzibą w K. od dnia 01.02.2005 r. do dnia 10.09.2014 r., a więc dłużej niż przez okres 6 miesięcy. Pismem z dnia 08.09.2014 r. pozwany rozwiązał z powódką stosunek pracy na podstawie art. 53 § 1 pkt lb K.p., wskazując, że od dnia 05.11.2013 r. do dnia 05.05.2014 r. powódka przebywała na zwolnieniach lekarskich i korzystała z ubezpieczenia chorobowego, następnie jak wynika z decyzji ZUS z dnia 23.05.2014 r. w okresie od 06.05.2014 r. do 03.08.2014 r. pobierała świadczenie rehabilitacyjne. Pomimo tego, iż wypłata świadczenia rehabilitacyjnego zakończyła się w dniu 03.08.2014 r. do dnia 08.09.2014 r., tj. do dnia sporządzenia rozwiązania umowy o pracę bez wypowiedzenia, powódka nie świadczyła pracy zgodnie z obowiązującą umową o pracę. Sąd Rejonowy wskazał, że zgodnie z art. 53 § 1 pkt lb K.p., 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.

Powódka w niniejszej sprawie po dokonaniu licznych modyfikacji powództwa, ostatecznie wniosła o przywrócenie do pracy oraz zasądzenie wynagrodzenia za okres pozostawania bez pracy.

W myśl art. 56 § 1 zd. 1, pracownikowi, z którym rozwiązano umowę o pracę bez wypowiedzenia z naruszeniem przepisów o rozwiązywaniu umów o pracę w tym trybie, przysługuje roszczenie o przywrócenie do pracy na poprzednich warunkach albo o odszkodowanie.

Sąd Rejonowy zbadał zachowanie terminu do wystąpienia z niniejszym powództwem.

W dniu 10.09.2014 r. powódka odebrała pismo z dnia 08.09.2014 r. dotyczące rozwiązania z nią umowy o pracę bez wypowiedzenia wprawdzie w pozwie powódka wskazała, że pismo z dnia 08.09.2014 r. dotyczące rozwiązania z nią umowy o pracę bez wypowiedzenia odebrała dopiero w dniu 30.09.2014 r., jednak w dalszej części pozwu wskazała, że w dniu 12.09.2014 r. otrzymała świadectwo pracy, a więc niewątpliwie już w dniu 12.09.2014 r. powódka miała świadomość, że pozwany rozwiązał z nią stosunek pracy. Następnie w sprecyzowanym pozwie powódka wprost wskazała, że 10.09.2014 r. potwierdziła odbiór pisma poleconego od pozwanego, z treści pisma wynikało, że pozwany

rozwiązał z powódką umowę o pracę bez wypowiedzenia. We wskazanym piśmie zostało zawarte pouczenie, o tym, że w terminie 14 dni od dnia doręczenia niniejszego pisma powódce przysługuje prawo wniesienia odwołania do sądu, ponadto wskazano też dokładnie do jakiego Sądu należy złożyć odwołanie.

Zgodnie z art. 264 § 2 K.p., 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, a zatem skoro powódka pismo rozwiązujące z nią stosunek pracy otrzymała w dniu 10.09.2014 r., termin na wniesienie odwołania do Sądu upłynął w dniu 24.09.2014 r. Tymczasem z powództwem w niniejszej sprawie powódka wystąpiła w dniu 13.10.2014 r., tj. złożenie pozwu o odszkodowanie z tytułu niezgodnego z prawem rozwiązania umowy o pracę i ustalenie stosunku pracy, które to po pouczeniu i wezwaniu powódki do sprecyzowania powództwa zostało przez nią określone jako powództwo o ustalenie istnienia stosunku pracy. Zmiany powództwa na przywrócenie do pracy powódka dokonała dopiero w dniu 24.11.2016r. Należy wskazać, że Sąd w toku procesu wielokrotnie pouczał powódkę na czym polega różnicę między żądaniami związanymi z niezgodnym z prawem rozwiązaniem umowy o pracę bez wypowiedzenia a żądaniem ustalenia stosunku pracy ( k. 30,292 ) oraz konsekwencji w zakresie zachowania terminów.

Zgodnie z art. 265 § 1, 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, zgodnie z § 2 powołanego przepisu 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. Wymieniony przepis nie wskazuje, o jaką postać winy chodzi. Sąd przyjął, że wchodzi w rachubę zarówno wina umyślna, jak i nieumyślna. To też oznacza, że nawet opieszałość strony bądź jej lekkie niedbalstwo mogą być traktowane jako przejaw jej winy . Powódka u pozwanego zatrudniona była na stanowisku kontroli wewnętrznej, z pewnością od osoby, która zajmuje się kontrolowaniem prawidłowości wykonywania zadań w banku można oczekiwać, iż będzie z należytą starannością dbała o swoje interesy, ponadto z pism redagowanych przez powódkę wynika, iż jest ona osobą, która potrafi odpowiednio interpretować przepisy prawa. Na rozprawie w dniu 24.11.2016 r. powódka wskazała, że stan jej zdrowia był bardzo zły, od 05.11.2005 r. leczy się psychiatrycznie z powodu depresji, w związku z tym nie umiała się odwołać, Sąd twierdzenia powódki w zakresie stanu jej zdrowia potraktował jako uzasadnienie wniosku o przywrócenie terminu do wystąpienia z powództwem o przywrócenie do pracy oraz wypłacenie wynagrodzenia za czas pozostawania bez pracy. Sądowi Rejonowemu wiadomym było z urzędu, że powódka w czasie, gdy była chora i leczyła się, poza niniejszą sprawą wytoczyła powództwa w trzech innych sprawach, tj. o sygnaturach: (...) - pozew wpłynął do Sądu w dniu 19.02.2014 r. o wynagrodzenie za pracę, (...) - pozew wpłynął do Sądu w dniu 04.03.2014 r. o odszkodowanie z tytułu naruszenia zasady równego traktowania, (...) - pozew o sprostowanie świadectwa pracy wpłynął do Sądu w dniu 10.11.2014 r. Sprawy powyższe z wyjątkiem sprawy (...)toczyły się równoległe z n/n sprawą, co nie wpływało na sposób ich prowadzenia przez powódkę . Powódka wskazała, że w związku ze złym stanem jej zdrowia zwracała się do Sądu o przyznanie pełnomocnika z uwagi na trudną sytuację finansową, należy podkreślić, że w sprawach o sygnaturach: (...)i (...) powódkę reprezentował profesjonalny pełnomocnik, skoro powódka była w stanie skorzystać z pomocy fachowego pełnomocnika w wymienionych sprawach, to również w niniejszej sprawie mogła skorzystać z takiej pomocy, argument, iż powódka nie wniosła odwołania w ) terminie z uwagi na brak możliwości skorzystania z usług profesjonalnego pełnomocnika należy uznać za chybiony. Nie zawsze także przez cały okres jej trwania niezdolność do pracy z powodu choroby usprawiedliwia uchybienie terminu do wniesienia pozwu - należy w tym zakresie dokonać indywidualnej oceny w odniesieniu do ustalonych okoliczności konkretnej sprawy. Orzeczeniem z dnia 28.08.2014 r. lekarz orzecznik stwierdził, że powódka jest jedynie częściowo niezdolna do pracy, a więc niewątpliwie częściowa niezdolność do pracy nie powoduje, iż nie miała ona możliwości dbania o swoje sprawy. Mając powyższe na uwadze - stan zdrowia powódki nie stanowił rzeczywistej, niezależnej od powódki przeszkody w podejmowaniu działań mających na celu wzruszenie decyzji pracodawcy.

