

Sygn. akt VIII *Pa* 135/16

WYROK W IMIENIU RZECZYPOSPOLITEJ POLSKIEJ

Dnia 3 listopada 2016 r.

Sąd Okręgowy w Gliwicach VIII Wydział Pracy i Ubezpieczeń Społecznych

w składzie:

Przewodniczący:	SSO Patrycja Bogacińska-Piątek (spr.)
Sędziowie:	SSO Małgorzata Andrzejewska SSR del. Magdalena Kimel
Protokolant:	Ewa Gambuś

po rozpoznaniu w dniu 3 listopada 2016r. w Gliwicach

sprawy z powództwa J. S.

przeciwko Miejskiemu Przedsiębiorstwu (...) spółce z ograniczoną odpowiedzialnością w Z.

o przywrócenie do pracy

na skutek apelacji powódki

od wyroku Sądu Rejonowego w Zabrze

z dnia 28 czerwca 2016 r. **sygn. akt** IV P 3210/14

1) oddała apelację;

2) zasądza od powódki na rzecz pozwanej kwotę 180 zł (sto osiemdziesiąt złotych) tytułem zwrotu kosztów zastępstwa procesowego w postępowaniu apelacyjnym.

(-) SSO Małgorzata Andrzejewska (-) SSO Patrycja Bogacińska-Piątek (spr.) (-) SSR del. Magdalena Kimel

Sędzia Przewodniczący Sędzia

Sygn. akt VIII *Pa* 135/16

UZASADNIENIE

J. S. w pozwie z 17 listopada 2014r., wniesionym przeciwko (...) spółce z ograniczoną odpowiedzialnością w Z., domagała się uznania bezskuteczności wypowiedzenia umowy o pracę i przywrócenia do pracy oraz zasądzenia odszkodowania za czas pozostawania bez pracy. Do pozwu dołączyła wniosek o przywrócenie terminu do złożenia odwołania od wypowiedzenia umowy o pracę.

W odpowiedzi na pozew pozwana wniosła o oddalenie powództwa w całości, nadto o zasądzenie kosztów postępowania według norm przepisanych.

Sąd Rejonowy w Zabrze wyrokiem z dnia 28 czerwca 2016 roku oddalił powództwo i zasądził od powódki na rzecz pozwanej kwotę 60 zł tytułem zwrotu kosztów zastępstwa procesowego.

Sąd I instancji ustalił:

Powódka J. S. była zatrudniona w (...) spółce z ograniczoną odpowiedzialnością w Z. od dnia 7 listopada 1990r. początkowo na podstawie umowy na czas określony do dnia 11 maja 1991, a od dnia 10 maja 1990r. na podstawie umowy o pracę na czas nieokreślony, w pełnym wymiarze, na stanowisku referenta ds. ekonomicznych. Powódce kolejno powierzano stanowiska: referenta ds. księgowości finansowej, inspektora ds. podatku dochodowego od osób fizycznych, specjalisty ds. podatkowych w Dziale Finansowym, specjalisty ds. podatkowych, inspektora ds. fakturowania, inspektora ds. administracji.

W okresie poprzedzającym zwolnienie zgodnie z zakresem obowiązków powódka była odpowiedzialna za przygotowanie umów w celu ich zawarcia z kontrahentami indywidualnymi oraz podmiotami gospodarczymi na wywóz odpadów komunalnych: stałych, segregowanych, płynnych, wprowadzanie na bieżąco wszelkich zmian w zakresie rzeczowym i finansowym w zakresie zawartych umów, przyjmowanie zleceń telefonicznych na usługi wywozu odpadów, wymiany pojemników i przekazywanie tych informacji do Zakładu (...), prowadzenie rejestru umów przedsiębiorstwa z Gminą Z. oraz innymi zleceniodawcami, przekazywanie do Zakładu (...) w celu realizacji dokumentów „potwierdzenia odbioru” pojemników, prowadzenie ewidencji faktur VAT, korekt według wykonywanych rodzajów robót i usług, rejestrowanie reklamacji telefonicznych i przekazywanie do Z-3, pod koniec roku obrotowego za wystawianie i wysyłanie potwierdzeń sald, przygotowywanie dokumentów (zestawienia, wykazy, analizy wpłat – faktur do bilansu, opracowywanie sprawozdań i zestawień sprzedaży usług dla potrzeb innych komórek organizacyjnych przedsiębiorstwa, wprowadzanie i uzgadnianie z działem księgowości kompensat i memoriałów, sprzedaż worków na liście, odpady komunalne, gruzowe segregacyjne oraz wystawianie faktur za sprzedaż tych worków, sporządzanie aneksów oraz „wyliczeń należności” dla wszystkich kontrahentów w przypadku zmiany opłat, przygotowywanie spraw sądowych dla radcy prawnego z tytułu zaległości wobec przedsiębiorstwa, kserowanie wszystkich dokumentów, przygotowywanie wniosków do skierowania sprawy do sądu, naliczanie odsetek, pisanie pozwów, drukowanie wezwań, występowanie do właściwych urzędów po aktualny KRS lub zaświadczenie o działalności gospodarczej, prowadzenie działowego archiwum. Przełożonym powódki był D. M.. Powódka zastępowała również pracownika stacji benzynowej W. P. i tankowała wówczas pojazdy.

