

UZASADNIENIE

Zaskarżonym wyrokiem z dnia 30 grudnia 2015 roku Sąd Rejonowy dla Łodzi-Śródmieścia w Łodzi X Wydział Pracy i Ubezpieczeń Społecznych zasądził od (...) Spółki z ograniczoną odpowiedzialnością w W. na rzecz A. S. (1) kwotę 19.800,00 złotych tytułem odszkodowania za niezgodne z prawem rozwiązanie umowy o pracę bez wypowiedzenia wraz z ustawowymi odsetkami od dnia 19 września 2014 roku do dnia zapłaty (pkt I) oraz kwotę 60,00 złotych tytułem zwrotu kosztów procesu (pkt II), nakazał pobrać od (...) Spółki z ograniczoną odpowiedzialnością w W. na rzecz Skarbu Państwa Kasy Sądu Rejonowego dla Łodzi-Śródmieścia w Łodzi kwotę 990,00 złotych tytułem kosztów sądowych (pkt III) i nadał wyrokowi w punkcie I. rygor natychmiastowej wykonalności do kwoty 6.600,00 złotych (pkt IV).

Powyższe orzeczenie zapadło w oparciu o następujące ustalenia faktyczne.

W dniu 7 lutego 2012 roku powód A. S. (1) został zatrudniony w (...) sp. z o.o. w W. na stanowisku kierownika regionalnego, w pełnym wymiarze czasu pracy, za wynagrodzeniem miesięcznym w wysokości 6.000 zł brutto, które następnie podwyższono do kwoty 6.600 zł brutto. Umowę zawarto na czas określony od 7 lutego 2012 roku do dnia 6 lutego 2015 roku. Powód pracował w systemie zadaniowego czasu pracy.

Do obowiązków powoda należało m.in.: zarządzanie powierzonym regionem poprzez zapewnienie funkcjonowania restauracji i innych jednostek gastronomicznych zgodnie ze standardami operacyjnymi oraz polityką firmy, realizowanie budżetu sprzedaży w powierzonych restauracjach, kontrolowanie kosztów w celu optymalizacji zysku, zwiększanie sprzedaży w obrębie podległych mu jednostek, zarządzanie zespołem kierowników restauracji, a także utrzymywanie stałych relacji z klientami i reprezentowanie firmy wobec klientów. Do obowiązków powoda należało również utrzymywanie kontaktów z klientami E., konsumentami, urzędami, usługodawcami spółki oraz przedstawicielami mediów.

Sposób organizacji pracy w pozwanej spółce przewidywał, iż dla kierowników regionalnych, w tym powoda, jeden dzień w tygodniu był tzw. dniem biurowym. Wówczas świadczyli oni pracę w domu, mogli ją również wykonywać poza miejscem zamieszkania.

Od 7 lipca do 11 lipca 2014 roku powód A. S. (1) pozostawał na zwolnieniu lekarskim. Po powrocie do pracy, w poniedziałek 14 lipca 2014 roku, A. S. (1) w godzinach 7.30-14.00 wykonywał obowiązki pracownicze w domu. Jako że był to jego pierwszy dzień pracy po zwolnieniu lekarskim, powód zajmował się zaległymi sprawami, jednocześnie realizując bieżące zadania. Był to okres wzmożonej pracy. Głównym zadaniem powoda w tym dniu było ocenianie i poprawianie budżetów przedkładanych przez podlegających mu kierowników restauracji. Na powodzie spoczywał obowiązek przygotowania ostatecznej wersji planów budżetowych restauracji w terminie ściśle określonym przez zarząd pozwanej spółki. Dotrzymanie tego terminu stanowiło priorytetową czynność pracowników (...) sp. z o.o.

Powód znajdował się w trudnej sytuacji, albowiem podlegało mu 17 kierowników restauracji, z których wielu miało krótki staż pracy i niewielkie doświadczenie. Przygotowane przez nich projekty budżetów wymagały dogłębnej analizy i poprawek. Z uwagi na presję czasu i trudności kierowników restauracji z prawidłowym zaplanowaniem budżetów, powód pomagał im, bądź sam wykonywał część ich zadań w tym zakresie. Zajmował się również opiniowaniem urlopów pracowniczych i sprawami związanymi z kosztami pracy.

