

Sygn. akt VII Pa 171/13

WYROK W IMIENIU RZECZYPOSPOLITEJ POLSKIEJ

Dnia 25 października 2013 r.

Sąd Okręgowy w Gdańsku VII Wydział Pracy i Ubezpieczeń Społecznych

w składzie następującym:

Przewodniczący:	SSO Ewa Bałtrukowicz
Sędziowie:	SSO Elżbieta Zabrocka SSO Monika Popielińska (spr.)

Protokolant: st.sekr.sądowy Sylwia Kowalska

po rozpoznaniu w dniu 25 października 2013 r. na rozprawie w G.

sprawy z powództwa J. W.

przeciwko Fabryce (...) spółka z ograniczoną odpowiedzialnością w S.

o przywrócenie do pracy

na skutek apelacji powoda

od wyroku Sądu Rejonowego w Malborku Wydziału IV Pracy

z dnia 27 maja 2013 r. sygnatura akt IV P 68/13

1. oddala apelację,

2. zasądza od powoda na rzecz pozwanego kwotę 60,- (sześćdziesiąt) złotych tytułem zwrotu kosztów zastępstwa procesowego za II instancję.

/ Na oryginale właściwy podpis. /

Sygn. akt VII Pa 171/13

UZASADNIENIE

J. W. pozwym z dnia 07.02.2013 r. (data stempla pocztowego) skierowanym przeciwko Fabryce (...) Sp. z o.o. w S. odwołał się od wypowiedzenia umowy o pracę z dnia 18.10.2012 r. domagając się przywrócenia go do pracy na poprzednich warunkach pracy i płacy.

Uzasadniając żądanie wskazał, iż przez prawie 30 lat był zatrudniony w zakładzie pracy pozwanego, z tego w okresie od dnia 01.12.1974 r. do dnia 28.06.2004 r. pracował w szczególnych warunkach lub szczególnym charakterze. W

związku z tym przysługuje mu obniżony wiek emerytalny, tj. 60 lat, które osiągnie w 2015 r. i od 56 roku życia jest objęty ochroną przedemerytalną (k.2).

Uzasadniając naruszenie ustawowego terminu do wniesienia odwołania powód wskazał, że ma 58 lat, wykształcenie podstawowe, nie posiada wiedzy prawniczej, był w szoku po wypowiedzeniu i nie potrafił racjonalnie myśleć. Pracodawca podnosząc zarzut uchybienia terminowi narusza zasady współżycia społecznego. Co jednak najważniejsze, o tym, że podlegał ochronie z uwagi na wcześniejszy wiek emerytalny powód dowiedział się dopiero w dniu 31.01.2013 r., kiedy odebrał świadectwo pracy, w którym dokładnie opisano w jakim okresie pracował w szczególnych warunkach. Wcześniej nie wiedział jaki to był okres. Powód nie kwestionował przyczyny wypowiedzenia (k. 185, 188).

W odpowiedzi na pozew pozwana spółka wniosła o oddalenie powództwa i zasądzenie od powoda kosztów procesu w tym kosztów zastępstwa procesowego.

W uzasadnieniu wskazała, że powód odebrał oświadczenie o rozwiązaniu umowy o pracę w dniu 18.10.2012 r. Zawierało ono pouczenie o terminie i sposobie odwołania. Niezachowanie zaś przez pracownika terminu do zaskarżenia czynności pracodawcy rozwiązującej stosunek pracy wyłącza potrzebę rozważania zasadności i legalności przyczyny rozwiązania umowy o pracę (k.16 – 17).

Wyrokiem z dnia 27 maja 2013 r. Sąd Rejonowy w Malborku w IV Wydział Pracy, w sprawie o sygn. akt: IV P 68/13 w punkcie I oddalił powództwo, a w punkcie II zasądził od powoda J. W. na rzecz pozwanej Fabryki (...) Sp. z o.o. w S. kwotę 60 złotych tytułem zwrotu kosztów zastępstwa procesowego.

Powyższy wyrok Sąd Rejonowy oparł na następujących ustaleniach i rozważaniach :

J. W. został zatrudniony w Fabryce (...) w S. (poprzedniku prawnym Fabryki (...) Sp. z o.o. w S.) od dnia 20.02.1974 r. w pełnym wymiarze czasu pracy, początkowo na stanowisku robotnika transportu wewnętrznego. W okresie od dnia 01.12.1974 r. do dnia 28.06.2004 r. był zatrudniony w szczególnych warunkach – ciężkie prace załadunkowe i wyładunkowe.

W dniu 18.10.2012 r. J. W. wręczono wypowiedzenie umowy o pracę z uwagi na likwidację stanowiska pracy. Powód nie kwestionował przyczyny wypowiedzenia. Pracodawca w okresie wypowiedzenia trwającego do dnia 31.01.2013 r. udzielił mu urlopu wypoczynkowego a w pozostałym okresie zwolnił z obowiązku świadczenia pracy. Stanowisko powoda zostało zlikwidowane. W dniu 31.01.2013 r. J. W. odebrał świadectwo pracy. Wówczas dopiero zorientował się, że z uwagi na nieznaną mu wcześniej okres wykonywania pracy w szczególnych warunkach przysługuje mu niższy wiek emerytalny a co za tym idzie wcześniejsza ochrona przedemerytalna.

Poza pozwanym przedsiębiorstwem powód nie był nigdzie zatrudniony.

Powyższy stan faktyczny był w zasadzie niesporny między stronami i znajdował oparcie w przedłożonych dokumentach, które nie były kwestionowane przez strony. Jediną okolicznością, która mogła w sprawie budzić wątpliwości, była przyczyna opóźnienia w odwołaniu od wypowiedzenia. Z zeznań powoda, wiarygodnych w całej rozciągłości z uwagi na ich spójność i spontaniczność wynikało jednak, że opóźnienie to, przekraczające ustawowy termin do wniesienia odwołania było usprawiedliwione.