W dniu 8 lipca 2014r. zarząd pozwanej spółki zwrócił się do Zarządu (...) O. R. – (...) informując o zamiarze dokonania wypowiedzenia umowy o pracę między innymi powódce i wskazując, jako przyczynę wypowiedzenia reorganizację przedsiębiorstwa, dotyczącą konieczności dostosowania poziomu i rodzaju zatrudnienia do aktualnych potrzeb pracodawcy oraz informując, że w chwili obecnej nie istnieje zapotrzebowanie na zadania wykonywane między innymi przez powódkę w dziale operacyjnym Spółki tj. zarówno w Zakładzie (...) oraz tzw. czynności administracyjnych w Zakładzie (...), co bezpośrednio wiąże się z likwidacją stanowiska pracy zajmowanego przez powódkę.

Pismem z dnia 18 lipca 2014r. Związek Zawodowy (...), w odpowiedzi na zgłoszony zamiar wypowiedzenia powódce umowy o pracę poinformował, że negatywnie odnosi się do tego zamiaru, gdyż pracodawca w sposób lakoniczny określił przyczyny planowanego wypowiedzenia. Związek podniósł, że powódka jest wieloletnim pracownikiem i pozwana ma możliwość jej zatrudnienia nawet w razie likwidacji zajmowanego przez nią stanowiska. Według związku powódka z jej wiedzą i umiejętnościami sprawdziłaby się w działach: windykacji, obsługi klienta jak również w rachubie bądź w dziale ekonomicznym.

W dniu 24 lipca 2014r. powódka stawiała się do pracy na godzinę 6.00 i od rana w zastępstwie pana P. poszła tankować samochody. D. M. wielokrotnie spotykał powódkę tego dnia podczas wykonywania obowiązków służbowych, między innymi podczas spisywania kart drogowych. Ostatni raz spotkał ją jeszcze około godziny 13:00, w biurze

gdzie pracowała przy komputerze. Poprosił ją do siebie w celu wyjaśnienia okoliczności pracy w trakcie zwolnienia lekarskiego i otrzymanego wypowiedzenia. Powódka tego dnia nie rozliczyła się z przełożonym ze stanu paliwa, on sam dokonał spisanania licznika pod koniec dnia. Drugie tankowanie o godzinie 13 wykonywała na polecenie D. M. H. C..

W dniu 24 lipca 2014r. o godzinie 12.30 B. J. – pracownik działu kadr pozwanej spółki weszła do biura Zakładu (...), celem wręczenia powódce wypowiedzenia, jednakże w biurze nie zastała żadnego pracownika. Od pracowników pracujących w pokojach obok dowiedziała się, że powódka najprawdopodobniej jest na stacji paliw lub w magazynie, gdzie zastępuje nieobecnego pracownika. Kiedy jednak się tam udała powódki już tam nie zastała. Zaczęła, więc szukać jej telefonicznie. Kiedy zadzwoniła do działu finansowego, od U. S. dowiedziała się, że powódka przed chwilą była u niej, poleciła więc by powódkę skierować do jej pokoju. Idąc do biurowca zobaczyła powódkę stojącą w drzwiach wejściowych na bazę, poprosiła ją do pokoju w dziale spraw pracowniczych. W pokoju oświadczyła powódce, że musi wręczyć jej wypowiedzenie i poinformowała ją, że umowa rozwiąże się z końcem października. Powódka wzięła wypowiedzenie do ręki, po chwili je oddała i stwierdziła, że od jakiegoś czasu wie, że będzie miała wypowiedzenie i że ma problemy ze zdrowiem, po czym wręczyła B. J. zwolnienie lekarskie i oświadczyła, że idzie do domu. W wypowiedzeniu wręczonym powódce, jako przyczynę rozwiązania umowy o pracę wskazano reorganizację przedsiębiorstwa spowodowaną decyzją o likwidacji zajmowanego przez nią stanowiska pracy, wobec braku zapotrzebowania na wykonywane przez nią zadania w dziale operacyjnym spółki tj. w Zakładzie (...). Powódka została pouczona, o tym, że w terminie 7 dni od doręczenia wypowiedzenia przysługuje jej prawo wniesienia odwołania do Sądu Rejonowego – Sądu Pracy w Zabrze.

Tego samego dnia B. J. sporządziła pisemne oświadczenie na okoliczność wręczenia powódce wypowiedzenia, które złożyła do jej akt osobowych .

W czasie rozmowy z U. S. powódka nie wspomniała, że jest na zwolnieniu lekarskim.

W pozwanej firmie nie ma jednego ustalonego sposobu przekazywania kadrom zwolnienia lekarskiego. Pracownicy czasami składają je osobiście, inni u kierowników, jeszcze inni przesyłają je pocztą.

W dniu 14 listopada 2014r. powódka odebrała świadectwo pracy wystawione przez pozwaną.

Związki zawodowe działające w pozwanej firmie informowały pracowników o zamiarze wręczenia im wypowiedzenia.

W październiku 2014r. Zarząd (...) działającego u pozwanej zaproponował powódce stanowisko zastępcy przewodniczącego związku.