Sąd ustalił, że w niniejszej sprawie powódka została odpowiednio pouczone o możliwości wniesienia odwołania do sądu pracy w terminie 14 dni.

Sąd I instancji wskazał, że w uchwale z dnia 14 marca 1986 r., w składzie siedmiu sędziów, sygn. akt III PZP 8/86, będącej zasadą prawną, Sąd Najwyższy wskazał, że terminy przewidziane w art. 256 i 264 k.p. są terminami prawa

materialnego, do których nie mają zastosowania przepisy kodeksu postępowania cywilnego dotyczące uchybienia terminowi i przywrócenia go a Sąd oddala powództwo, jeżeli pozew został wniesiony po upływie terminów określonych w art. 264 k.p., których nie przywrócono, oraz po upływie terminów określonych w art. 256 k.p. a nadto stwierdzenie przez sąd przekroczenia terminu prowadzi do oddalenia powództwa bez potrzeby rozważania zasadności i legalności przyczyn rozwiązania umowy o pracę ( por. Sąd Najwyższy w wyroku z dnia 10 listopada 2006 r., sygn. akt III PK 73/06 ).

W ocenie Sądu Rejonowego powódka przekroczyła wskazane terminy, a powołane okoliczności nie mogą uzasadniać braku jej winy. Sąd nie przywrócił powódce terminu do wniesienia odwołania bowiem pierwotny pozew wskazywał na żądanie zapłaty odszkodowania z tytułu niezgodnego z prawem umowy o pracę, bowiem o ile powód wybierze roszczenie o odszkodowanie to po upływie terminu do zaskarżenia rozwiązania umowy o pracę nie może zmienić go na przywrócenie do pracy w odróżnieniu od sytuacji, gdzie żądał pierwotnie przywrócenia do pracy - to w toku procesu w każdej chwili może zmienić na roszczenie o odszkodowanie z tego tytułu. W ocenie Sądu I instancji, również w żaden sposób nie można wskazywać jako daty oświadczenia woli o rozwiązaniu umowy o pracę z powódką modyfikacji daty rozwiązania umowy o pracę zawartego w piśmie pozwanego z dnia 29.09.2014r. i od tej daty liczyć 14 dniowy termin do złożenia odwołania gdyż nie ulega wątpliwości, że oświadczenie to zostało złożone w dniu 10.09.2014r. i od tego dnia płynął termin zaskarżenia tej czynności zgodnie z prawidłowym pouczeniem zawartym w tym oświadczeniu .

Sąd Rejonowy uznał, że odwołanie i tak podlegałoby oddaleniu. Odnosząc się do zarzutów powódki, iż pismo z dnia 08.09.2014 r., które powódka otrzymała w dniu 10.09.2014 r. nie wywołuje żadnych skutków prawnych, gdyż oświadczenie woli zostało złożone jednoosobowo przez A. P., a zgodnie z zapisem w KRS pozwanego, podpis pod takim oświadczeniem woli powinni złożyć dwaj członkowie zarządu. Sąd Rejonowy wskazał, że Sąd na podstawie odpisu z KRS pozwanego, że rzeczywiście oświadczenia woli w imieniu Banku Spółdzielczego składają dwaj członkowie zarządu lub członek zarządu i pełnomocnik lub dwóch pełnomocników ustanowionych bezpośrednio przez zarząd. Jednak z punktu 6 § 7 Regulaminu Działania Zarządu Banku Spółdzielczego w K. wynika, że do podstawowych zadań prezesa zarządu należy m.in. wykonywanie funkcji pracodawcy w rozumieniu przepisów prawa pracy, nawet gdyby uznać, że rozwiązanie umowy o pracę było wadliwe wadliwości reprezentacji pracodawcy przy rozwiązaniu umowy z reguły nie prowadzą do nieważności oświadczenia pracodawcy, lecz uzasadniają roszczenia związane z wadliwym rozwiązaniem umowy o pracę. Jednocześnie Sąd Rejonowy wskazał, że w stosunkach pracy w zakresie zasad reprezentacji pracodawcy pierwszeństwo mają regulacje prawa pracy (art. 3/1/ k.p.), a wyznaczenie osoby do dokonywania za pracodawcę czynności prawnych z zakresu prawa pracy może nastąpić w każdy sposób dostatecznie ujawniający taką wolę reprezentowanego. Tym samym Sąd Rejonowy uznał, że uchwała zarządu spółdzielni, upoważniająca członka rady nadzorczej do rozwiązania z pracownikiem umowy o pracę, podjęta na wspólnym posiedzeniu zarządu i rady nadzorczej, stanowi umocowanie (wyznaczenie) tej osoby do dokonania czynności w sprawach z zakresu prawa pracy w rozumieniu art. 3/1 /§ 1 k.p., bowiem uchwałą Rady Nadzorczej Banku Spółdzielczego w K. z dnia 31.05.2013 r. zatwierdzono Regulamin Działania Zarządu Banku Spółdzielczego w K., w którym w § 7 punkt 6, w którym prezesowi zarządu zostały powierzone kompetencje pracodawcy, czyli m.in. upoważnienie do rozwiązania z pracownikiem umowy o pracę. Wyznaczenie osoby do dokonania za pracodawcę czynności prawnych z zakresu prawa pracy może nastąpić w każdy sposób dostatecznie ujawniający taką wolę reprezentowanego pracodawcy (art. 31 k.p. oraz art. 60 k.c. w zw. z art. 300 k.p.) i w szczególności nie jest uzależnione od udzielenia takiej osobie pisemnego pełnomocnictwa, o którym mowa w art. 55 § 1 ustawy z 1982 r. - Prawo spółdzielcze. Istotne jest tylko to, aby wyznaczenie innej osoby dokonującej czynności z zakresu prawa pracy nastąpiło przez złożenie (choćby dorozumiane) oświadczenia woli pracodawcy i wyrażenie na to zgody przez osobę wyznaczoną.

Sąd Rejonowy odnosząc się do kolejnego zarzutu powódki, że oświadczenie woli pozwanego z dnia 08.09.2014 r., tj. rozwiązanie umowy o pracę bez wypowiedzenia jest obarczone wadą prawną, ponieważ nie określa daty faktycznego rozwiązania umowy o pracę wskazał, że wskazanie daty rozwiązania stosunku pracy nie należy do istotnych elementów oświadczenia woli pracodawcy, bowiem przepisy prawa pracy tego rodzaju wymogu nie wprowadzają. Tym samym niewskazanie daty faktycznego rozwiązania umowy o pracę albo wskazanie daty wcześniejszej niż data złożenia tego oświadczenia woli nie mieści się w pojęciu naruszenia przepisów o rozwiązywaniu umów o pracę w tym trybie, do

którego odwołuje się art. 56 § 1 k.p., a tylko ich naruszenie uzasadnia roszczenia pracownika przewidziane w tym przepisie.