W ocenie Sądu Rejonowego zasadniczo art. 264§1 k.p. przewiduje 7-dniowy termin do wniesienia odwołania od wypowiedzenia umowy o pracę. Zgodnie jednak z art. 265§1 k.p., jeżeli pracownik nie dokonał - bez swojej winy - w terminie czynności, o których mowa w art. 97 § 2¹ i w art. 264, sąd pracy na jego wniosek postanowi przywrócić uchybiony termin. W myśl art. 265§2 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. Wniosek o przywrócenie terminu wnosi się do sądu pracy w ciągu 7 dni od dnia ustania przyczyny uchybienia terminu, przy czym usprawiedliwione jest stanowisko, że samo wniesienie pozwu po upływie

ustawowego terminu należy potraktować jako zawierające implicite wniosek o przywrócenie terminu [por. wyrok Sądu Najwyższego z dnia 18 maja 2010 r. I PK 15/10, opubl. OSNP 2011/21-22/272].

Sąd I instancji wskazał, że przywrócenie uchybionego terminu możliwe jest tylko przy spełnieniu jednej, ale za to koniecznej przesłanki, a mianowicie braku winy pracownika w przekroczeniu terminu. Muszą zatem zaistnieć szczególne okoliczności, które spowodowały opóźnienie w wytoczeniu powództwa oraz związek przyczynowy pomiędzy tymi okolicznościami a niedochowaniem terminu do wystąpienia strony na drogę sądową. Im większe opóźnienie, tym bardziej ważkie muszą być przyczyny je usprawiedliwiające. Ocena winy powoda w uchybieniu terminowi do wniesienia odwołania, rozumianej jako jego nastawienie do popełnionego czynu, powinna także uwzględniać kwalifikacje, wykształcenie i status zawodowy powoda.

Sąd Rejonowy podał również, że jak wynika ze stanu faktycznego, powód złożył pozew, zgodnie z art. 165§2 k.p.c., w siódmym dniu od dowiedzenia się o okresie zatrudnienia w szczególnych warunkach i związanej z tym w jego ocenie ochronie przedemerytalnej, a zatem w terminie przewidzianym przez art. 265§2 k.p. Okoliczność w postaci wiedzy o możliwości przejścia na emeryturę w niższym niż typowy wieku i co za tym idzie wcześniejszej ochronie była istotna z punktu widzenia oceny słuszności wypowiedzenia stosunku pracy. W ocenie Sądu Rejonowego, racjonalnie zachowujący się człowiek po otrzymaniu takiej informacji inaczej bowiem oceni swoją sytuację prawną związaną z wypowiedzeniem niżli jej nie mając. Powód nie ponosił winy nawet w minimalnym stopniu w tak późnym uzyskaniu wiedzy o możliwości skorzystania z ochrony przewidzianej w art. 39 k.p. Dokładnych danych o okresie swojej pracy w szczególnych warunkach powód nie tylko nie musiał, ale też nawet nie mógł wcześniej dochodzić, skoro jeszcze w dniu 30.01.2013 r. nie potrafił tego sprecyzować w kadrach pozwanego i dopiero na jego wniosek ujęto okres pracy w szczególnych warunkach w świadectwie pracy (k. 188). Natomiast biorąc pod uwagę fakt, iż powód pracował całe życie jako pracownik fizyczny i miał wykształcenie podstawowe, trudno przyjąć, iż miał świadomość, iż wiedza o okresie pracy w szczególnych warunkach może być dla niego kluczowa przy wypowiedzeniu z uwagi na ochronę przedemerytalną, zwłaszcza, że analiza prawna tego zagadnienia w jego przypadku była złożona. Gdy J. W. uzyskał dane pozwalające mu na przyjęcie, iż prawdopodobnie korzysta z przywileju z art. 39 k.p., niezwłocznie wniósł odwołanie. Postępował zatem z należyłą starannością, biorąc pod uwagę jego wykształcenie i doświadczenie zawodowe.

Uwzględniając powyższe, Sąd Rejonowy postanowił przywrócić powodowi termin do wniesienia pozwu – odwołania od wypowiedzenia. W tym miejscu zauważyć należy, że instytucja przywrócenia terminu, o której stanowi art. 265 k.p., nie jest tożsama z tą, o której traktuje art. 168 i następane k.p.c., w związku z czym zastrzeżenie złożone przez pozwaną na podstawie art. 162 k.p.c. było bezskuteczne.

Zdaniem Sądu I instancji, powództwo należało oddalić z innych przyczyn.

W ocenie Sądu Rejonowego, powód nie korzystał z prawa do niższego wieku emerytalnego, co wyłączało możliwość jego ochrony.

W pierwszej kolejności Sąd rejonowy zauważył, że zgodnie z art. 10 ust. 1 w zw. z art. 5 ust.5 ustawy z dnia 13.03.2003 r. o szczególnych zasadach rozwiązywania z pracownikami stosunków pracy z przyczyn niedotyczących pracowników (Dz. U. Nr 90, poz. 844 z późn. zm.) w okresie objęcia szczególną ochroną przed wypowiedzeniem lub rozwiązaniem stosunku pracy pracodawca w ramach wypowiedzeń na tej podstawie może jedynie wypowiedzieć dotychczasowe warunki pracy i płacy pracownikowi o którym mowa w art. 39 k.p. tj. pracownikowi, któremu brakuje nie więcej niż 4 lata do osiągnięcia wieku emerytalnego, jeżeli okres zatrudnienia umożliwia mu uzyskanie prawa do emerytury z osiągnięciem tego wieku. Nie może natomiast wypowiedzieć mu umowy o pracę.

W myśl z art. 32 ustawy z dnia 17 grudnia 1998 r. o emeryturach i rentach z Funduszu Ubezpieczeń Społecznych, jednolity tekst: Dz.U. z 2009 r. Nr 153, poz. 1227 ze zm.) w zw. z § 3 i 4 rozporządzenia Rady Ministrów z dnia 7 lutego 1983 r. w sprawie wieku emerytalnego pracowników zatrudnionych w szczególnych warunkach lub w szczególnym charakterze (Dz.U. z 1983 r., nr 8 poz. 43 ze zm.) pracownikowi przysługuje emerytura w wieku niższym niż określony

w art. 27 ust. 2 i 3, tzn. już w wieku 60 lat o ile ma wymagany okres zatrudnienia, w tym co najmniej 15 lat pracy w szczególnych warunkach.