Sąd Rejonowy ustalił także, że J. Z. został zatrudniony po zwolnieniu powódki. Powierzono mu stanowisko dyspozytora, jego zakres czynności różni się od zakresu czynności powódki. Podlegał on bezpośrednio dyrektorowi zakładu. Ma prawo jazdy i dokonuje czynności w terenie. Do zakresu jego obowiązków należy: rozdział zadań podległym pracownikom i podwykonawcom, opracowywanie i aktualizowanie planów, harmonogramów wywozu odpadów, bezpośrednia kontrola realizacji prac zleconych pracownikom i podwykonawcom, odbiór dokumentów od kierowców/podwykonawców potwierdzających wykonanie zadań i wprowadzenie do ewidencji/systemu, prowadzenie ewidencji czasu pracowników i sprzętu technicznego według kart drogowych i tachografów, sporządzanie rocznego planu urlopów podległych pracowników, zapoznawanie pracowników podejmujących pracę z zakresem ich obowiązków sposobem wykonywania pracy na wyznaczonych stanowiskach oraz podstawowymi uprawnieniami, nadzór nad stanem technicznym sprzętu, przygotowywanie okresowych przeglądów technicznych oraz zleceń naprawy i przeglądów do akceptacji przełożonego, weryfikacja dokonanych napraw pod kątem zgłaszanych nieprawidłowości i usterek, kontrola faktur kosztowych od podwykonawców z warsztatów, oraz zakładów zagospodarowania odpadów, przygotowywanie wewnętrznych raportów, za nadzorowany oddział (dane techniczne, raport paliwa, ewidencja kosztów utrzymania taboru), analiz rzeczowych i ilościowych realizacji zadań, oraz dla zewnętrznych instytucji (GUS, WIOŚ, UDT, Urzędu Marszałkowskiego, prowadzenie ewidencji pojemników i kontenerów oraz pozostałych środków trwałych danego oddziału, wydawanie i rozliczanie środków czystości oraz ubrań roboczych, kontrola czystości i estetyki pojazdów i podległych pracowników (trzeźwość, aktualne uprawnienia, rejestr karny, badania lekarskie i

psychotechniczne, dbałość o ład i porządek na bazie oddziału, kontrola zużycia paliwa (wraz z ustaleniem terminu tankowań pojazdu) oraz innych materiałów eksploatacyjnych, nadzorowanie i bieżąca kontrola taksówek ustalonych dla poszczególnych pojazdów oraz wdrażanie i kontrola realizacji dziennych raportów wywozu za pomocą systemu (...) wraz z bieżącą weryfikacją danych uzyskanych z systemu, bezustanna wymiana informacji z kierownikami Zakładu, prowadzenie stałej kontroli nad działalnością oddziału oraz prawidłowym obiegiem dokumentów z zakresu jego działalności.

W terminie biegnącym do złożenia odwołania od wypowiedzenia powódka nie korzystała z pomocy lekarskiej, nie przebywała w szpitalu.

Dokonując powyższych ustaleń Sąd oparł się na powołanych wyżej dokumentach oraz na zbieżnych z nimi zeznaniach świadków B. J. U. S. i D. M..

Sąd I instancji nie dał wiary zeznaniom świadka H. C. w zakresie, w jakim utrzymywała ona, że powódka przyszła do niej z prośbą o pomoc w odczytaniu wskazań zużytego paliwa z uwagi na jej złe samopoczucie. Zeznania te nie korespondowały z pozostałym zebrany w sprawie materiałem dowodowym, a to z zeznaniami świadka D. M., który zeznał, że powódka tego dnia nie rozliczyła się z nim ze stanu paliwa i że sam dokonał spisania licznika pod koniec dnia. Ponadto świadek H. C. z jednej strony świadek utrzymywała, że powódka chciała przekazać informacje o ilości zużytego paliwa przełożonemu z drugiej strony podała, że nie było potrzeby przekazywania takich informacji, gdyż w tym dniu nie było dostawy nowego paliwa. Dodatkowo H. C. zeznała, że powódka nigdy wcześniej nie wystąpiła do niej z taką prośbą, a wystarczy jedna osoba do dokonania pomiaru. Również powód pomiaru wskazywany przez powódkę, a H. C. był różny.

Sąd nie dał również wiary zeznaniom powódki, w których twierdziła ona, że nie otrzymała wypowiedzenia. Zeznania te sprzeczne były bowiem z zeznaniami D. M., który rozmawiał z powódką o wypowiedzeniu w dniu 24 lipca 2014r. i zeznaniami B. J..

Sąd I instancji stwierdził, że:

Roszczenie powódki nie zasługiwało na uwzględnienie, albowiem uchybiła on terminowi do złożenia odwołania od wypowiedzenia umowy o pracę.

Zgodnie z treścią art. 264 §1 k.p. odwołanie od wypowiedzenia umowy o pracę wnosi się do sądu pracy w ciągu 7 dni od dnia doręczenia pisma wypowiedzającego umowę o pracę. Terminy przewidziane art. 264 k.p. są terminami prawa materialnego, do których nie mają zastosowania przepisy Kodeksu postępowania cywilnego dotyczące uchybienia i przywracania terminu. Sąd, gdy nie przywrócono terminu do wniesienia powództwa, oddała je. Nie ulega wątpliwości, że wniesienie pozwu przez powódkę w dniu 18 listopada 2014r. nastąpiło z przekroczeniem 7-dniowego terminu.