Sąd I instancji wskazał, że powódka słuchana informacyjnie na rozprawie w dniu 04.08.2016r. (k. 157 v.) wskazała, że w dniu 18.07.2014 r. złożyła ustny wniosek o udzielenie jej urlopu wypoczynkowego, urlop miał trwać do dnia 19 lub 20 września 2014 r., a w piśmie procesowym z dnia 11.10.2016 r. zarzuciła pozwanemu, iż oświadczenie o rozwiązaniu umowy o pracę bez wypowiedzenia złożył powódce w okresie, gdy przebywała ona na urlopie wypoczynkowym. Natomiast pozwany w piśmie z dnia 05.09.2016 r. (k. 204 - 205) zaprzeczył, aby powódka J. D. zwracała się o udzielenie urlopu wypoczynkowego w sierpniu i wrześniu 2014 r. i aby pracodawca udzielił jej tego urlopu. Okoliczność ta jednakże nie miała i tak żadnego znaczenia dla ewentualnego rozstrzygnięcia w sprawie, jak również to, że powódka była w wieku przedemerytalnym, gdyż przepisy art. 39 i 41 k.p. zakazują tylko wypowiedzenia umowy o pracę w w/w okresach, a nie dotyczą sytuacji rozwiązania umowy o pracę bez wypowiedzenia.

Jednocześnie powódka zarzuciła pozwanemu również, że w treści pisma z dnia 08.09.2014 r. wskazano, że z dniem 08.09.2014 r. rozwiązuje się z powódką bez zachowania okresu wypowiedzenia umowę o pracę zawartą w dniu 31.01.2005 r. (aneks do umowy z dnia 27.01.2010 r.) w trybie art. 53 § 1 punkt 1 ppkt b) kodeksu pracy, a umowa ta była umową zawartą na czas określony i przestała obowiązywać strony od dnia 01.02.2008 r. Z faktu tego powódka wywodzi, iż rozwiązanie umowy o pracę jest nieważne, gdyż dotyczyło umowy, która już nie obowiązywała.

Pozwany pracodawca podkreślił, że z faktu omyłkowego określenia w oświadczeniu o rozwiązaniu umowy o pracę daty zawarcia umowy o pracę nie da się wywieść skutku w postaci ustalenia trwania stosunku pracy w sytuacji, gdy strony tego stosunku swoim zachowaniem jednoznacznie potwierdzają fakt rozwiązania tego stosunku. Należy podkreślić, że w piśmie z dnia 08.09.2014 r. pozwany pracodawca zaznaczył również, że do umowy o pracę zawartej między stronami istnieje także aneks do umowy z dnia 27.01.2010 r. - aneks jako pismo dodatkowe, dołączone do głównego dokumentu, stanowił ostatni dokument dotyczący umowy o pracę zawartej między stronami i rozwiązanie umowy o pracę dotyczyło umowy, której dotyczył aneks. Tym samym Sąd I instancji uznał, że do tego typu oświadczeń stosuje się przepisy kodeksu cywilnego w zakresie składania oświadczeń woli w tym wykładni tych oświadczeń ( art. 60 - 65 /1/ k.c. w związku z art. 300 k.p. Ogólne reguły interpretacyjne, prowadzące do osiągnięcia tego celu, określone zostały w art. 65 k.c. Zgodnie z kombinowaną metodą wykładni, priorytetową regułą interpretacyjną oświadczeń woli, składanych indywidualnie adresatom, stanowi rzeczywista wola stron. Zastosowanie tej reguły wymaga wyjaśnienia jak strony rzeczywiście zrozumiały złożone oświadczenie woli, a w szczególności, jaki sens łączyły z użytym w oświadczeniu woli zwrotem lub wyrażeniem. W razie ustalenia, że były to te same treści myślowe, pojmowany zgodnie sens oświadczenia woli trzeba uznać za wiążący.

Jeżeli chodzi o oświadczenia woli ujęte w formie pisemnej, czyli wyrażone w dokumencie, to sens tych oświadczeń ustala się przyjmując za podstawę wykładni przede wszystkim tekst dokumentu. W procesie jego interpretacji podstawowa rola przypada językowym regułom znaczeniowym. Wykładni poszczególnych wyrażen dokonuje się z uwzględnieniem kontekstu, w tym także związków treściowych występujących między zawartymi w tekście postanowieniami. Uwzględnieniu podlegają również okoliczności, w jakich oświadczenie woli zostało złożone, jeżeli dokument obejmuje takie informacje, a także cel oświadczenia woli wskazany w tekście lub zrekonstruowany na podstawie zawartych w nim postanowień.

Sąd Rejonowy wskazał, że powyższe rozwiązania mają też odpowiednie odniesienie do formułowanego przez powódkę żądania ustalenia stosunku pracy i zasądzenia wynagrodzenia za czas gotowości do pracy (art. 81 k.p.). Żądanie ustalenia istnienia stosunku pracy dotyczy sytuacji, że i pracodawca bezpodstawnie przyjmuje, że doszło do ustania stosunku pracy. W n/n przypadku, pomimo błędnego odniesienia się w oświadczeniu woli z dnia 08.09.2014r. do umowy z dnia 31.01.2005 r., nawiązano do późniejszego aneksu z dnia 27.01.2010 r. do umowy o pracę z dnia 31.01.2008r. na czas nieokreślony i to w sposób jednoznaczny odnosi się do zawartej między stronami umowy o pracę na czas nieokreślony w charakterze audytora wewnętrznego. O tym, że powódka miała tego świadomość świadczą przede wszystkim jej wnioski o sprostowanie świadectwa pracy z dnia 11.09.2014 r. (dokumenty zawarte w aktach sprawy (...)) jak też wniosek powódki do ZUS z dnia 17.09.2014r. o zaliczenie jej stażu pracy u pozwanego wskazany

w tym świadectwie pracy z dnia 11.09.2014r. (akta rentowe). Wbrew twierdzeniom powódki nie występowała w n/n sprawie żadna niepewność co do jej statusu prawnego jako pracownika pozwanego z przyczyn wskazanych powyżej.

W ocenie Sądu Rejonowego nie może zmienić tego błędne sprostowanie w piśmie z dnia 29.09.2014 r. daty rozwiązania umowy o pracę łączącej strony, gdyż jak wyżej wskazano - data ta - nie mieści się w pojęciu naruszenia przepisów o rozwiązywaniu umów o pracę, do którego odwołuje się art. 56 § 1 k.p., a ponadto błąd w tym zakresie nie skutkuje nieważnością bezwzględnie danej czynności prawnej, tylko może być rozpatrywany jako naruszenie przepisów w zakresie rozwiązywania umów o pracę bez wypowiedzenia. W tym zakresie niezasadne były również żądania wynagrodzenia za czas gotowości do pracy co do zasady, jak też dodatkowo nie zostały spełnione łącznie warunki z art. 81 k.p. np. dot. gotowości do pracy odnoszące się do faktycznej zdolności powódki do pracy z uwagi na to, że uznana została za osobę niezdolną do dotychczasowej pracy i otrzymywała przez czas procesu rentę z tego tytułu.