Dnia 14 lipca 2014 roku około godziny 14.00 powód wyszedł z domu i udał się na spotkanie z klientką A. P.. Jego telefon służbowy znajdował się wówczas w kieszeni torby z laptopem, położonej w bagażniku samochodu. Z uwagi na duże natężenie ruchu i prowadzone w mieście roboty drogowe powód miał trudności z dojechaniem na czas na umówione spotkanie. Około godziny 15.00-15.30 powód znajdował się w rejonie ul. (...) w Ł.. Stwierdził wówczas, że z uwagi na znaczne opóźnienie bezcelowe jest kontynuowanie jazdy do klientki, która o godz. 15.30 miała skończyć

pracę. Podjął decyzję, by pojechać do lekarza, albowiem tego dnia cierpiał na bóle kręgosłupa; powód powrócił do domu około godziny 19.00.

W dniu 14 lipca 2014 roku A. S. (1) odebrał w swoim telefonie służbowym łącznie siedem połączeń i wiadomości tekstowych od czterech pracowników pozwanej spółki tj. J. L. (dyrektora operacyjnego), T. G. (kierownika regionalnego), A. S. (2) i L. L.. W tym samym dniu powód ze swojego telefonu służbowego wysłał dwie wiadomości tekstowe i wykonał pięć rozmów telefonicznych do pracowników pozwanej spółki. Oprócz tego, wysłał 40 wiadomości tekstowych do osób, których numery telefonów nie były przypisane pracownikom pozwanej spółki. Od godziny 8.00 rano powód prowadził korespondencję mailową w sprawach służbowych. Łącznie tego dnia otrzymał i wysłał około 30 wiadomości. Ostatnią wiadomość mailową tego dnia powód wysłał o godzinie 13.18.

Dnia 14 lipca 2014 roku o godzinie 9.45. do powoda zadzwonił jego bezpośredni przełożony J. L., zajmujący w pozwanej spółce stanowisko dyrektora operacyjnego. Zapytał pracownika czy może jeszcze tego samego dnia przyjechać do W.. Powód przedstawił rozmówcy zadania, jakie ma aktualnie do zrealizowania. Rozmowa zakończyła się uzgodnieniem, iż powód przyjedzie do W. następnego dnia ok. godz. 9.00-10.00. W czasie rozmowy J. L. nie wydał powodowi polecenia przyjazdu do W. w dniu 14 lipca 2014 roku. Rozmowa trwała 1 min. i 18 s. Po upływie ok. trzydziestu minut od zakończenia rozmowy telefonicznej z powodem dyrektor zarządzający pozwanej spółki polecił J. L., by "ściągnął powoda do centrali". J. L. ponownie zadzwonił do A. S. (1), jednak nie udało mu się nawiązać połączenia. W tym czasie do powoda nie dodzwonili się również inni pracownicy spółki tj. E. Ł. i J. P.. Następnie dyrektor zarządzający polecił J. L., by udał się do miejsca zamieszkania powoda i skontaktował się z nim osobiście.

J. L. wraz z E. Ł. – dyrektorem personalnym spółki (...) przyjechali pod dom powoda w Ł. przy ul. (...) około godz. 14.00, lecz nie zastali nikogo. Bezskutecznie czekali na powoda około dwóch godzin, po czym ok. godziny 16.00 wrócili z powrotem do centrali firmy w W..

Pracownicy pozwanej spółki: J. L., E. Ł. i J. P. w dniu 14 lipca 2014 roku nie próbowali skontaktować się z powodem poprzez wysłanie mu wiadomości SMS. Powód w ciągu dnia nie otrzymał również żadnej wiadomości mailowej, która w jakikolwiek sposób dotyczyłaby kwestii niemożności nawiązania z nim kontaktu. Dopiero o godzinie 17. 53 J. L. wysłał do powoda wiadomość mailową z prośbą o pilny kontakt. W treści wiadomości zawarto stwierdzenie, iż do powoda nie można się dodzwonić.