Z dyspozycji art. 265 k.p. wynika, że jeżeli pracownik nie dokonał bez swojej winy w terminie czynności, o której mowa w art. 264 k.p., sąd pracy na jego wniosek postanowi o przywróceniu uchybionego terminu. Wniosek taki należy wnieść w terminie 7 dni od daty ustania przyczyny uchybienia terminu. Zgodnie z przyjętą praktyką wniosek taki może być złożony w dowolnej formie i samo wniesienie przez pracownika pozwu po upływie terminu należy traktować jako zawierające implicite wniosek o przywrócenie terminu. Obowiązek wykazania, że przekroczenie terminu nastąpiło bez winy pracownika ciąży na stronie, która z faktu tego wywodzi skutki prawne (art. 6 k.c. w zw. z art. 300 k.p.). Wykładnia dotycząca przywrócenia terminu powinna być ścisła. Przywrócenie terminu może nastąpić jedynie wówczas, gdy pracownik bez swojej winy, a więc z powodu okoliczności od niego niezależnych, nie wniósł w terminie powództwa. Ciężar dowodowy w zakresie wykazania okoliczności usprawiedliwiających wniesienie odwołania po terminie spoczywał na stronie powodowej. Jak się przyjmuje w doktrynie, przesłankę braku winy należy analizować przy uwzględnieniu z jednej strony subiektywnej zdolności do oceny rzeczywistego stanu rzeczy, mierzonyj zwłaszcza poziomem wykształcenia, skalą posiadanej wiedzy prawniczej i życiowego doświadczenia, a z drugiej - z obiektywizowanym stopniem staranności, jakiej można oczekiwać od strony należycie dbającej o własne interesy.

Sąd I instancji wskazał, że dla ustalenia czy powódka w terminie wniosła odwołanie od wypowiedzenia umowy o pracę zasadniczym było ustalenie, czy w dniu 24 lipca 2014 r. dokonano powódce skutecznego doręczenia wypowiedzenia umowy o pracę.

Co do zasady pracodawca nie może wypowiedzieć umowy o pracę pracownikowi przebywającemu na zwolnieniu lekarskim, a to z uwagi na treść art. 41 k.p. stanowiącego, że pracodawca nie może wypowiedzieć umowy o pracę w czasie urlopu pracownika, a także w czasie innej usprawiedliwionej nieobecności pracownika w pracy, jeżeli nie upłynął jeszcze okres uprawniający do rozwiązania umowy o pracę bez wypowiedzenia. Ochrona przewidziana w tym przepisie polega zatem na zakazie złożenia przez pracodawcę oświadczenia o wypowiedzeniu umowy o pracę w okresach wskazanych w tym przepisie, co oznacza, że zaskarżenie przez pracownika dokonane w tych warunkach wypowiedzenia umowy o pracę powoduje ten skutek, że sądy powinny uznać je za niezgodne z przepisami prawa pracy i orzec o roszczeniach z tego wynikających. Choroba pracownika, stwierdzona zaświadczeniem lekarskim o jego niezdolności do pracy, skutkująca ochroną z art. 41 kp, powinna istnieć w dacie złożenia przez pracodawcę oświadczenia o wypowiedzeniu umowy o pracę. W uchwale pełnego składu Izby Administracyjnej, Pracy i Ubezpieczeń Społecznych z dnia 11 marca 1993 r., I PZP 68/92 (OSNCP 1993 z. 9 poz. 140) Sąd Najwyższy uznał, że wypowiedzenie umowy o pracę pracownikowi, który świadczył pracę, a następnie wykazał, że w dniu wypowiedzenia był niezdolny do pracy z powodu choroby, nie narusza art. 41 KP. W ocenie Sądu I instancji taka sytuacja zaistniała w rozpoznawanej sprawie. Warunkiem skorzystania z ochrony z art. 41 k.p jest nie tylko stwierdzona niezdolność do podjęcia pracy, ale także nieobecność pracownika w pracy. W uzasadnieniu cytowanej wyżej uchwały Sąd Najwyższy wskazał, iż wypowiedzenie umowy o pracę dokonane w czasie obecności pracownika w pracy jest skuteczne, przy czym przez obecność w pracy należy rozumieć stawienie się pracownika do pracy i świadczenie pracy, a więc wykonywanie obowiązków wynikających z umowy o pracę lub też gotowość do jej wykonywania. Chodzi tu o rzeczywiste zaprzestanie wykonywania pracy.

W niniejszej sprawie bezspornym było, że w chwili złożenia powódce wypowiedzenia umowy o pracę tj. dnia 24 lipca 2014r. korzystała ona ze zwolnienia lekarskiego. Jednakże z zebranego w sprawie materiału dowodowego jednoznacznie wynika, że powódka mimo zwolnienia lekarskiego świadczyła w tym dniu pracę. W dniu 24 lipca 2014r. powódka stawiała się do pracy na godzinę 6.00 i od rana w zastępstwie pana P. poszła tankować samochody. D. M. wielokrotnie spotykał powódkę tego dnia podczas wykonywania obowiązków służbowych, między innymi podczas spisywania kart drogowych. Ostatni raz spotkał ją jeszcze w około godziny 13:00, w biurze gdzie pracowała na komputerze. W ocenie Sądu czynności podejmowane przez powódkę nie miały istotnego znaczenia dla pracodawcy, a wbrew twierdzeniom powódki mogła je za nią wykonać chociażby H. C., czy D. M.. Nie zaistniała niemożność opuszczenia przez powódkę stanowiska pracy, a nawet powódka o tym nie poinformowała swojego przełożonego. Pozwana nie nakazywał jej w tym dniu świadczenia pracy, nie wiedziała nawet, że powódka jest niezdolna do pracy. Opisane powyżej okoliczności wskazują, że powódka mimo otrzymanego zwolnienia lekarskiego nadal wykonywała swoją pracę, a skoro w świetle przytoczonego wyżej orzeczenia Sądu Najwyższego czas pozostawania w pracy, mimo niezdolności do pracy stwierdzonej zwolnieniem lekarskim nie mógł być rozumiany, jako usprawiedliwiona nieobecność w pracy chroniona art. 41 k.p.