Według Sądu Rejonowego nieścisłości pozwanego w zakresie odniesienia się do umowy o pracę z 2005 r. w oświadczeniu o rozwiązaniu umowy o pracę z powódką czy też błędów w zakresie wskazywania daty rozwiązania umowy o pracę - nie mogły skutkować z przyczyn wskazanych powyżej o niezgodnym z prawem rozwiązaniem umowy o pracę i uwzględnieniem roszczenia poprzez przywrócenie do pracy, jak również braku podstaw prawnych - interesu prawnego w ustaleniu istnienia stosunku pracy.

Sąd Rejonowy wskazał, że żaden z zarzutów powódki stawiany pracodawcy nie stanowił podstawy do tego, aby stwierdzić, że z powódką rozwiązano umowę o pracę bez wypowiedzenia z naruszeniem przepisów o rozwiązywaniu umów o pracę w tym trybie. Natomiast powódka nie wykazała w żaden sposób, aby rozwiązanie z nią umowy o pracę bez wypowiedzenia na podstawie art. 53 § 1 pkt 1b k.p. było nieprawidłowe. Sąd I instancji ustalił, że powódka otrzymywała świadczenie rehabilitacyjne do dnia 03.08.2014 r., po zakończeniu okresu, w którym powódka pobierała świadczenie rehabilitacyjne powódka nie stawiała się do pracy, ani nie wykazała, iż jest zdolna do pracy. Powódka była zatrudniona u pozwanego dłużej niż 6 miesięcy, dlatego zastosowanie w niniejszej sprawie art. 53 § 1 pkt 1b k.p., 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. Powódka zaczęła przebywać na zwolnieniach lekarskich od dnia 05.11.2013r., do dnia 03.08.2014 r. pobierała świadczenie rehabilitacyjne przez 3 miesiące. Natomiast jej niezdolność do pracy trwała dłużej, jak wskazała sama powódka w rozmowie telefonicznej z pracodawcą - lekarz nie kazał jej przyjść do pracy. Ponadto ZUS wydał decyzje o przyznaniu powódce renty począwszy od 04.08.2014r. tj. od zakończenia świadczenia rehabilitacyjnego do dnia 31.08.2015r., a zatem niezdolność powódki do pracy wskutek choroby trwała dłużej niż łączny okres pobierania z tego tytułu wynagrodzenia i zasiłku oraz pobierania świadczenia rehabilitacyjnego przez pierwsze 3 miesiące. W związku z tym należy uznać, że rozwiązanie umowy o pracę z powódką bez wypowiedzenia było prawidłowe, jak też nie stwierdzono przesłanek ustawowych do przywrócenia terminu do złożenia odwołania ani interesu prawnego w ewentualnym ustaleniu istnienia stosunku pracy, czy domniemanym ustaleniu mobbingu, które powódka odnosiła do zdarzenia z listopada 2013r. i rzekomej próby wyrzucenia jej przez balkon z pomieszczenia biurowego - z przyczyn wskazanych powyżej.

Sąd I instancji mając na uwadze zgromadzony w sprawie materiał dowodowy nie doszukał się w postępowaniu pozwanego cech, które mogłyby świadczyć, iż nieprawidłowości w jego działaniu były celowym działaniem pozwanego wymierzonym przeciwko powódce. Mając na uwadze powyższe - Sąd Rejonowy oddalił powództwo (pkt 1 sentencji wyroku).

Mając na uwadze orzeczenie merytoryczne, Sąd orzekł o kosztach sądowych stosownie do treści art. 98 § 1 i 3 k.p.c. (pkt 2 wyroku). Sąd ustalił w oparciu o § 12 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 (tekst jedn. Dz. U. z 2013 roku, poz. 461 z późn. zm.).

**Apelację od powyższego wyroku wniosła powódka.**

Zarzuciła mu obrazę przepisów prawa materialnego i procesowego poprzez:

1. naruszenie art 203 par. 1 w zw. z art 125 par 1 poprzez błędne uznanie, że czynność procesowa dokonana pismem z dnia 02.11.2016 r. stanowiła cofnięcie pozwu.
2. niewłaściwą wykładnię art 193 KPC mającą bezpośredni wpływ na podstawę wydania wyroku, co bezpośrednio przełożyło się na treść orzeczenia z dnia 02.12.2016 r.
3. Naruszenie art 53 par 1 p-kt 1 pp-kt b KP, art 30 p-kt 4 poprzez odstąpienie sprawdzenia zasadności zastosowanego trybu rozwiązania umowy o pracę.
4. naruszenie art 39 KP poprzez odstąpienie od badania okoliczności rozwiązania umowy o pracę na czas nieokreślony bez wypowiedzenia w okresie ochronnym.
5. Naruszenie art 41 KP poprzez odstąpienie od badania okoliczności wypowiedzenia umowy o pracę w okresie wykorzystywania urlopu wypoczynkowego.
6. Naruszenie art 3.1 KP w zw. z art 54 i 55 Prawa spółdzielczego oraz art 104 KC poprzez odstąpienie od badania uprawnień do składania oświadczeń z zakresu prawa pracy oraz występowania przed sądem w charakterze strony przez A. P..
7. Naruszenie art. 94 KP w zakresie odstąpienia od badania wywiązania się pozwanego z obowiązku zapoznania się z podstawowymi regulacjami. 8. naruszenie art 162 KPC, art 227 KPC w związku z art 217 par. 2 KPC polegającą przyjęciu ustaleń dowodowych zgłaszanych przez stronę pozwaną za podstawę wyroku B polegającą na jednostronnej ocenie materiału dowodowego i nieistotnych rozstrzygnięcia procesu.
9. naruszenie art 217 par. 2 KPC oraz art 230 KPC poprzez to, że zostały pominięte dowody zgłoszone przez powódkę z zakresu oznaczonego przez sąd, a które dla rozstrzygnięcia B sprawy były istotne, co do których strona przeciwna się nie wypowiedziała. B
10. Naruszenia art. 229 KPC w zakresie odmowy przyznania faktów przez sąd, co do których ' strona pozwana nie zaprzeczyła.
11. Naruszenie art. 45 Konstytucji RP. art. 471 KPC w zakresie przewlekłości postępowania sądu w przebiegu całego procesu.
12. Naruszenie art. 264 par. 2 w związku z art.265 par 1 KP w zakresie dochowania terminu dochodzenia roszczeń.
13. Naruszenie art. 11.1 par. 1 KP, art. 415 i nast. KPC, art 37 i art 39 ustawy o ochronie danych osobowych w zakresie odmowy zbadania okoliczności udostępnienia przez pozwanego podmiotom zewnętrznym danych oraz akt osobowych powódki.