Zgodnie z podzielanym przez Sąd I instancji poglądem wyrażonym w wyroku Sądu Najwyższego z dnia 5 maja 2011 r. II PK 282/10, (opubl. OSNP 2012/11-12/140, za: LEX nr 1165763) niższy od powszechnego wiek emerytalny pracowników zatrudnionych w szczególnych warunkach, a więc jak w przypadku powoda, lub w szczególnym charakterze jest dla nich normalnym ustawowym wiekiem emerytalnym, a to z kolei sprawia, że tacy pracownicy w okresie czterech lat przed osiągnięciem wieku emerytalnego właściwego dla tych kategorii zatrudnienia korzystają ze szczególnej ochrony prawnej przewidzianej w art. 39 k.p.

W tym samym orzeczeniu wskazano również trafny, zdaniem Sądu Rejonowego, pogląd, iż prawo do emerytury na podstawie art. 184 ustawy o emeryturach i rentach z FUS nabywa ubezpieczony, który na dzień 1 stycznia 1999 r. legitymował się wymaganym okresem ogólnym i szczególnym (okresem zatrudnienia w szczególnych warunkach lub w szczególnym charakterze oraz okresem składkowym i nieskładkowym), natomiast wiek emerytalny osiągnął lub osiągnie po tej dacie, także już po 31 grudnia 2008 r., niezależnie od tego, czy w chwili dożycia 55 lat (kobieta) lub 60 lat (mężczyzna) miał jeszcze status pracownika zatrudnionego w szczególnych warunkach lub w szczególnym charakterze albo w ogóle miał status pracownika, czy też wykonywał inne zajęcie zarobkowe (np. prowadził działalność gospodarczą) albo nie był zatrudniony.

Szczególna ochrona trwałości stosunku pracy w wieku przedemerytalnym (art. 39 k.p.) przysługuje pracownikowi, któremu brakuje nie więcej niż 4 lata do osiągnięcia wieku emerytalnego określonego w art. 184 ustawy o emeryturach i rentach z FUS, jeżeli okres zatrudnienia umożliwi mu uzyskanie prawa do emerytury z osiągnięciem tego wieku i ma okres składkowy i nieskładkowy wynoszący 25 lat (dla mężczyzn) – art. 27 ustawy o emeryturach i rentach z FUS [por. Wyrok Sądu Najwyższego z dnia 5 lipca 2011 r. I PK 15/11, opubl. OSNP 2012/15-16/194].

Po to zatem by powód mógł skorzystać z ochrony przewidzianej w art. 39 k.p. w zw. z art. 184 ustawy o emeryturach i rentach z FUS musiał na dzień 1 stycznia 1999 r. spełniać następujące warunki:

1. okres zatrudnienia w szczególnych warunkach lub w szczególnym charakterze wynoszący co najmniej 15 lat,
2. okresem składkowym i nieskładkowym wynoszącym 25 lat.

Na dzień 01.01.1999 r. J. W. miał staż pracy wykonywanej w szczególnych warunkach wynoszący łącznie 24 lata i 1 miesiąc, a po odjęciu okresów nieobecności w pracy z powodu choroby do tej daty na podstawie art. 32 ust. 1a pkt 1 ustawy o emeryturach i rentach z FUS (3 miesiące i 26 dni) 23 lata 9 miesięcy i 4 dni. Tym samym z pewnością przekraczał 15 lat.

Natomiast jego okres składkowy i nieskładkowy wynikający z akt osobowych (brak świadectw pracy od innych pracodawców) i świadectwa pracy wynosił w tej dacie 24 lata 10 miesięcy i 12 dni, a zatem był niewystarczający by skorzystać z ochrony przedemerytalnej na tej podstawie.

Niezależnie od powyższego Sąd Rejonowy zauważył, że rozważenie tego, czy powodowi urodzonemu w dniu (...) przysługiwać by mogło prawo do ochrony na podstawie art. 39 k.p. w zw. z art. 46 ust. 1 pkt 1 w zw. 32 ustawy o emeryturach i rentach z FUS, w związku z możliwością uzyskania emerytury po osiągnięciu wieku 60 lat, zgodnie z § 4 rozporządzenia Rady Ministrów z dnia 7 lutego 1983 r. w sprawie wieku emerytalnego pracowników zatrudnionych w szczególnych warunkach lub w szczególnym charakterze, przy jednoczesnym posiadaniu łącznego okresu składkowego i nieskładkowego 25 lat (§3 tego rozporządzenia), albo na podstawie art. 29 ust. 1 pkt 2 (po osiągnięciu wieku 60 lat, jeżeli ma co najmniej 35-letni okres składkowy i nieskładkowy) w zw. z art. 46 ust. 1 ustawy o emeryturach i rentach z FUS, miałyby charakter wyłącznie akademicki. W obydwu bowiem przypadkach powód musiałby spełnić warunki do uzyskania emerytury określone w tych przepisach do dnia 31 grudnia 2008 r., a zatem nabyłby prawo do emerytury przed wręczeniem mu wypowiedzenia, co również pozbawiałoby go ochrony z art. 39 k.p.

Uwzględniając zatem wszystkie powyższe ustalenia i rozważania Sąd Rejonowy w punkcie I wyroku oddalił powództwo na podstawie art. 39 k.p. a contrario, mimo przywrócenia terminu do wniesienia odwołania.

W związku z tym rozstrzygnięciem, w punkcie II wyroku Sąd I instancji zawarł postanowienie, w którym zasądził od powoda na rzecz pozwanej kwotę 60 zł tytułem zwrotu kosztów zastępstwa procesowego związanego z żądaniem odszkodowania za rozwiązanie umów o pracę bez wypowiedzenia, jako jedynego kosztu wykazanego przez pozwaną spółkę. Podstawą tego rozstrzygnięcia co do zasady jest art. 108§1 k.p.c. w zw. z art. 98§1 k.p.c. przewidującym odpowiedzialność strony za wynik procesu w zakresie kosztów poniesionych przez stronę przeciwną. Natomiast wysokość wynagrodzenia fachowego pełnomocnika została określona zgodnie z § 12 ust. 1 pkt 1 rozporządzenia z dnia 28 września 2002 r. w sprawie opłat za czynności adwokackie oraz ponoszenia przez Skarb Państwa kosztów nieopłaconej pomocy prawnej udzielonej z urzędu (Dz. U. Nr 163, poz.1348 ze zm.).