Ustalono również, że powódka wiedziała o planowanym wręczeniu jej wypowiedzenia, co miało wpływ na ocenę stanowiska powódki. Taką informację mogła uzyskać od związków zawodowych, które takie wiadomości przekazywały pracownikom. Wprawdzie G. Z. zeznała, że związki zawodowe zaniechały takich działań, jednakże nie dano jej w tym zakresie wiary. H. C. została zwolniona już po wypowiedzeniu powódce umowy o pracę, a taka informację od związków posiadała. Także D. M. wiedział od przedstawicielki związku zawodowego o planowanym zwolnieniu powódki.

Wymaga również podkreślenia, że powódka знаła obowiązującą u pozwanej procedurę zgłaszania niezdolności do pracy i powinna ten fakt zgłosić niezwłocznie swojemu przełożonemu lub w kadrach. Pracownik nie może świadczyć pracy na zwolnieniu lekarskim, a pracodawca może z tego tytułu ponieść surowe konsekwencje. Przyczyny wskazywane przez powódkę uzasadniające brak uczynienia zadość temu obowiązkowi nie były wiarygodne.

Jednocześnie należy zwrócić uwagę na brak konsekwencji w stanowisku powódki, która w toku postępowania przedstawiała różną wersję wydarzeń jakie miały miejsce 24 lipca 2014 r. W pozwie nie odniesiono się do kwestii wykonywania pracy, natomiast w toku informacyjnego przesłuchania (k. 42 v) powódka wskazała, że w tym dniu wykonywała pracę, gdyż była sama z kierownikiem, chciała rozliczyć stację i zdać stanowisko pracy, gdyż wiedziała, że była na dłuższym chorobowym. Następnie w piśmie procesowym z 2 kwietnia 2015 r. powódka zaprzeczyła, aby wykonywała pracę, podniosła, że przyszła do pracy tylko w celu złożenia zwolnienia lekarskiego i tankowała pojazdy, aby nie być obciążona nieprawidłowościami i poborem paliw bez jej wiedzy. Ostatecznie, w toku przesłuchania powódka zeznała, że tankowała auta, aby dokonać następnie ustalenia stanu paliwa, co było konieczne ze względu na brak wyłączenie dystrybutora dzień wcześniej.

Na marginesie można jeszcze wskazać, że żaden z przepisów prawa pracy nie nakazuje „komisyjnego” wręczenia wypowiedzenia. Tym samym zarzuty powódki w tym zakresie są chybione.

W związku z powyższym Sąd uznał, że powódka w dniu 24 lipca 2014r. otrzymała oświadczenie pracodawcy o wypowiedzeniu umowy o pracę i miała pełną możliwość zapoznania się jego treścią, czego zaniechała. Jednocześnie z ustaleń faktycznych poczynionych w takcie postępowania wynikało, że po dacie otrzymania wypowiedzenia nie pojawiły się jakiegokolwiek okoliczności, które obiektywnie mogłyby usprawiedliwić opóźnienie w złożeniu odwołania od otrzymanego wypowiedzenia i powódka ponosi wyłączną winę w uchybieniu terminu do wniesienia odwołania do Sądu. Fakt, że powódka pozostawała na zwolnieniu lekarskim zdaniem Sądu możliwości tej nie wykluczał skoro w dniu 24 lipca 2014r. była w stanie przyjść do pracy i przepracować niemal całą dniówkę. Jednocześnie podejmowała także czynności związane z przyjęciem jej do związku zawodowego. Powyższe zdaniem Sądu wskazuje, że dolegliwości zdrowotne powódki nie uniemożliwiały jej złożenia odwołania do Sądu w terminie.

Wniesienie odwołania po terminie powoduje, że Sąd nie bada wypowiedzenia złożonego pracownikowi ani pod kątem formalnym, ani merytorycznym. Zgodnie z orzeczeniem Sądu Najwyższego z dnia 23 czerwca 2005r., niezachowanie przez pracownika terminu do zaskarżenia wypowiedzenia umowy o pracę wyłącza potrzebę rozważania zasadności i legalności przyczyn tego wypowiedzenia (II PK 287/04 Pr. Pracy 2006/1/33).

Sąd Rejonowy zauważył na marginesie, że roszczenie powódki i tak nie zasługiwało na uwzględnienie. Pozwany prawidłowo przeprowadził konsultację związkową. Zgodnie z art. 38 k.p. o zamiarze wypowiedzenia pracownikowi umowy o pracę zawartej na czas nieokreślony pracodawca zawiadamia na piśmie reprezentującą pracownika zakładową organizację związkową, podając przyczynę uzasadniającą rozwiązanie umowy. W ocenie Sądu opisana wyżej procedura została w rozpoznawanej sprawie przeprowadzona prawidłowo. Z zebranego w toku postępowania materiału dowodowego wynikało, że dnia 8 lipca 2014r. pozwany zawiadomił działającą na jego terenie zakładową organizację związkową o zamiarze wypowiedzenia powódce umowy o pracę wskazując przyczynę tożsamą z tą, która została później wskazana w wypowiedzeniu umowy o pracę z dnia 24 lipca 2014r. Skoro więc pracodawca przeprowadził procedurę konsultacji związkowej przed wręczeniem powódce wypowiedzenia należało uznać, że w tym zakresie nie doszło do naruszenia obowiązujących przepisów. Natomiast objęcie powódki ochroną związkową już po wręczeniu jej wypowiedzenia należało uznać za nadużycie prawa. Z ustalonego stanu faktycznego wynika, że powódka w ten sposób próbowała uchronić się przed skutkami wypowiedzenia, a takie działanie nie może zasługiwać na ochronę (por. wyrok SN z 20 stycznia 2016 r., II PK 309/14). Przed udzieleniem jej ochrony nie była aktywnym członkiem związku zawodowego, ani nie pełniła w nim żadnej funkcji.