Wniosła o zmianę zaskarżonego wyroku poprzez: uznanie wypowiedzenia o pracę bez wypowiedzenia zawartej na czas nieokreślony za niezgodne z prawem, przywrócenie powódki do pracy na warunkach określonych w umowie o pracę zawartą w dniu 31.01.2008 r. wraz z aneksem z 27.01.2010 r., zasądzenie na rzecz powódki zaległego wynagrodzenia za okres pozostawania bez pracy wraz z należnymi odsetkami od zaległości i innymi składnikami wynagrodzenia wynikającymi z regulaminu wynagradzania, zobowiązanie pozwanego do umożliwienia powódce świadczenia pracy w warunkach struktury uwzględniającej stanowisko powódki podległe merytorycznie Radzie Nadzorczej wraz z określeniem wysokości wynagrodzenia w regulaminie wynagradzania i nadaniem odpowiedniej rangi stanowisku w statucie banku, zobowiązanie pozwanego do naprawienia szkód wyrządzonych działaniem naruszającym dobra osobiste powódki, orzeczenie o kwocie w depozycie sądowym w wysokości 3.453,49 zł, przekazanych bez upoważnienia powódki na jej konto i nie wskazanie podstawy naliczenia i odmowę przyjęcia zaproponowanego świadczenia przez



wierzyciela; zasądzenie zwrotu kosztów poniesionych z tytułu złożenia środków do depozytu sądowego oraz kosztów apelacji po odmowie przyjęcia tych środków przez wierzyciela wg norm przypisanych, zasądzenie na rzecz powódki kosztów apelacji wg norm przypisanych.

### **Sąd Okręgowy zważył, co następuje:**

Apelacja powódki jest niezasadna.

W pierwszej kolejności, wskazać należy, że postępowanie apelacyjne ma merytoryczny charakter i jest dalszym ciągiem postępowania rozpoczętego przed sądem pierwszej instancji. Zgodnie z treścią art. 378 § 1 k.p.c., sąd drugiej instancji rozpoznaje sprawę w granicach apelacji; w granicach zaskarżenia bierze jednak z urzędu pod uwagę nieważność postępowania. Rozważając zakres kognicji sądu odwoławczego Sąd Najwyższy stwierdził, iż sformułowanie „w granicach apelacji” wskazane w tym przepisie oznacza, iż sąd drugiej instancji między innymi rozpoznaje sprawę merytorycznie w granicach zaskarżenia, dokonuje własnych ustaleń faktycznych, prowadząc lub ponawiając dowody albo poprzestaje na materiale zebrany w pierwszej instancji, ustala podstawę prawną orzeczenia niezależnie od zarzutów podniesionych w apelacji oraz kontroluje poprawność postępowania przed sądem pierwszej instancji, pozostając związany zarzutami przedstawionymi w apelacji, jeżeli są dopuszczalne, ale biorąc z urzędu pod uwagę nieważność postępowania, orzeka co do istoty sprawy stosownie do wyników postępowania (por. uzasadnienie uchwały składu siedmiu sędziów Sądu Najwyższego z dnia 31 stycznia 2008 r., sygn. akt III CZP 49/07, OSN 2008/6/55). Dodatkowo należy wskazać, iż dokonane przez sąd pierwszej instancji ustalenia faktyczne, sąd drugiej instancji może podzielić i uznać za własne (por. wyrok Sądu Najwyższego z dnia 8 października 1998 r., sygn. akt II CKN 923/97, OSNC 1999/3/60). Może również zmienić ustalenia faktyczne stanowiące podstawę wydania wyroku sądu I instancji, i to zarówno po przeprowadzeniu postępowania dowodowego, jak i bez przeprowadzenia postępowania dowodowego uzasadniającego odmienne ustalenia, chyba że szczególne okoliczności wymagają ponowienia lub uzupełnienia tego postępowania (por. uchwała składu 7 sędziów Izby Cywilnej z 23 marca 1999 r., sygn. akt III CZP 59/98, OSNC 1999, nr 7–8, poz. 124).

Przenosząc powyższe rozważania na grunt rozstrzyganej sprawy, stwierdzić należy, że Sąd Rejonowy prawidłowo ustalił stan faktyczny, a swe ustalenia oparł na należycie zgromadzonym materiale dowodowym, którego ocena nie wykraczała poza granice wskazane w art. 233 § 1 k.p.c. Ustalenia Sądu Rejonowego w tym zakresie Sąd Okręgowy w całości podzielił i przyjął za własne. Podobnie ocenić należało rozważania prawne Sądu w zakresie podstawy prawnej oddalenia powództwa, które Sąd Odwoławczy również w całości podzielił. Zaznaczyć także należy, że Sąd I instancji odniósł się w uzasadnieniu zaskarżonego wyroku poniekąd do wielu kwestii podniesionych przez powódkę w apelacji. Zarzuty zaś przedstawione przez skarżącą w apelacji stanowią jedynie polemikę z trafnie ustalonym stanem faktycznym oraz prawidłowo ocenionym materiałem dowodowym oraz trafnym orzeczeniem Sądu I instancji.

W niniejszej sprawie powódka wystąpiła z powództwem do Sądu Rejonowego w O. 13 października 2014 r., którym domagała się odszkodowania z tytułu niezgodnego z prawem rozwiązania umowy o pracę zawartej na czas nieokreślony bez wypowiedzenia. Po pouczeniu i wezwaniu do sprecyzowania powództwa zostało przez nią określone 24.11.2016 r. jako powództwo o ustalenie istnienia stosunku pracy.

Nie można zgodzić się ze skarżącą, że domagając się odszkodowania za niezgodne z prawem rozwiązanie umowy o pracę zawartej na czas nieokreślony bez wypowiedzenia w piśmie datowanym na dzień 13.10.2014 r., a następnie wnosząc o przywrócenie do pracy oraz zasądzenie wynagrodzenia za okres pozostawania bez pracy, uznania za bezskuteczne rozwiązanie umowy o pracę bez wypowiedzenia dokonane pismami z dnia 08.09.2014 r. dokonała jedynie zmiany podstawy prawnej zgłoszonego w pozwie roszczenia procesowego, w przytoczonym brzmieniu. Wskazać należy, że wybór świadczenia między przywróceniem do pracy a odszkodowaniem należy do pracownika. Sąd pracy może, a nawet powinien, przyznać pracownikowi należne mu od pracodawcy świadczenia. Jeżeli pracownik świadomie dochodzi, na podstawie przepisu art. 56, tylko odszkodowania w związku z wadliwym rozwiązaniem z nim umowy o pracę bez wypowiedzenia, sąd pracy nie może orzec, zamiast odszkodowania, przywrócenia pracownika do pracy i odwrotnie – przyznać pracownikowi odszkodowanie, o jakim mowa w art. 56, gdy pracownik domaga