Apelację od powyższego wyroku wywiódł powód. W apelacji powód, na podstawie art. 367 par. 1 i 2 k.p.c., zaskarżył go w całości zarzucając mu błąd w ustaleniach faktycznych polegający na błędnym przyjęciu, że powodowi nie przysługuje prawo skorzystania z ochrony przewidzianej w art. 39 k.p. w zw. z art. 184 ustawy o emeryturach i rentach z FUS, gdyż jego okresy składkowe i nieskładkowe wynikające z akt osobowych wynosiły na dzień 1 stycznia 1999r. 24 lata 10 miesięcy i 12 dni, a powinno być co najmniej 25 lat.

Ponadto w oparciu o art. 381 k.p.c. powód wniósł o dołączenie do akt sprawy i przeprowadzenie dowodu:

- 1) z zaświadczenia o zatrudnieniu sporządzonego przez Stocznie w G. - S. A.(Archiwum Zakładowe),
- 2) z umowy o pracę z dnia 22.10.1971 r. zawartej pomiędzy powodem J. W. a Zespołem (...) w G.,

na okoliczność tego, że okres składkowy i nieskładkowy powoda wynosił ponad 25 lat, a zatem spełniał on wymogi do tego, aby mógł skorzystać z ochrony przewidzianej w art. 39 k.p. w zw. z art. 184 ustawy o emeryturach i rentach z FUS.

Podnosząc powyższe zarzuty na podstawie art. 368 § 1 k.p.c. i art. 368 § 1 pkt 5 k.p.c. i art. 386 § 1 k.p.c. powód wniósł również:

- o zmianę wyroku i uwzględnienie wniesionego przez powoda roszczenia, bądź ewentualnie:
- o uchylenie wyroku i przekazanie sprawy w całości Sądowi pierwszej instancji do ponownego rozpoznania.

W uzasadnieniu powód wskazał iż rozstrzygnięcie Sądu pierwszej instancji jest błędne z następujących przyczyn. Po pierwsze, zdaniem skarżącego Sąd pierwszej instancji rozpoznając niniejszą sprawę naruszył przepis prawa materialnego, a mianowicie art. 39 §1 k.p. w zw. z art. 184 ustawy o emeryturach i rentach poprzez błędne przyjęcie, że powód nie może skorzystać z przysługującego mu prawa do ochrony przedemerytalnej. Co prawda Sąd pierwszej instancji nie dysponował zaświadczeniem wydanym przez Stocznię (...) z którego wynika, że powód J. W. w okresie od 13 września 1973 r. do dnia 28 stycznia 1974 r. był zatrudniony w Stoczni (...) w pełnym wymiarze czasu na stanowisku monter ustawiacz oraz umową o pracę zawartą pomiędzy powodem a Zespołem (...) w G. z której wynika, że w okresie od 22 października 1971 r. do dnia 31 grudnia 1971 r. powód pracował w wyżej wskazanym biurze przy pracach pomiarowych jako robotnik sezonowy. Niemniej jednak, w kontekście dwóch wyżej wskazanych zaświadczeń wynika, że powód spełnia warunki, aby skorzystać z ochrony przewidzianej w art. 39 k.p. w zw. z art. 184 ustawy o emeryturach i rentach z FUS, albowiem doliczywszy zatrudnienia z dwóch wyżej wskazanych miejsc pracy do okresu składkowych i nie składkowych wynikających z akt osobowych i świadectw pracy powoda tj. do okresu 24 lat 10 miesięcy i 12 dni to daje nam okres powyżej 25 lat. Po drugie, co powód podkreślił, nie miał możliwości przedstawienia dwóch wyżej wskazanych zaświadczeń w postępowaniu przed Sadem pierwszej instancji. W związku z powyższym powód wniósł o uwzględnienie tych dwóch nowych okoliczności tj. zaświadczenia o zatrudnieniu w Stoczni (...) i umowy o pracę z Zespołu (...) w G., gdyż mają one istotne znaczenie dla rozstrzygnięcia niniejszej sprawy.

W odpowiedzi na apelację powoda pozwany wniósł o:

- na podstawie art. 386 § 3 k.p.c, o uchylenie wyroku Sądu I instancji oraz odrzucenie pozwu,
- zasądzenie od powoda na rzecz pozwanego kosztów postępowania apelacyjnego, w tym kosztów zastępstwa w postępowaniu apelacyjnym według norm przepisanych,

a na wypadek uznania przez Sąd II instancji, iż brak jest podstawy do odrzucenia pozwu, wniosk:

- oddalenie apelacji powoda w całości z uwagi na jej bezzasadność,
- zasądzenie od powoda na rzecz pozwanego kosztów postępowania apelacyjnego w tym kosztów procesowego w postępowaniu apelacyjnym według norm przepisanych.

W uzasadnieniu pozwany wskazał, że pozew powinien zostać odrzucony, ponieważ powód uchybił siedmiodniowemu terminowi do wniesienia odwołania od wypowiedzenia umowy o pracę, wynikającego z art. 204 § 1 k.p. Przedmiotowe powództwo zostało wniesione przez powoda 8 lutego 2013 r., podczas gdy termin do wniesienia pozwu faktycznie upłynął 25 października 2012 r., a przywrócenie przez Sąd I instancji terminu do wniesienia powództwa do naruszeniem przepisów postępowania.