Również drugi z podniesionych przez powódkę zarzutów dotyczący pozornej likwidacji stanowiska w związku z zatrudnieniem J. Z. okazał się w ocenie Sądu I instancji chybiony. Dokonując w toku postępowania dowodowego porównania zakresu obowiązków powódki i dyspozytora J. Z. Sąd doszedł do wniosku że nie są one tożsame. Zakres obowiązków J. Z. był znacznie szerszy, obejmował szereg czynności kontrolnych i nadzorczych. Ponadto w strukturze organizacyjnej firmy podlegał on bezpośrednio dyrektorowi pozwanego, podczas gdy powódka podlegała kierownikowi działu. Powódka nie przedstawiła również żadnych innych dowodów na uzasadnienie tego zarzutu.

Mając powyższe na względzie Sąd oddalił powództwo.

O kosztach procesu Sąd orzekł na podstawie art. 98 k.p.c. i § 11 ust. 1 pkt.1 rozporządzenia Ministra Sprawiedliwości z dnia 28 września 2002r. w sprawie opłat za czynności radców prawnych oraz ponoszenia przez Skarb Państwa kosztów pomocy prawnej udzielonej przez radcę prawnego ustanowionego z urzędu (Dz. U z 2013r. poz. 490, ze zm.)

Wyrok w całości zaskarżyła apelacją powódka.

Rozstrzygnięciu zarzuciła:

1. błąd w ustaleniach faktycznych polegający na:

a) przyjęciu, iż strona powodowa wykonywała pracę w dniu 24 lipca 2014r. zatem nie podlega ochronie,

b) przyjęciu, że powódka w dniu 24 lipca 2014r. otrzymała wypowiedzenie umowy o pracę, a w konsekwencji uchybiła ze swojej winy terminowi do złożenia od niego odwołania;

2. naruszenie przepisów prawa materialnego:

a) art. 41 k.p. poprzez wręczenie powódce wypowiedzenia umowy o pracę (co zdaniem Sądu miało miejsce, a czemu powódka zaprzecza) w czasie przebywania na zwolnieniu lekarskim,

b) art. 5 k.c. w zw. z art. 300 k.p. i art. 8 k.p.;

3. naruszenie prawa procesowego tj. art. 233 § 1 k.p.c. poprzez brak oceny dowodów w sposób wszechstronny oraz poprzez uznanie jedynie dowodów świadczących na niekorzyść powódki przy jednoczesnym pominięciu tych dla niej korzystnych, przy jednoczesnym zaniechaniu wszechstronnego wyjaśnienia takiego stanu rzeczy.

W związku z powyższymi zarzutami wniosła o zmianę wyroku i uwzględnienie powództwa w całości, a ewentualnie o uchylenie zaskarżonego wyroku i przekazanie sprawy Sądowi I instancji do ponownego rozpoznania oraz o zasądzenie od pozwanej na rzecz powódki kosztów procesu według norm prawem przepisanych, w tym kosztów zastępstwa procesowego.

W odpowiedzi na apelację pozwana wniosła o oddalenie apelacji i zasądzenie od powódki na rzecz pozwanej kosztów procesu oraz kosztów zastępstwa procesowego według norm prawem przepisanych.

Sąd Okręgowy zważył, co następuje:

apelacja jest niezasadna i podlega oddaleniu.

Sąd II instancji podziela ustalenia stanu faktycznego dokonane przez Sąd Rejonowy w przeważającej części i przyjmuje je za własne. W związku z tym nie ma potrzeby ponownego ich przytaczania. Sąd Okręgowy nie podziela jedynie ustalenia, że B. J. jest pracownikiem pozwanej. Z zeznań B. J. (karta 89v) wynika, że była pracownikiem pozwanej do końca października 2013 roku, a następnie zatrudniona została w (...) Polska, która to firma obsługuje sprawy kadrowe pracowników pozwanej spółki. Pozostałe ustalenia znajdują oparcie w materiale dowodowym zgromadzonym w sprawie.