A. S. (1) od 15 lipca 2014 roku pozostawał na zwolnieniu lekarskim; poinformował o tym pracodawcę tego samego dnia w godzinach porannych, wysyłając stosowną wiadomość mailową. Zaświadczenie lekarskie powód przesłał listownie. Niezdolność powoda do pracy trwała nieprzerwanie przez kilka miesięcy; w tym czasie powód przebywał w miejscu swojego zamieszkania. Powód przebywał w sposób ciągły na zwolnieniu do grudnia 2015 r.

W dniu 15 lipca 2014 roku pracodawca sporządził pisemne oświadczenie o rozwiązaniu umowy o pracę bez wypowiedzenia z winy powoda. W piśmie podano, iż przyczyną rozwiązania stosunku pracy jest ciężkie naruszenie podstawowych obowiązków pracowniczych, polegające na braku dostępności dla pracodawcy w dniu 14 lipca 2014 roku oraz na odmowie wykonania polecenia przełożonego. Podniesiono, iż powód pomimo wydania polecenia przez przełożonego nakazującego obowiązkowe stawiennictwo w centrali firmy odmówił przyjazdu, nie podając przyczyny. W oświadczeniu wskazano również, iż wielokrotne próby kontaktu z pracownikiem przez przedstawicieli pracodawcy w dniu 14 lipca 2014 roku (telefony, wiadomości sms, e-maile, wizyta w domu) nie przyniosły rezultatów mimo deklaracji pracy biurowej w tym dniu; powód nie odpowiedział na żadną z wyżej wymienionych form kontaktu, mimo iż wskazywały na ich wyjątkowy priorytet.

Oświadczenie o rozwiązaniu umowy o pracę bez wypowiedzenia zostało w dniu 16 lipca 2014 roku wysłane listem poleconym za zwrotnym potwierdzeniem odbioru na adres zamieszkania powoda. Przesyłka była dwukrotnie awizowana, nie została podjęta w terminie i zwrócono ją do nadawcy. Termin do podjęcia przesyłki upłynął bezskutecznie w dniu 5 sierpnia 2014 roku.

W dniu 19 sierpnia 2014 roku powód A. S. (1) odebrał przesyłkę pocztową zawierającą wystawione przez pracodawcę świadectwo pracy.

Pismami z dnia 25 sierpnia 2014 roku adresowanymi do pracodawcy powód wniósł o poinformowanie go o treści wypowiedzenia, w szczególności o przyczynach rozwiązania stosunku pracy. Jednocześnie wniósł o sprostowanie świadectwa pracy poprzez zmianę informacji o rozwiązaniu stosunku pracy na podstawie art. 30 § 1 pkt 3 k.p. w zw. z art. 52 § 1 pkt 1 k.p., podnosząc, iż nigdy nie dopuścił się ciężkiego naruszenia podstawowych obowiązków pracowniczych. W odpowiedzi na wnioski powoda, pozwana spółka w piśmie z dnia 4 września 2014 roku, doręczonym powodowi 15 września 2014 roku, wskazała, że oświadczenie o rozwiązaniu stosunku pracy zostało wysłane powodowi pocztą, jednak pomimo dwukrotnego awizowania nie zostało przezeń podjęte. Uznano, iż wraz z upływem terminu do podjęcia przesyłki oświadczenie zostało skutecznie doręczone, dlatego brak jest podstaw do ponownego doręczania tegoż pisma. Jednocześnie pozwana odmówiła sprostowania świadectwa pracy, podnosząc, iż niemożliwa jest zmiana trybu rozwiązania umowy o pracę w drodze sprostowania świadectwa pracy.