się przywrócenia do pracy, a zachodzą warunki do uwzględnienia tego żądania. Żądanie przywrócenia do pracy *implicite* zawiera w sobie także żądanie przyznania wynagrodzenia zgodnie z art. 57. Ewentualne zasądzenie takiego wynagrodzenia, w sytuacji gdy usprawiedliwione – w zasadzie – żądanie przywrócenia pracownika do pracy nie może być mimo to uwzględnione, np. z uwagi na przepis art. 8, nie stanowi "zamiany" roszczeń pracownika, lecz częściowe tylko uwzględnienie rzeczywiście wybranych już przez samego pracownika i dochodzonych przez niego roszczeń (wyr. SN z 26.10.1978 r., I PRN 102/78, Serwis (...), Nr 3, poz. 30). Jednak dopuszczalne jest zasądzenie odszkodowania, o jakim mowa w art. 56, także wówczas, gdy pracownik żąda jedynie przywrócenia do pracy na poprzednich warunkach, a uwzględnienie tego żądania – ze względu na szczególne okoliczności – jest niecelowe (uchw. SN z 12.10.1976 r., I PZP 49/76, OSNC 1977, Nr 4, poz. 67 z aprobowaną glosą J. Pacho, OSPiKA 1977, Nr 5, poz. 96). Niewątpliwa zatem odmiennosc skutków rozstrzygnięcia o żądaniu odszkodowania za niezgodne z prawem rozwiązanie umowy o pracę zawartej na czas nieokreślony bez wypowiedzenia czy też przywrócenia do pracy sprawia, że sytuacji nie następuje kumulacja roszczeń. Natomiast powstaje zagadnienie czy taka zmiana powództwa (art. 193 KPC), polegająca na zastąpieniu roszczenia dotychczasowego roszczeniem nowym powinna być oceniana wyłącznie z punktu widzenia art. 193 k.p.c. i określonych w tym przepisie ogólnych przesłanek dopuszczalności powództwa, czy też dodatkowo w takim wypadku uwzględnić należy przesłanki dopuszczalności i skuteczności cofnięcia powództwa określone w art. 203 k.p.c. Nie powinno, jak się wydaje, ulegać wątpliwości, że w sytuacji, gdy zmiana powództwa polega na zgłoszeniu nowego roszczenia zamiast roszczenia dotychczasowego i zmiana taka jest dopuszczalna (art. 193 § 1 kpc), przedmiotem postępowania staje się wyłącznie nowe roszczenie, a roszczeniem dotychczasowe przestaje być przedmiotem tego postępowania. W tym stanie rzeczy konsekwencją tego musi być przyjęcie założenia, że przedstawiona powyżej zmiana powództwa prowadzi do wyraźnego lub jedynie dorozumianego wycofania (odwołania) roszczenia dotychczasowego, które zostaje zastąpione roszczeniem nowym. Sytuację taką należy więc traktować - w odniesieniu do wycofania roszczenia dotychczasowego - w taki sam sposób, jak cofnięcie powództwa. Można więc stwierdzić, że zmiana powództwa polegająca na zastąpieniu roszczenia dotychczasowego roszczeniem nowym jest czynnością procesową złożoną, składającą się z dwóch działań, z których pierwsze obejmuje cofnięcie powództwa w zakresie dotychczasowego roszczenia, a drugie - wniesienie innego powództwa obejmującego roszczenie nowe. Jeżeli z kolei zmiana powództwa obejmująca zgłoszenie nowego roszczenia na miejsce roszczenia dotychczasowego rodzi co do tego drugiego roszczenia skutki identyczne jak „zwykłe” cofnięcie powództwa, to uzasadnione jest stanowisko, że taka zmiana powództwa w części dotyczącej wycofania roszczenia dotychczasowego powinna być oceniana nie tylko w świetle art. 193 kpc, lecz także dodatkowo z punktu widzenia przesłanek określonych w art. 203 kpc (zgoda pozwanego, jeżeli zmiana powództwa jest dokonywana po rozpoczęciu rozprawy, i kontrola sądu). Nie wydaje się, aby istniały podstawy do odmiennej oceny cofnięcia powództwa w sytuacji, gdy zostaje ono dokonane w sposób samodzielny, bez zmiany powództwa, oraz w sytuacji, gdy wiąże się ono ze zmianą powództwa. Z przepisu art. 203 kpc nie wynika bowiem, aby przepis ten miał zastosowanie tylko do wypadków, w których cofnięcie powództwa nie pozostaje w związku ze zmianą powództwa. Powyższe nie prowadzi do zaprzeczenia samodzielności zmiany powództwa jako czynności procesowej, lecz jedynie jest wyrazem podkreślenia złożonego charakteru tej czynności oraz okoliczności, że pewne postaci zmiany powództwa, w tym jej postać zakładająca zamianę jednego roszczenia na inne roszczenie, czego następstwem jest poszukiwanie innego rodzaju ochrony prawnej, „pochłaniają” inne czynności procesowe, a co za tym idzie muszą być oceniane na podstawie stosowanych kumulatywnie regulacji art. 193 kpc (jako normy ogólnej dla zmiany powództwa) oraz regulacji dotyczących tych innych czynności procesowych (np. regulacji dotyczącej cofnięcia powództwa).

Z pewnością w niniejszej sprawie na treść wyroku nie miała wpływu interpretacja art. 193 kpc, a okoliczność, że powódka wystąpiła z pozwem z przekroczeniem terminów określonych w art. 264 § 2 kp i przy braku okoliczności określonych w art. 265 § 1 kp, co wyczerpująco uzasadnił Sąd Rejonowy. Sąd ten właściwie przeanalizował w niniejszej sprawie treść art. 264 § 2 kp oraz art. 265 § 1 kp na tle obszernego orzecznictwa i dorobku komentatorów, w szczególności mając na uwadze stanowisko i zakres zadań jaki powódka wykonywała pracując w Banku Spółdzielczym w K., stopień wykształcenia, doświadczenie zawodowe oraz rozumienie przepisów prawa, co świadczy o wysokim poziomie świadomości powódki. Należało zgodzić się z Sądem Rejonowym iż okoliczności dotyczące stanu jej zdrowia również nie mogły stanowić podstawy do przywrócenia terminu do wniesienia powództwa. Wielość wniesionych pozwów w okresie leczenia depresji, a mianowicie w sprawach: (...)pozew z dnia 19.02.2014 r. o wynagrodzenie za

pracę, (...) – pozew z dnia 4.03.2014 r. o odszkodowanie z tytułu naruszenia zasady równego traktowania, (...) pozew z dnia 10.11.2014 r. o sprostowanie świadectwa pracy, nie świadczy bynajmniej, że powódka w niniejszej sprawie uchybiła terminowi do wniesienia powództwa z powodów zdrowotnych. Przy tym słusznie sąd I instancji zauważył, że orzeczeniem z dnia 28.08.2014 r. lekarz orzecznik stwierdził, że powódka jest jedynie częściowo niezdolna do pracy, co nie powoduje, iż nie miała ona możliwości dbania o swoje sprawy. Tym samym Sąd odwoławczy nie dopatrył się naruszenia art. 264 § 2 kp w zw. z art. 265 § 1 kp w zakresie ich błędnej interpretacji co do terminu dochodzenia roszczeń. Ze złożonych dokumentów bezsprzecznie wynika, że pozwana złożyła pozew o odszkodowanie z tytułu niezgodnego z prawem rozwiązania umowy z uchybieniem 14 dniowego terminu liczonego od dnia doręczenia jej zawiadomienia o rozwiązaniu umowy o pracę bez wypowiedzenia. Wystąpiła ona z powództwem 13.10.2014 r., w sytuacji gdy zawiadomienie o rozwiązaniu z nią umowy o pracę otrzymała w dniu 10.09.2014 r. Jednocześnie wskazać należy, że zmiana powództwa na ustalenie istnienia stosunku pracy dokonana została dopiero w dniu 24.11.2016 r.