Chybiony jest zarzut apelacji dotyczący ustalenia Sądu, że w dniu 24 lipca 2014 roku powódka wykonywała pracę. Dokonując tego ustalenia Sąd I instancji oparł się na zeznaniach świadka D. M., który podał, że powódka przyszła do pracy na godzinę 6.00, wzięła klucze od stacji paliw i poszła tankować samochody. Tankowanie polega na odebraniu od kierowcy karty drogowej, wpisaniu pojazdu na listę, godziny tankowania, wprowadzeniu tych samych danych do karty drogowej łącznie z ilością paliwa. Pomiędzy godziną 6.00 i 11.30 świadek ciągle widywał powódkę przy wykonywaniu różnych obowiązków. Powódka spisywała czas pracy z kart drogowych. Ostatni raz świadek widział powódkę w pracy około 13.00. Z kolei świadek H. C. podała, że powódka pomiędzy 8.00 i 9.00 w dniu 24 lipca 2014r. poprosiła ją o pomoc przy odczytaniu stanu licznika paliwa. Świadek udzieliła jej pomocy przy tej czynności co trwało 10-15

minut. Dysponując takimi zeznaniami świadków przesłuchiwanym pod groźbą odpowiedzialności karnej za składanie fałszywych zeznań Sąd I instancji prawidłowo nie dał wary powódce, że tylko przysłała odczytać i odnotować stan licznika paliwa z obawy obciążenia jej ewentualnym niedoborem. Skoro odczytanie licznika paliwa trwało 10-15 minut i powódka wykonała tę czynność pomiędzy 8.00 i 9.00, a była w siedzibie pozwanej od 6.00 do 13.00 to niezgodna z zasadami doświadczenia życiowego i logiki, a przez to niewiarygodna jest wersja powódki, że nie wykonywała innej pracy. Zatem należało przyjąć, że powódka wykonywała czynności przedstawione przez przełożonego D. M.. W konsekwencji uprawnione było ustalenie, że w dniu 24 lipca 2014r. powódka wykonywała pracę. Okoliczność, że nie wykonywała także innych czynności należących do jej obowiązków pracowniczych nie zmienia tej oceny ponieważ nie jest niczym nadzwyczajnym, że nie w każdym dniu pracy pracownik wykonuje wszystkie swoje obowiązki wchodzące w zakres czynności, zwłaszcza jeśli jest on obszerny - jak w przypadku powódki.

Nie jest zasadny zarzut apelacji dotyczący błędu w ustaleniach faktycznych polegających na przyjęciu, że powódka otrzymała 24 lipca 2014r. wypowiedzenie umowy o pracę. Powyższe ustalenie znajduje oparcie w zeznaniach świadka B. J., która szczegółowo przedstawiła przebieg rozmowy z powódką. Okoliczności towarzyszące wręczeniu powódce wypowiedzenia umowy o pracę świadek odnotowała w zapisku z 24 lipca 2014r. załączonym do akt osobowych powódki. Ponadto świadek D. M. zeznał, że w dniu 24 lipca 2014r. otrzymał telefon od kadrowej J. M. z pretensjami, że dopuścił powódkę do pracy na zwolnieniu lekarskim i z informacją, że powódka odmówiła przyjęcia wypowiedzenia. Po tym telefonie rozmawiał z powódką, która płakała i mówiła, że obawiała się, że ją zwolnią i miała zwolnienie lekarskie jednak nie chciała nic mówić. Zeznania D. M. i B. J. korespondują ze sobą natomiast zeznania powódki są odmienne i nie poparte innymi dowodami. W tym stanie rzeczy Sąd I instancji prawidłowo oparł się na zeznaniach świadków. Zeznania powódki stanowiły zaś wyraz jej stanowiska procesowego. Sąd II instancji nie doszukał się braku logiki w zeznaniach D. M., którego apelująca upatruje w twierdzeniu, że kiedy koło 13.00 przyszedł do powódki wprowadzała ona dane do komputera, a kiedy poprosił ją do siebie była roztrzęsiona i płakała. Wezwanie powódki do pokoju przełożonego i domaganie się przez niego wyjaśnień dotyczących przyczyny pracy w czasie zwolnienia lekarskiego mogło wywołać taką reakcję u powódki, która wcześniej otrzymała wypowiedzenie umowy o pracę.

Konsekwencją ustalenia, że powódka w dniu 24 lipca 2014r. otrzymała wypowiedzenie umowy o pracę jest uznanie, że odwołanie wniesione do sądu 18 listopada 2014r. zostało złożone po terminie zakreślonym przez przepis art. 264 § 1 k.p. i brak było podstaw do jego przywrócenia w myśl art. 265 § 1 k.p. Rozważania dotyczące tego zagadnienia przedstawione przez Sąd I instancji Sąd Okręgowy w pełni podziela.

Sąd Rejonowy prawidłowo ocenił dowody i nie naruszył przepisu art. 233 § 1 k.p.c. Zgodnie z zasadą swobodnej oceny dowodów, wyrażoną w tym przepisie, sąd ocenia wiarygodność i moc dowodów według własnego przekonania, na podstawie "wszechstronnego rozważenia zebranego materiału", a zatem, jak podkreśla się w orzecznictwie, z uwzględnieniem wszystkich dowodów przeprowadzonych w postępowaniu, jak również wszelkich okoliczności towarzyszących przeprowadzaniu poszczególnych dowodów i mających znaczenie dla oceny ich mocy i wiarygodności. Przepis art. 233 § 1 k.p.c. potwierdza zasadę swobodnej oceny dowodów, dokonywanej przez pryzmat własnych przekonań sądu, jego wiedzy i posiadanego zasobu doświadczeń życiowych. Ramy tej oceny wyznaczone są wymaganiami prawa procesowego oraz zasadami logicznego myślenia, według których sąd w sposób bezstronny, racjonalny i wszechstronny rozważa materiał dowodowy jako całość, dokonuje wyboru określonych środków dowodowych i - ważąc ich moc oraz wiarygodność - odnosi je do pozostałego materiału dowodowego.