Sąd I instancji swoją decyzję o przywróceniu powodowi terminu do wniesienia pozwu uzasadnił tym, iż samo wniesienie pozwu po upływie ustawowego terminu należy potraktować jako zabierające implicite wniosek o przywrócenie terminu. Sąd I instancji nie wziął przy tym pod rozwagę przedstawionego stanowiska pełnomocnika pozwanego, zgodnie z którym wniosek taki jest spóźniony, ponieważ został złożony ze znacznym upływem czasu (niemal 6 miesięcy od daty otrzymania wypowiedzenia umowy o pracę, a 4 miesiące od daty powzięcia informacji, iż prawdopodobnie powodowi przysługuje ochrona przedemerytalna), a zgodnie z przepisem art. 265 k. p. wniosek o przywrócenie terminu wnosi się do sądu pracy w ciągu 7 dni od dnia ustania przyczyny uchybienia terminu. Nadto wniosek ten nie zawierał nawet okoliczności rzeczywiście uzasadniających przywrócenie tego terminu. Sąd I instancji naruszył ponadto przepisy postępowania zgodnie z którymi Sąd powinien w terminie 7 dni od dnia wpłynięcia pozwu (biorąc pod uwagę stanowisko Sądu, iż pomimo braku formalnego wniosku powoda o przywrócenie terminu do wniesienia pozwu, wniosek taki został w sposób dorozumiany sformułowany w pozwie) wezwać powoda do wskazania przyczyn przekroczenia terminu określonego w art. 264 § 1 k.p, oraz do wyjaśnienia wszelkich okoliczności uzasadniających przywrócenie terminu. Powyższe uchybienia Sądu w zakresie przepisów postępowania zostały wskazane przez pełnomocnika pozwanej spółki na rozprawie w dniu 13 maja 2013 r., oraz odnotowane w protokole rozprawy w trybie art. 163 k.p.c. Na marginesie pozwany wskazał, iż ma tejże rozprawie Sąd stwierdził, iż ma świadomość naruszenia w/w przepisów, jednak w omawianym przypadku: przywrócenie terminu jest w jego ocenie uzasadnione.

Sąd I instancji naruszył przepisy postępowania wydając postanowienie o przywróceniu powodowi terminu do wniesienia przedmiotowego pozwu, które to naruszenie mogło mieć istotny wpływ na wynik postępowania, albowiem odmowa powrócenia powodowi terminu do wniesienia pozwu skutkowałaby pozytywnym rozstrzygnięciem dla pozwanej spółki z tej właśnie przyczyny. Zgodnie natomiast z wyrokiem Sądu Najwyższego- Izby Pracy. Ubezpieczeń Społecznych i Spraw Publicznych z dnia 10 listopada 2006 r., (III PK 73/06) Sąd winien oddalić powództwo J. W.. Mając na uwadze powyższe należało wniesić jak w pkt ad. 1.

Następnie pozwany wskazał, iż w przypadku uznania przez Sąd, iż brak jest podstawy do odrzucenia pozwu, wywiedziona przez powoda apelacja zasługuje na oddalenie. Co więcej, powód w toku niniejszego postępowania nadużywa swoich praw jako strona, o czym mowa poniżej.

W pierwszej kolejności pozwany wskazał, iż przedstawione przez powoda nowe dowody w postaci dwóch zaświadczeń o odbytej pracy, wysławionych przez Stocznnię w (...) S.A, oraz przez Zespół (...) w G., są niewiarygodne. Pozwany zaprzeczył ich prawdziwości oraz wniósł o oddalenie wniosku powoda o przeprowadzenie dowodu z tychże dokumentów. Ze znajdujących się w aktach osobowych powoda dokumentów, a mianowicie kwestionariusza osobowego wypełnionego przez powoda przed datą podjęcia pracy w pozwanej spółce, jak również sporządzonego

przez powoda życiorysu datowanego na dzień 7 stycznia 1975 r., wynika wyraźnie, jak podkreślił pozwany, iż praca w Fabryce (...) sp. z o.o., była pierwszą pracą powoda. W całej aktach osobowych J. W. nie ma ani jednej wzmianki na temat pracy podejmowanej przez powoda na przełomie 1973 r. oraz 1974 r. na rzecz Stoczni w (...) S.A., czy też zatrudnienia w 1971 r. w Zespole (...) w G..

Powyższe nie jest możliwe również z tego względu, iż wyraźnie zaprzecza temu powód w swym życiorysie, wskazując na przebieg swojej edukacji oraz zatrudnienia. W ocenie pozwanego w/w zaświadczenia o rzekomo wykonywanej przez powoda pracy zostały wstawione jedynie dla potrzeb mniejszej sprawy.

Niezależnie od powyższego, zadaniem pozwanego, należy uznać, iż zarówno pracodawca - Fabryka (...) Sp. z o.o. w dacie wręczania powodowi wypowiedzenia umowy o pracę, jak również Sąd I instancji w dacie wydania wyroku, nie mieli żadnej wiedzy na temat rzekomego zatrudnienia powoda w innych niż pozwana spółka miejscach, a które to zatrudnienie mogłoby spłynąć na wysokość okresów składkowych oraz nieskładkowych powoda. Pozwana spółka likwidując stanowisko pracy powoda oraz rozwiązując z J. W. umowę o pracę była przekonana, iż powód nie podlega ochronie przedemerytalnej, w związku z czym rozwiązanie łączącej strony umowy o pracę w żaden sposób nie narusza praw pracownika ani przepisów prawa pracy.

Pozwany nie miał oraz nie mógł mieć informacji o poprzednich miejscach zatrudnienia powoda; w tym zakresie opierał się bowiem na oświadczeniu pracownika, w którego interesie i obowiązku było podanie wszelkich dotychczasowych miejsc pracy.

Nadto, w ocenie pozwanego, zatajanie przez powoda przez niemal 40 lat faktu odbycia pracy na rzecz innych pracodawców, a następnie powoływanie się na tą okoliczność przed Sądem II instancji, należy uznać za nadużycie prawa oraz rażące naruszenie zasad współżycia społecznego (nawet gdyby uznać prawdziwość okoliczności wskazywanych w przedmiotowych zaświadczeniach). Fabryka (...) Sp. z o.o. działała bowiem w dobrej wierze oraz w pełnym przekonaniu, iż podejmuje działania zgodnie z prawem, tym bardziej, iż zmuszona była zlikwidować stanowisko pracy powoda i nie miała innego alternatywnego miejsca pracy dla J. W..

Niezależnie od powyższego, zakładając hipotetycznie, iż powód faktycznie wykonywał pracę zarobkową w okresie i warunkach wskazanych w przedmiotowych zaświadczeniach, należy wskazać, że wniosek powoda o dopuszczenie i przeprowadzenie dowodu z dwóch zaświadczeń nie zasługuje na uwzględnienie. Potrzeba powołania w/w dowodów w sprawie była bowiem znana już w dacie wniesienia pozwu, a powód musiał mieć w tym czasie świadomość istnienia tych dowodów, jak również możliwość ich przedłożenia w toku sprawy przed Sądem I instancji. Nadto należy wskazać, iż powód w apelacji wskazał jedynie enigmatycznie, iż nie miał możliwości przedstawiania przed Sądem I instancji dwóch wyżej okazanych zaświadczeń - w żaden sposób jednak nie wykazując tych przeszkód.