Tym samym Sąd Okręgowy podzielił stanowisko Sądu Rejonowego, że okoliczności dotyczące stanu zdrowia powódki, jak i dotyczące stanu świadomości powódki nie stanowią podstawy usprawiedliwienia uchybienia terminowi wynikającemu z art. 264 § 2kp.

Sąd Rejonowy jednocześnie wskazał, że pomimo tego, że powództwo w niniejszej sprawie zostało oddalone na skutek wniesienie powództwa ze znacznym przekroczeniem terminów wynikających z art. 264 § 2 kp i przy braku okoliczności wynikających z art. 265 § 1 kp to odniósł się w uzasadnieniu do słuszności rozwiązania umowy o pracę w trybie art. 53 kp. Zgodnie z art. 53 § 1 pkt. 1 lit. b) kp, zgodnie z którym pracodawca może rozwiązać umowę o pracę bez wypowiedzenia, jeżeli niezdolność pracownika do pracy wskutek choroby trwa dłużej niż 3 miesiące – gdy pracownik był zatrudniony u danego pracodawcy krócej niż 6 miesięcy lub 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. Z literalnego brzmienia powołanego przepisu wynika, że ochrona pracownika przed rozwiązaniem stosunku pracy nie wykracza poza łączny okres pobierania wynagrodzenia i zasiłku z tytułu choroby oraz pobierania świadczenia rehabilitacyjnego przez pierwsze 3 miesiące po ustaniu okresu zasiłkowego. Kontynuacja ochrony po wyczerpaniu prawa do zasiłku chorobowego zależy więc od uzyskania prawa do świadczenia rehabilitacyjnego. Limity czasowe przewidziane w art. 53 k.p. są więc okresem ochronnym usprawiedliwionej nieobecności w pracy, co oznacza, że pracodawca może rozwiązać umowę o pracę najwcześniej następnego dnia po upływie okresów ochronnych. Oznacza to, że pracownik jest chroniony maksymalnie przez okres 272 dni (182 dni zasiłku chorobowego + 90 dni okresu pobierania świadczenia rehabilitacyjnego). W niniejszej sprawie pozwany pracodawca wypowiedział powódce umowę o pracę po upływie 3-miesięcznego okresu pobierania świadczenia rehabilitacyjnego. Rozwiązanie umowy o pracę w sytuacji niezdolności do pracy następuje po wyczerpaniu okresów ochronnych, przed upływem, których pracodawca nie może rozwiązać umowy nie tylko bez wypowiedzenia, ale również za wypowiedzeniem. Nieobecność powódki w pracy, która stanowiła podstawę decyzji o rozwiązaniu z nią stosunku pracy rozpoczęła się faktycznie w dniu 05.11.2013 r., do 3.08.2014 pobierała ona świadczenie rehabilitacyjne przez okres 3 miesięcy. Nie można jednocześnie nie dostrzegać, że ZUS wydał decyzję o przyznaniu powódce renty począwszy od 4.08.2014 r. tj. od zakończenia świadczenia rehabilitacyjnego do dnia 31.08.2015 r., czyli niezdolność powódki do pracy wskutek choroby trwała dłużej niż łączny okres pobierania z tego tytułu wynagrodzenia i zasiłku oraz pobierania świadczenia rehabilitacyjnego. Okoliczności przedmiotowej sprawy wskazują, że powódka pracowała dłużej niż 6 miesięcy w związku z powyższym mają do niej zastosowanie okres pobierania wynagrodzenia (art. 92 k.p.) i zasiłku chorobowego oraz pobierania świadczenia rehabilitacyjnego przez pierwsze 3 miesiące w przypadku zatrudnienia u danego pracodawcy. Tym samym rozwiązanie umowy o pracę z powódką bez wypowiedzenia było prawidłowe.

Zarzut naruszenia art. 39 i 41 kp jest również chybiony, albowiem przepisy te stanowią o zakazach wypowiedzenia umowy o pracę w sytuacji rozwiązania umowy o pracę bez wypowiedzenia, co w niniejszej sprawie nie miało miejsca.

Bezsprzecznym również jest, że oświadczenie woli złożone przez A. P. w piśmie z dnia 8.09.2014 r. było skuteczne. Bank Spółdzielczy może bowiem określić inne reguły reprezentacji w regulaminie niż wynikające z wpisu w KRS.

Sposób ani forma wyznaczania osoby upoważnionej do dokonywania w imieniu pracodawcy czynności z zakresu prawa pracy (art. 3[1] § 1 KP) nie wymaga rygorystycznego formalizmu, ponieważ takie upoważnienie może być udzielone przez każde zachowanie się pracodawcy, które ujawnia dokonaną wolę w sposób dostateczny i nastąpiło za zgodą umocowanego. Konkretnie rzecz ujmując, w stosunkach pracy w zakresie zasad reprezentacji pracodawcy pierwszeństwo mają regulacje prawa pracy (art. 3[1] KP), a wyznaczenie osoby do dokonywania za pracodawcę czynności prawnych z zakresu prawa pracy może nastąpić w każdy sposób dostatecznie ujawniający taką wolę reprezentowanego. Według art. 3 kp pracodawcą jest jednostka organizacyjna, choćby nie posiadała osobowości prawnej, a także osoba fizyczna, jeżeli zatrudniają one pracowników, zaś zgodnie z art. 3<sup>1</sup> § 1 kp za pracodawcę będącego jednostką organizacyjną, czynności w sprawach z zakresu prawa pracy dokonuje osoba lub organ zarządzający tą jednostką, albo wyznaczona do tego osoba. Jakkolwiek więc pozwany jest jednostką organizacyjną w rozumieniu art. 3 kp, a w jego imieniu czynności w sprawach z zakresu prawa pracy może dokonywać zarząd także w rozumieniu art. 55 § 1 Prawa spółdzielczego, to jednak odnośnie do spraw pracowniczych możliwe jest ich dokonywanie przez inną wyznaczoną do tego osobę - zaś w przedmiotowej sprawie podstawy tego wyznaczenia wynikają konkretnie nie z art. 55 § 1 Prawa spółdzielczego, lecz z postanowień punktu 6 i 7 Regulaminu Działania Zarządu Banku Spółdzielczego w K. w brzmieniu ustalonym uchwałą Rady Nadzorczej Banku Spółdzielczego w K. z dnia 31.05.2013 r., a więc poprzedzającą dokonanie wypowiedzenia powódce umowy o pracę, przy czym zaznaczyć należy, że wewnętrzne akty prawne (statut, regulamin) znajdują umocowanie w przepisach prawa spółdzielczego (art. 46 § 1 pkt 5). Skoro zatem czynności z zakresu prawa pracy dokonała wyznaczona do tego osoba (art. 31 § 1 kp), wypowiedzenie powódce umowy o pracę było skuteczne, bez względu na to, czy prezes zarządu posiadał pełnomocnictwo, o jakim mowa w art. 55 § 1 Prawa spółdzielczego.