Sąd Rejonowy nie przypisał waloru wiarygodności zeznaniom J. L. w zakresie, w jakim opisał przebieg rozmowy telefonicznej z powodem i podnosił, iż w toku tejże rozmowy wydał A. S. (1) polecenie przyjazdu do W.. Nakreślony przez zeznającego przebieg rozmowy z podwładnym, w ocenie Sądu I instancji, pozostaje w sprzeczności z wiarygodnymi zeznaniami powoda, a nadto jawi się jako nielogiczny i sprzeczny z zasadami doświadczenia życiowego. Nieprzystający do rzekomego wydania polecenia służbowego jest bowiem sposób dalszego prowadzenia rozmowy przez przełożonego, polegający w istocie na bezkrytycznym przyjęciu do wiadomości odmowy wykonania polecenia przez pracownika (bez zapytania chociażby o powody odpowiedzi odmownej) i zakończeniu rozmowy. Sąd Rejonowy podniósł, że skoro pracodawca miał istotny powód uzasadniający wezwanie pracownika w trybie natychmiastowym z Ł. do centrali firmy w W., to nie sposób przyjąć, iż przełożony, wydając pracownikowi polecenie przyjazdu do centrali firmy, zachowywałby tego rodzaju bierność, brak konsekwencji i stanowczości wobec rozmówcy. Należałoby raczej oczekiwać, iż przełożony ponowi polecenie, podkreśli znaczenie jego wykonania, wypyta w sposób szczegółowy o przyczyny odmowy przyjazdu lub zagrozi wyciągnięciem wobec pracownika określonych konsekwencji służbowych. W opisany powyżej sposób rozmowa jednak nie mogła przebiegać, a to z uwagi na fakt, iż – jak wynika z załączonego do akt sprawy bilingu – trwała ona zaledwie 1 minutę i 18 sekund. Należy zatem, w ocenie Sądu I instancji, przyjąć za prawdziwy przebieg rozmowy opisany przez powoda. Z treści jego spójnych i logicznych zeznań wynika, że rozmowa nie miała formalnego charakteru, a w jej trakcie przełożony nie wydał polecenia, lecz jedynie zaproponował powodowi przyjazd do W., po czym rozmówcy uzgodnili, że do spotkania dojdzie następnego dnia.

Z wyżej opisanych względów Sąd I instancji nie dał też wiary zeznaniom świadków E. Ł. i J. P., które utrzymywały, iż powodowi wydano polecenie przyjazdu do W.. Sąd podkreślił, że nie można z pola widzenia tracić okoliczności, iż rzeczoną rozmowę prowadzili wyłącznie A. S. (1) i J. L.. Przekaz świadków, którzy nie słyszeli wypowiedzi rozmówców i nie znali towarzyszącego im kontekstu konwersacji można określić jedynie mianem supozycji nieznajdujących oparcia w całokształcie materiału dowodowego. Sąd Rejonowy podniósł, że relacje tychże świadków należało oceniać z dużą dozą ostrożności, mając na uwadze, iż są pracownikami strony pozwanej, co może wpływać na składanie zeznań korzystnych z punktu widzenia sytuacji procesowej pracodawcy.

Zdaniem Sądu I instancji, nieprawdziwe okazały się również depozycje świadka J. L. w zakresie, w jakim akcentował, iż w dniu 14 lipca 2014 roku próbowano skontaktować się z powodem za pomocą wiadomości SMS. Wykaz połączeń wychodzących i wysłanych wiadomości z telefonu służbowego J. L. dowodzi, iż tego dnia świadek nie wysłał ani jednej wiadomości tekstowej do powoda. Zeznająca E. Ł., która – jak wynika z zeznań J. L. – również w ten sposób miała próbować nawiązać kontakt z A. S. (1), w swoich zeznaniach wyraźnie stwierdziła, iż nie próbowała kontaktować się w inny sposób, aniżeli wykonując połączenie telefoniczne. Tożsamą uwagę należy poczynić wobec świadka J. P., która zeznała o próbach nawiązania jedynie połączenia telefonicznego.

Sprecyzowania, w ocenie Sądu Rejonowego, wymagają również twierdzenia świadka J. L. o próbach skontaktowania się z A. S. (1) za pośrednictwem poczty elektronicznej. Jak wynika z dowodu w postaci wydruków wiadomości mailowych ze skrzynki służbowej powoda, w ciągu dnia nie otrzymał on żadnej wiadomości, która w jakikolwiek

sposób dotyczyłaby kwestii niemożności nawiązania z nim kontaktu, tudzież kwestii przyjazdu do W.. Dopiero o godzinie 17.53 J. L. wysłał do powoda wiadomość mailową z prośbą o pilny kontakt.