Sąd Rejonowy zastosował wszystkie wymienione wyżej kryteria oceny dowodów. Pominięcie przedstawionych wyżej logicznych i uzupełniających się zeznań świadków: B. J., D. M. oraz H. C. i oparcie się na odosobnionych i nie popartych innymi dowodami zeznaniach powódki byłoby naruszeniem przepisu art. 233 § 1 k.p.c.

Do prawidłowo ustalonego stanu faktycznego Sąd I instancji prawidłowo zastosował przepisy prawa materialnego. Nie naruszył Sąd I instancji przepisu art. 41 k.p. Zgodnie z tym przepisem, nie jest możliwe wypowiedzenie umowy o pracę w czasie urlopu wypoczynkowego, a także w określonych granicach w czasie innej usprawiedliwionej nieobecności w pracy. Mamy tu do czynienia z zakazem bezwzględny, którego istotą jest niemożliwość złożenia oświadczenia o wypowiedzeniu w okresie ochronnym. Jeśli pracodawca złoży wypowiedzenie musi liczyć się z konsekwencjami

niezgodnego z przepisami wypowiedzenia. Zgodnie ze stanowiskiem Sądu Najwyższego (wyrok SN z dnia 5 maja 2010 r., II PK 343/09) przez usprawiedliwioną nieobecność w pracy nie można rozumieć "stawienia się pracownika do pracy i świadczenia pracy, a więc wykonywania obowiązków wynikających z umowy o pracę lub też gotowości do jej wykonywania". Prowadzi to do wniosku, że wtedy, gdy pracownik mimo niezdolności do pracy nadal wykonuje pracę, czas pozostawania w pracy nie może być rozumiany jako usprawiedliwiona nieobecność w pracy, w trakcie której obowiązuje zakaz ustanowiony w art. 41 k.p. W niniejszej sprawie powódka w dniu 24 lipca 2014r. stawiała się do pracy i wykonywała zwykle obowiązki pracownicze, a o zwolnieniu lekarskim także na ten dzień poinformowała po wręczeniu jej wypowiedzenia umowy o pracę. W związku z tym nie była chroniona przez zakaz wypowiedzania umowy o pracę przewidziany przez przepis art. 41 k.p. Zaznaczyć należy, że przede wszystkim Sąd I instancji uznał powództwo za podlegające oddaleniu na podstawie art. 264 § 1 k.p. z uwagi na wniesienie odwołania od wypowiedzenia umowy o pracę po terminie. Sąd I instancji słusznie zauważył, że już samo złożenie odwołania po terminie skutkuje oddaleniem powództwa. Rozważania dotyczące przepisu art. 41 k.p. były uczynione celem szczegółowego wyjaśnienia sprawy. Zastosowanie tego przepisu nie było jednak przyczyną oddalenia powództwa. Podkreślić należy, że przyczyną taką było wniesienie odwołania po terminie.

Apelująca nie sprecyzowała na czym polega w jej ocenie, zarzucane w apelacji naruszenie przez Sąd I instancji przepisu art. 5 k.c. w zw. z art. 300 k.p i 8 k.p.

Przepisy te wprowadzają uregulowanie, że nie można czynić ze swego prawa użytku, który byłby sprzeczny z jego społeczno-gospodarczym przeznaczeniem lub zasadami współżycia społecznego. Przepis art. 8 k.p. wprowadza dwie autonomiczne przesłanki ograniczające korzystanie z praw w stosunkach pracy. Obie mają przymiot klauzul generalnych, a więc zwrotów ustawowych o niedookreślonym zakresie, których znaczenie ustala się na podstawie norm i ocen o charakterze pozaprawnym. W praktyce oznacza to, że należy mieć na uwadze konkretną życiową sytuację. Ocena, czy w danej sprawie ma zastosowanie art. 8 k.p. mieści się w granicach swobodnego uznania sędziowskiego, po uwzględnieniu całokształtu sprawy. Wypowiedzenie umowy o pracę powódce w niniejszej sprawie nie może zostać uznane za sprzeczne ze społeczno-gospodarczym przeznaczeniem prawa ani z zasadami współżycia społecznego. Po stronie powódki nie zachodziła bowiem żadna szczególna okoliczność, która mogłaby uzasadnić uwzględnienie powództwa.

Reasumując wypowiedzenie umowy o pracę zostało wręczone powódce 24 lipca 2014r. Pozew został wniesiony do sądu 18 listopada 2014r. Sąd Rejonowy słusznie uznał, że nie zachodzą przesłanki do przywrócenia terminu do wniesienia odwołania z art. 265 § 1 k.p. W związku z tym powództwo podlegało oddaleniu na podstawie art. 264 § 1 k.p.

Apelacja została oddalona na podstawie art. 385 k.p.c.

O kosztach zastępstwa procesowego w postępowaniu apelacyjnym orzeczono na podstawie art. 98 § 1 k.p.c. i § 10 ust. 1 w zw. z § 9 ust. 1 pkt 1 rozporządzenia Ministra Sprawiedliwości z dnia 22 października 2015r. w sprawie opłat za czynności radców prawnych (Dz.U. z 2015r., poz. 1804).

(-) SSO Małgorzata Andrzejewska (-) SSO Patrycja Bogacińska-Piątek (spr.) (-) SSR (del.) Magdalena Kimel

Sędzia Przewodniczący Sędzia