Nie znalazł aprobaty sądu również zarzut naruszenia przez sąd i instancji art. 162, art. 227 w zw. z art. 217 § 2 kpc, który miałby polegać na przyjęciu ustaleń dowodowych zgłaszanych przez stronę pozwaną za podstawę wyroku polegająca na jednostronnej ocenie materiału dowodowego.

W myśl art. 162 k.p.c. strony mogą w toku posiedzenia, a jeżeli nie były obecne, na najbliższym posiedzeniu zwrócić uwagę sądu na uchybienia przepisom postępowania, wnosząc o wpisanie zastrzeżenia do protokołu. Stronie, która zastrzeżenia nie zgłosiła, nie przysługuje prawo powoływania się na takie uchybienia w dalszym toku postępowania, chyba że chodzi o przepisy postępowania, których naruszenie sąd powinien wziąć pod rozwagę z urzędu, albo że strona uprawdopodobni, iż nie zgłosiła zastrzeżeń bez swojej winy. Celem regulacji art. 162 k.p.c. jest zapobieganie nielojalności procesowej przez zobligowanie stron do zwracania na bieżąco uwagi sądu na wszelkie uchybienia procesowe w celu ich niezwłocznego wyeliminowania i niedopuszczenie do celowego tolerowania przez strony takich uchybień z zamiarem późniejszego wykorzystania ich w środkach odwoławczych (podobnie: wyrok Sądu Najwyższego z dnia 4.10.2006 r., II CSK 229/06, L.). Sformułowanie zastrzeżenia nie musi zawierać dokładnego i szczegółowego wskazania przepisów, ale powinno być dokonane przynajmniej w taki sposób, by z jego treści wynikało, na czym uchybienie miałyby polegać, aby przynajmniej na tej podstawie ustalić, jakie przepisy zostały naruszone. Dla skuteczności zarzutu należy bowiem sformułować zastrzeżenie w sposób odpowiadający celowi art. 162 k.p.c. Podkreślenia wymaga, iż prekluzja przewidziana w art. 162 k.p.c. odnosi się tylko do uchybień popełnionych przez sąd przy podejmowaniu czynności procesowych. Zgodnie bowiem z art. 240 § 1 k.p.c., sąd nie jest związany swoim postanowieniem dowodowym i "stosownie do okoliczności" może je uchylić lub zmienić. Zastrzeżenie zgłoszone w trybie art. 162 k.p.c. w niniejszej sprawie takiej funkcji w świetle protokołu nie spełnia. Analiza bowiem treści protokołów rozpraw nie wskazuje aby w trakcie posiedzenia sądu powódka zgłaszała zastrzeżenia do protokołu co do uchybienia przepisom postępowania.

Wbrew podniesionym w apelacji zarzutom, uznać należało, że w niniejszej sprawie nie doszło do naruszenia przepisów prawa procesowego, w tym również art. 227 kpc w zw. z art. 217 § 2 kpc. Sąd w ramach swoich kompetencji orzeczniczych uprawniony jest bowiem zgodnie z dyspozycją art. 227 kpc do selekcji zgłaszanych dowodów jako skutku dokonanej oceny istotności okoliczności faktycznych, których wykazaniu dowody te mają służyć. Nieistnienie zaś związku pomiędzy zawnioskowanym dowodem, czy dowodami, a istotą zawisłego sporu skutkuje przyjęciem zbędności przeprowadzenia postępowania dowodowego w sprawie w określonym zakresie. Skarżący stawiając zarzut

naruszenia art. 217 § 2 kpc powinien zatem wykazać, że pominięcie określonego dowodu nastąpiło w wyniku wadliwej oceny okoliczności decydujących, w świetle art. 227 kpc, o potrzebie przeprowadzenia dowodu w sprawie (por. wyrok SN z dnia 6 kwietnia 2011 r., sygn. akt I CSK 475/10). Tymczasem analiza zgłoszonych przez powódkę wniosków dowodowych zgłaszanych w pismach procesowych z dnia 11.10.2016 r., istotnie w ocenie Sądu odwoławczego prowadzi do wniosku, że były one nieprzydatne dla rozstrzygnięcia danej sprawy.

Sąd nie dopatrzył się również naruszenia art. 217 § 2 kpc oraz art. 230 kpc poprzez pominięcie dowodów zgłoszonych przez powódkę z zakresu oznaczonego przez sąd, a które to dla rozstrzygnięcia sprawy były istotne, a co do których strona przeciwna się nie wypowiedziała. Wskazać należy, że w tak sformułowanym zarzucie powódka również nie wskazała, które to dowody wnioskowane przez sąd I instancji a zgłoszone przez powódkę miałyby zostać pominięte. Z uzasadnienia apelacji można by wnioskować, że powódka miała na uwadze akta sprawy (...) oraz (...). Sąd I instancji wyraźnie jednak w uzasadnieniu wyroku zasygnalizował, że po stronie pozwanego dostrzega szereg zaniedbań i pomyłek w zakresie prowadzenia dokumentacji pracowniczej, które wynikają przede wszystkim z braku umiejętności osób prowadzących sprawę kadrowe i płacowe pozwanego, jak też ewidentnych błędów osób które w danym czasie prowadziły obsługę prawną danego podmiotu. Tym niemniej w ocenie sądu odwoławczego wskazany w uzasadnieniu apelacji materiał dowodowy w niniejszej sprawie, dla jej rozstrzygnięcia nie miał znaczenia.

Jednocześnie należy wskazać, że powódka wniosła skargę na przewlekłość postępowania w sprawie (...). Sąd Apelacyjny w dniu 20 lutego 2017 r. w sprawie sygn. akt (...) stwierdził przewlekłość postępowania w sprawie (...) przed Sądem Rejonowym w O.. Tym samym ustosunkowanie się do zarzutów apelacji sformułowanych w pkt. 11 i 13 nie jest zasadne.

Z tych względów apelacja została oddalona na podstawie art. 385 k.p.c.

O kosztach procesu za II instancję rozstrzygnięto na podstawie art. 98 § 1 i 3 k.p.c. oraz art. i § 9 ust. 1 pkt 3 i § 10 ust. 3 rozporządzenia Ministra Sprawiedliwości z dnia 22 października 2015 r. w sprawie opłat za czynności adwokackie (Dz.U. z 2015 r., poz. 1800 ze zm.).