Sąd wskazał, iż podstawę poczynionych ustaleń faktycznych w znacznej mierze stanowiły zeznania powoda A. S. (1). Przedstawiony przez niego przebieg wydarzeń, które miały miejsce w dniu 14 lipca 2014 roku, jest wewnętrznie spójny, jasny i logiczny. Okoliczność, iż powód od godzin porannych wykonywał obowiązki pracownicze znajduje potwierdzenie w załączonych do akt wykazach połączeń z telefonu służbowego powoda oraz wydrukach jego korespondencji mailowej.

Za w pełni wiarygodny Sąd uznał opisany przez powoda przebieg rozmowy telefonicznej z przełożonym J. L.. Brak było również jakichkolwiek podstaw, by zakwestionować twierdzenia powoda, w których wskazał, iż około godziny 14.00 pojechał na spotkanie z klientką A. P., a następnie udał się do lekarza, nadmieniając zarazem, że w tym czasie jego telefon służbowy znajdował się w torbie na laptopa w bagażniku samochodu. Zeznania A. S. (1), że nie posiadał wówczas bezpośrednio przy sobie telefonu służbowego korelują z przedłożonym do akt wykazem połączeń z telefonu powoda. Analiza przedmiotowego wykazu doprowadziła Sąd I instancji do wniosku, iż w dniu 14 lipca 2014 roku powód wykonał 5 rozmów telefonicznych i wysłał 42 wiadomości tekstowe. Ostatnia wiadomość tekstowa wysłana przez powoda, zanim wyjechał do klientki, pochodzi z godziny 13.43. Z kolei następną wiadomość SMS została wysłana dopiero o godzinie 19.35, a zatem po deklarowanej przez powoda godzinie powrotu do domu.

Jednocześnie Sąd odmówił wiarygodności zeznaniom powoda, jakoby w dniu 14 lipca 2014 roku otrzymał ok. 300-400 wiadomości mailowych. Ze zgromadzonego materiału dowodowego w postaci wydruków korespondencji mailowej w sposób jednoznaczny wynika, że powód tego dnia łącznie otrzymał i wysłał ok. 30 wiadomości za pośrednictwem poczty elektronicznej. W tym stanie rzeczy podana przez powoda liczba wiadomości mailowych jawi się jako oczywista omyłka.

Zdaniem Sądu Rejonowego, nie odpowiadają prawdzie również twierdzenia powoda, że nikt z ramienia pozwanej spółki nie stawiał się w miejscu jego zamieszkania w dniu 14 lipca 2014 roku. Z zeznań świadków J. L. i E. Ł. wynika, że realizując polecenie dyrektora zarządzającego spółki (...), przyjechali oni do miejsca zamieszkania powoda ok. 14.00, lecz nie zastali go w domu. Po upływie ok. dwóch godzin powrócili do W.. Zeznania świadków w tym zakresie korespondują z przekazem powoda, który podał, iż około 14.00 wyjechał na spotkanie z A. P. i wrócił do domu dopiero o godzinie 19.00. Nie ulega zatem wątpliwości, iż przyjazd J. L. i E. Ł. miał miejsce w czasie, gdy powód wykonywał obowiązki służbowe poza domem, jadąc do klientki.

W oparciu o tak ustalony stan faktyczny Sąd Rejonowy uznał, iż powództwo jako zasadne należało w całości uwzględnić.

Na wstępie Sąd odniósł się do podniesionego przez stronę pozwaną zarzutu wniesienia odwołania od rozwiązania umowy o pracę po upływie ustawowego terminu. Ustalenie, iż pracownik nie dochował terminu i nie zachodzą przesłanki do jego przywrócenia prowadziłoby bowiem do oddalenia powództwa a limine, bez badania legalności i zasadności kwestionowanego rozwiązania umowy o pracę (por. wyrok Sądu Najwyższego z dnia 8 października 2015 r. I PK 284/14, LEX nr 1816586; postanowienie Sądu Najwyższego z dnia 18 listopada 2014 r. II PZ 18/14, LEX nr 1565765).

Stosownie do dyspozycji 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 lub od dnia wygaśnięcia umowy o pracę. Wskazany powyżej materialnoprawny termin podlega przywróceniu na zasadach określonych w art. 265 k.p. Zgodnie z brzmieniem 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 k.p., sąd pracy na jego wniosek postanowi o przywróceniu uchybionego terminu. 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 (art. 265 § 2 k.p.).