Podsumowując, przedmiotowe powództwo nie powinno zostać uwzględnione, powód wniósł pozew po terminie, opóźniając się w tym zakresie trzy miesiące i nie załączając świadomie wszelkich dowodów, a stanowisko pracy, które obejmował w pozwanej spółce, zostało zlikwidowane 10 miesięcy temu.

W piśmie procesowym z dnia 9 października 2013 r. powód oświadczył, iż w całej rozciągłości podtrzymuje złożoną przez niego apelację i wnioski w niej zawarte. Nadto wskazał, że nie zgadza się z argumentacją zawartą w odpowiedzi na apelację odnośnie tego, że złożony przez niego pozew powinien zostać odrzucony z uwagi na to, że został złożony po terminie. W pełni przychylił się w tej kwestii do stanowiska Sądu pierwszej instancji. Na marginesie podkreślił, że w niniejszej sprawie działa sam, a pozwany jest reprezentowany przez profesjonalnego pełnomocnika. W związku z tym trudno wymagać od niego wiedzy i doświadczenia w zakresie składania pozwów bądź innych pism procesowych. W jego przekonaniu odrzucenie pozwu z uwagi na uchybienie przez niego terminowi do złożenia odwołania od wypowiedzenia umowy o pracę stanowiłoby naruszenie zasad współżycia społecznego zważywszy na jego wiedzę i doświadczenie w tym zakresie. Następnie zarzut, że przedstawione przez niego nowe dowody w postaci dwóch zaświadczeń z odbytej pracy, wystawione przez Stocznę w (...) S.A. oraz przez Zespół (...) w G. są niewiarygodne jest chybiony, albowiem cała konstrukcja niewiarygodności dowodów opiera się na tym, że dowody te zostały złożone tak późno i że nie wskazał tego w życiorysie. Nie zgodził się również z tym, że skoro w życiorysie złożonym do akt

sprawy nie ma informacji o tym, że pracował jeszcze dodatkowo na rzecz stoczni oraz, że pracował w Zespole (...) w G. to oznacza to, że zataił te informacje, albo, że taki fakt nie miał nigdy miejsca. Podał również, że nie jest w stanie aktualnie jednoznacznie stwierdzić, dlaczego informacja o jego dwóch dodatkowych zatrudnieniach nie znalazła się w jego życiorysie z uwagi na to, że od czasu, gdy pisał ten życiorys upłynęło już wiele lat. Natomiast nie zgodził się z tym, że powoływanie się na tą okoliczność przed Sądem II instancji należy uznać za nadużycie przez niego prawa oraz rażące naruszenie przez niego zasad współżycia społecznego. Zdaniem powoda, skoro fakt dodatkowego zatrudnienia miał rzeczywiście miejsce to w jego interesie jest podniesienie tej okoliczności i nieważne, na jakim etapie postępowania sądowego zostało to podniesione, tym bardziej, że nie podniesienie tej okoliczności byłoby działaniem na jego niekorzyść, ale niewątpliwie byłoby działaniem na korzyść pozwanego. Powód podał także, że zasady współżycia społecznego nie obligują go do pomijania jego zatrudnienia w Stoczni (...) i umowy o pracę z Zespołem (...) w G., gdyż ma to istotne znaczenie dla rozstrzygnięcia niniejszej sprawy.

Sąd Okręgowy zważył co następuje:

Apelacja powoda nie zasługuje na uwzględnienie.

Usytuowanie sądu II instancji jako sądu ad meritii oznacza – w granicach wniesionej apelacji – powinność sądu rozważenia na nowo całego zebranego w sprawie materiału dowodowego oraz dokonania jego własnej samodzielnej oceny prawnej. W konkluzji powyższych uwag stwierdzić należy, iż stanowisko Sądu Okręgowego w zakresie ustaleń faktycznych oraz w zakresie ich oceny prawnej jedynie w części tj. co do ustaleń dotyczących okoliczności mających istotne znaczenie w kontekście oceny czy powodowi przysługuje ochrona w trybie art. 39 k.p. pokrywa się z argumentacją zaprezentowaną przez Sąd Rejonowy w uzasadnieniu zaskarżonego orzeczenia. Wobec powyższego podnoszone w apelacji zarzuty, a dotyczące właśnie tych ustaleń, nie stanowiły, w ocenie Sądu Okręgowego, dostatecznej podstawy do weryfikacji zaskarżonego wyroku w kierunku postulowanym przez apelującego.

Chybiony okazał się bowiem zarzut naruszenia art. 233 § 1 k.p.c

Powód wyrokowi Sądu I instancji zarzucił błąd w ustaleniach faktycznych polegający na błędnym przyjęciu, że nie przysługuje mu ochrona przewidziana w art. 39 k.p. w zw. z art. 184 ustawy z dnia 17 grudnia 1998 r. o emeryturach i rentach z Funduszu Ubezpieczeń Społecznych (jednolity tekst: Dz.U. z 2009 r. Nr 153, poz. 1227 ze zm.) , gdyż udokumentowane okresy składkowe i nieskładkowe wynosiły na dzień 1 stycznia 1999 r. 24 lata 10 miesięcy i 12 dni zamiast wymaganych co najmniej 25 lat, podczas gdy faktycznie legitymuje się on wymaganym stażem ubezpieczeniowym w wymiarze co najmniej 25 lat . Równocześnie zaś przyznał, że Sąd Rejonowy nie dysponował zaświadczeniem wydanym przez Stocznnię (...), z którego wynika, że w okresie od 13 września 1973 r. do dnia 28 stycznia 1974 r. był zatrudniony w Stoczni (...) w pełnym wymiarze czasu na stanowisku monter ustawiacz ani umową o pracę zawartą pomiędzy powodem a Zespołem (...) w G., z której wynika, że w okresie od 22 października 1971 r. do dnia 31 grudnia 1971 r. pracował w wyżej wskazanym biurze przy pracach pomiarowych jako robotnik sezonowy.