Sąd I instancji podkreślił, że w rozpoznawanej sprawie pracownikowi nie wręczono bezpośrednio oświadczenia o rozwiązaniu z nim stosunku pracy bez wypowiedzenia, lecz wysłano je przesyłką pocztową na adres zamieszkania powoda. Po dwukrotnym awizowaniu przesyłki i niepodjęciu jej w terminie, została ona zwrócona do nadawcy. W tym stanie rzeczy bieg czternastodniowego terminu do wytoczenia powództwa o przywrócenie do pracy bądź zasądzenie odszkodowania rozpoczął się z ostatnim dniem, w którym podjęcie przesyłki było możliwe tj. 5 sierpnia 2014 roku i upłynął 19 sierpnia 2014 roku, a zatem przed wytoczeniem powództwa w dniu 19 września 2014 r. Powództwo nie mogło jednak zostać oddalone, a to z uwagi na występujące w niniejszej sprawie okoliczności uzasadniające przywrócenie terminu z art. 264 § 2 k.p. Sąd Rejonowy zważył, że począwszy od dnia 15 lipca 2014 roku powód przez kilka miesięcy pozostawał na zwolnieniu lekarskim. Zarówno w orzecznictwie, jak i literaturze przedmiotu, przyjmuje się, iż choroba pracownika jest jedną z typowych okoliczności, które na gruncie art. 265 § 1 k.p. uzasadniają przywrócenie uchybionego terminu (por. K. Baran (red.) Kodeks Pracy. Komentarz. Lex 2014; wyrok Sądu Najwyższego z dnia 25 sierpnia 1998 r. I PKN 270/98; OSNP 1999/18/576). Nie negując prawidłowości awizowania przesyłki i faktu niepodjęcia jej przez powoda, należy podkreślić, że w świetle zasad doświadczenia życiowego choroba jest czynnikiem usprawiedliwiającym zmniejszenie częstości sprawdzania i podejmowania przychodzącej korespondencji. Co istotne, powód przed skorzystaniem ze zwolnienia lekarskiego nie był informowany o zamiarze pracodawcy wypowiedzenia mu umowy o pracy, a tym bardziej rozwiązania tejże umowy bez wypowiedzenia. Nie mógł zatem spodziewać się, iż pracodawca wyśle mu pocztą oświadczenie o rozwiązaniu umowy. Dlatego, zdaniem Sądu I instancji, nie sposób uznać, iż powód celowo nie podejmował korespondencji od pracodawcy. Teza o intencjonalnym zaniechaniu powoda w odbiorze przesyłki od pozwanej spółki byłaby zresztą nieuprawniona również z uwagi na okoliczność, iż powód w dniu 19 sierpnia 2014 roku odebrał kolejną przesyłkę od pozwanej spółki, zawierającą świadectwo pracy. Następną wiadomość od pracodawcy, będąca odpowiedzią na pisma powoda, niepewnego swojego statusu zatrudnienia u pozwanej, stanowiła dla powoda jednoznaczny informację o rozwiązaniu z nim stosunku pracy bez wypowiedzenia. Wraz z otrzymaniem tego pisma w dniu 15 września 2014 roku ustała przyczyna niewniesienia przez powoda w terminie stosownego powództwa; dopiero wówczas bowiem pracownik otrzymał od pracodawcy jednoznaczny i niebudzący wątpliwości informację o ustaniu stosunku pracy. W tym stanie rzeczy strona powodowa wytaczając powództwo w dniu 19 sierpnia 2014 roku, dochowała siedmiodniowego terminu, o którym mowa w art. 265 § 2 k.p. Mając na uwadze powyższe, biorąc nadto pod rozwagę słuszny interes pracownika i fakt, że terminy przewidziane w art. 264 k.p. dla dochodzenia przewidzianych w nim roszczeń są wyjątkowo krótkie, co przemawia za relatywnie szeroką interpretacją przyczyn usprawiedliwiających przekroczenie tych terminów, Sąd Rejonowy uwzględnił wniosek powoda i przywrócił termin do wytoczenia powództwa o dopuszczenie do pracy i zasądzenie wynagrodzenia, które to żądania zostały w toku postępowania zmienione na roszczenie o zasądzenie odszkodowania.