W ocenie Sądu Okręgowego, Sąd Rejonowy prawidłowo ocenił zebrany w sprawie materiał dowodowy, zaoferowany przez strony postępowania a w konsekwencji prawidłowo zastosował obowiązujące przepisy prawa materialnego.

Podkreślenia wymaga, iż dopiero w apelacji powód wniósł o dołączenie do akt sprawy i przeprowadzenie dowodu z wyżej wymienionych dokumentów na okoliczność, że okres składkowy i nieskładkowy, jakim powód legitymował się na dzień 01 stycznia 1999r. wynosił ponad 25 lat co przesądzałoby o tym, że spełniał on wymogi do tego, aby mógł skorzystać z ochrony przewidzianej w art. 39 k.p. w zw. z art. 184 cytowanej wyżej ustawy o emeryturach i rentach z FUS.

Zgodnie z treścią art. 207§ 6 k.p.c. Sąd pomija spóźnione twierdzenia i dowody, chyba że strona uprawdopodobni, że nie zgłosiła ich w pozwie, odpowiedzi na pozew lub dalszym piśmie przygotowanym bez swojej winy lub że uwzględnienie spóźnionych twierdzeń i dowodów nie spowoduje zwłoki w rozpoznaniu sprawy albo że występują inne wyjątkowe okoliczności.

Zdaniem Sądu II instancji, konieczność powołania dowodów na okoliczność wymaganego stażu ubezpieczeniowego dla ustalenia przyszłych uprawnień emerytalnych pojawiła się już w toku postępowania przed Sądem I instancji. Skoro bowiem powód powoływał się na ochronę w trybie art. 39 k.p. to ze świadomością, iż po osiągnięciu ustawowego wieku spełni przesłanki dla przyznania mu prawa do emerytury, a jedną z takich przesłanek było legitymowanie się wymaganym stażem ubezpieczeniowym. Okoliczność tę winien powód zatem wykazać. W uzasadnieniu złożonych w apelacji wniosków powód wskazał, iż nie miał możliwości przełożenia w/w dokumentów, jednak w żaden sposób nie udowodnił tej kwestii. W związku z powyższym, wnioski te jako spóźnione z przyczyn wskazanych wyżej, nie zasługują na uwzględnienie.

Co prawda, zaliczenie powyższych okresów do stażu pracy powoda skutkowałoby wykazaniem 25-letniego okresu składkowego i nieskładkowego, jednak aktualnie, ewentualne wykazanie dłuższego stażu ubezpieczeniowego niż to wynika z zebranego w sprawie materiału dowodowego, może mieć jedynie znaczenie w kontekście prawa do emerytury.

Reasumując, w ocenie Sądu Okręgowego brak jest zatem podstaw do uznania, iż Sąd Rejonowy dopuścił się naruszania prawa procesowego – tj. art. 233 k.p.c. a w konsekwencji wskazanych wyżej przepisów prawa materialnego. Prawdłowe ustalenia i rozważania Sądu Rejonowego w tym zakresie w pełni podziela Sąd Okręgowy.

Sąd Okręgowy, ponownie analizując zebrany w sprawie materiał dowodowy, w szczególności wyjaśnienia powoda co do okoliczności wskazujących na przyczynę uchybienia terminowi do skutecznego wniesienia pozwu o przywrócenie do pracy, nie podzielił jednak stanowiska Sądu Rejonowego co do zasadności przywrócenia powodowi terminu do wniesienia odwołania, co skutkuje uznaniem, iż wyrok Sądu Rejonowego, choć z innych przyczyn niż wskazano w uzasadnieniu, jest prawidłowy.

Należy zgodzić się z Sądem Rejonowym, iż zgodnie z treścią art. 265 § 1 k.p., jeżeli pracownik nie dokonał - bez swojej winy - w terminie czynności, o których mowa w art. 97 § 2¹ i w art. 264, sąd pracy na jego wniosek postanowi przywrócenie uchybionego terminu. Hipoteza normy zawartej w art. 265 § 1 k.p. jednoznacznie wskazuje, iż przywrócenie uchybionego terminu możliwe jest jedynie po spełnieniu przesłanki braku winy pracownika w przekroczeniu terminu. Przy czym może to być zarówno postać winy umyślnej, jak i nieumyślnej. Przepis nie reguluje bowiem tej materii, stanowiąc tylko o braku winy. O istnieniu winy lub o jej braku należy więc wnioskować na podstawie całokształtu okoliczności sprawy, w sposób uwzględniający obiektywny miernik staranności, jakiej można wymagać od strony należycie dbającej o swoje interesy. Muszą zatem zaistnieć szczególne okoliczności, które spowodowałyby opóźnienie w wytoczeniu powództwa oraz związek przyczynowy pomiędzy tymi okolicznościami a niedochowaniem terminu do wystąpienia strony na drogę sądową. Ponadto samo opóźnienie nie może być nadmierne. Występuje przy tym charakterystyczne sprzężenie zwrotne, według którego im większe opóźnienie, tym bardziej ważne muszą być okoliczności je usprawiedliwiające, oraz odwrotnie - im mniejsze opóźnienie, tym okoliczności o mniejszym znaczeniu mogą wykazać brak winy pracownika. Znaczne przekroczenie siedmiodniowego terminu do wniesienia odwołania od wypowiedzenia umowy o pracę mogą usprawiedliwiać tylko szczególne okoliczności trwające przez cały czas opóźnienia (por. wyrok Sądu Najwyższego z dnia 22 listopada 2001 r., I PKN 660/00, OSNP 2003, nr 20, poz. 487).

W rozpoznawanej sprawie okoliczność bezsporną stanowił fakt, iż oświadczenie o wypowiedzeniu umowy o pracę z uwagi na likwidację stanowiska pracy powód J. W. otrzymał w dniu 18 października 2012 r., a w dniu 31 stycznia 2013 r. odebrał świadectwo pracy. Jak wskazał, wówczas dopiero zorientował się, że z uwagi na nieznaną mu wcześniej okres wykonywania pracy w szczególnych warunkach przysługuje mu niższy wiek emerytalny a co za tym idzie wcześniejsza ochrona przedemerytalna i w dniu 8 lutego 2013 r., a więc po prawie 4 miesiącach od wypowiedzenia, złożył w sądzie pozew przeciwko pracodawcy.

Tak poważne uchybienie krótkiego wszak, bo wynoszącego zaledwie siedem dni od doręczenia pisma wypowiedzającego umowę o pracę (art. 264 § 1 k.p.), terminu do wniesienia odwołania (pозwu) od wypowiedzenia umowy musi być więc traktowane jako nadmierne. To z kolei prowadzi do wniosku, iż przywrócenie terminu w takiej

sytuacji wymagałoby od powoda przedstawienia bardzo szczególnych okoliczności uzasadniających jego wnioski, które nadto winny trwać nieprzerwanie od dnia, w którym upłynął termin do wniesienia odwołania.

Sąd Okręgowy, opierając się na ustaleniach Sądu I instancji, doszedł jednak do przekonania, że przywrócenie terminu do złożenia niniejszego powództwa nie znajdowało uzasadnienia. Jak bowiem wskazuje doświadczenie życiowe osoba w wieku bliskim emerytalnemu orientuje się, a przynajmniej przy zachowaniu należytej staranności powinna posiadać wiedzę na temat przysługujących jej uprawnień do emerytury. Z uwagi na nieuchronność osiągnięcia wieku emerytalnego, osoba taka jest bardziej zainteresowana w powyższej kwestii i nie ma tutaj znaczenia poziom jej wykształcenia czy dotychczasowe doświadczenia zawodowe. Tym samym, trudno uznać, iż powód, który przepracował w jednym zakładzie pracy w warunkach szczególnych prawie całe swoje życie zawodowe, nie posiadał wiedzy na temat możliwości uzyskania prawa do wcześniejszej emerytury.

Kwestia, że dopiero na wniosek powoda w świadectwie pracy z dnia 30.01.2013 r. w sposób precyzyjny ujęto okres pracy w szczególnych warunkach, przy założeniu że pracował w ten sposób przez ponad 15 lat, również nie przemawia za uznaniem, że od tej daty należy liczyć 7-dniowy termin do złożenia odwołania. Zważywszy bowiem, że powód niewątpliwie miał świadomość wykonywania pracy w warunkach szczególnych przez okres przekraczający 15 lat, nie sposób przyjąć, iż treść otrzymanego świadectwa pracy stanowiła dla niego jakiegokolwiek zaskoczenie.

Tym samym, zdaniem Sądu Okręgowego powód nie wykazał spełnienia przesłanek określonych treścią art. 265 § 1 k.p., które uzasadniałyby przywrócenie mu terminu do wniesienia odwołania od dokonanego wobec niego wypowiedzenia umowy o pracę. Nie wykazał bowiem, iż zwłoka w dokonaniu tej czynności, której bez wątpienia dopuścił się i która posiadała z całą pewnością cechę nadmierności, była efektem niezawinionych przez niego szczególnych okoliczności trwających nieprzerwanie od dnia upływu terminu do wniesienia odwołania, których nie mógł uniknąć nawet dochowując należytej staranności, jakiej można wymagać od strony należącej do jego interesy.

Uchybienie przez pracownika terminowi do wniesienia odwołania od dokonanego wobec niego wypowiedzenia umowy o pracę rodzi ten skutek, iż nie zachodzi potrzeba rozważania zasadności i legalności przyczyn rozwiązania umowy o pracę. Inaczej rzecz ujmując, niedochowanie przez pracownika terminu do zaskarżenia czynności prawnej pracodawcy skutkującej rozwiązaniem umowy o pracę, o którym mowa w art. 264 k.p., zawsze prowadzi do oddalenia powództwa, (a nie jak sugeruje pozwany do odrzucenia pozwu) bez względu na to, czy rozwiązanie umowy o pracę było (w rzeczywistości) zgodne z prawem lub uzasadnione. Oznacza to, iż samo przesądzenie o braku podstaw do przywrócenia uchybionego terminu do zaskarżenia decyzji pracodawcy rozwiązującej stosunek pracy wystarczy i prowadzi do oddalenia powództwa, którego sąd pracy nie mógłby uwzględnić nawet wówczas, gdyby następnie wykazał, iż rozwiązanie stosunku pracy było nieuzasadnione, nastąpiło z naruszeniem przepisów prawa lub stanowiło jego nadużycie (por. wyrok Sądu Najwyższego z dnia 23 listopada 2001 r., I PKN 693/00, OSNP 2003, nr 22, poz. 539). Oddalenie powództwa ze względu na przekroczenie terminu z art. 264 k.p. powoduje z kolei, że nie można już stwierdzić, iż podana w oświadczeniu o wypowiedzeniu umowy o pracę przyczyna (przyczyny) była niezgodna z prawem, a w okolicznościach niniejszej sprawy - czy do rozwiązania umowy o pracę doszło z naruszeniem przepisów prawa.

W tym stanie rzeczy, na mocy art. 385 k.p.c. Sąd Okręgowy nie znajdując podstaw do uwzględnienia, oddalił apelację powoda jako niezasadną, uznając iż wyrok sądu rejonowego, choć z innych przyczyn niż wynika to z uzasadnienia, jest prawidłowy.

O kosztach zastępstwa procesowego Sąd orzekł jak w punkcie II wyroku, na podstawie art. 98 w zw. z art. 108 k.p.c. oraz z § 13 ust. 1 pkt 1 w zw. z § 12 ust. 1 pkt 1 oraz mając na uwadze § 2 ust. 1 i 2 rozporządzenia Ministra Sprawiedliwości z dnia 28 września 2002 r. w sprawie opłat za czynności adwokatów oraz ponoszenia przez Skarb Państwa kosztów nieopłaconej pomocy prawnej udzielonej z urzędu (Dz. U. z 2002 r. Nr 163, poz. 1348 ze zm.) w minimalnej kwocie, mając na uwadze zasadę odpowiedzialności stron za wynik postępowania oraz nakład pracy pełnomocnika.

SSO M. Popielińska SSO E. Bałtrukowicz SSO E. Zabrocka