Odnosząc się do zasadności sformułowanego przez stronę powodową żądania zasądzenia odszkodowania z tytułu rozwiązania przez pracodawcę umowy o pracę bez wypowiedzenia z naruszeniem przepisów o rozwiązywaniu umów w tym trybie, Sąd I instancji podniósł, iż zwykłym i podstawowym sposobem rozwiązania umowy o pracę jest jej wypowiedzenie. W drodze wyjątku ustawodawca w art. 52 § 1 k.p. przewidział jedynie trzy przypadki upoważniające pracodawcę do rozwiązania umowy o pracę bez wypowiedzenia, tj. ze skutkiem natychmiastowym, z winy pracownika. Przepis ten, jako wyjątkowy, nie może być interpretowany rozszerzająco. Stanowi dla pracodawcy prawo do niezwłocznego odstąpienia od kontynuowania zawartej umowy o pracę, z którego może skorzystać, ale nie nakłada na niego takiego obowiązku. Nie ulega wątpliwości, iż rozwiązanie umowy o pracę w trybie art. 52 k.p. - jako nadzwyczajny sposób rozwiązania stosunku pracy - powinno być stosowane przez pracodawcę wyjątkowo i z ostrożnością. Sąd podniósł też, iż wskazanie w pisemnym oświadczeniu pracodawcy przyczyny uzasadniającej rozwiązanie umowy o pracę na podstawie art. 52 k.p. przesądza o tym, że spór przed sądem pracy toczy się tylko w granicach zarzutu skonkretyzowanego w pisemnym oświadczeniu, a pracodawca pozbawiony jest możliwości powoływania się w toku postępowania na inne przyczyny, które również mogłyby uzasadniać tryb zwolnienia z pracy przewidziany w art. 52 k.p. (wyrok SN z dnia 3 września 1980 roku I PRN 86/80, opubl. w Sł. Prac. 1981, Nr 8, s. 12; podobnie wyrok SN z dnia 10 listopada 1998 roku, I PKN 423/98, opubl. w OSNAPiUS 1999, nr 24, poz. 789).

Określona w art. 52 k.p. dopuszczalność rozwiązania z pracownikiem umowy o pracę bez wypowiedzenia z przyczyn przez niego zawinionych uzależniona jest od łącznego spełnienia następujących przesłanek: wystąpienia zdarzenia

stanowiącego przyczynę uzasadniającą rozwiązanie umowy; zachowania przez pracodawcę okresu miesięcznego przewidzianego do złożenia oświadczenia o rozwiązaniu umowy, licząc od dnia uzyskania przez niego wiadomości o okoliczności uzasadniającej rozwiązanie umowy; zasięgnięcia opinii, a w pewnych wypadkach zgody, właściwego organu związku zawodowego na rozwiązanie umowy; złożenia oświadczenia w przedmiocie rozwiązania umowy na piśmie z przytoczeniem przyczyny uzasadniającej rozwiązanie umowy.

Zgodnie z art. 52 § 1 pkt 1 k.p. jedną z przyczyn rozwiązania przez pracodawcę umowy o pracę bez wypowiedzenia jest ciężkie naruszenie przez pracownika podstawowych obowiązków pracowniczych. Wskazana przyczyna ma charakter złożony, w tym znaczeniu, że tworzą ją zarówno elementy obiektywne, jak i subiektywne. Te pierwsze odnoszą się do bezprawności zachowania polegającej na pogwałceniu podstawowych obowiązków oraz skorelowanego z tym naruszenia bądź zagrożenia interesów pracodawcy. Z kolei aspekt subiektywny to podmiotowa wadliwość zachowania pracownika wynikająca z winy umyślnej bądź rażącego niedbalstwa. Naruszenie podstawowych obowiązków pracowniczych może mieć zarówno charakter jednorazowy, sporadyczny, jak i ciągły, a w przypadku zaniechań także trwałe. Każdorazowo w swych następstwach powinno skutkować co najmniej poważnym zagrożeniem interesów - zarówno majątkowych, jak i niemajątkowych - pracodawcy. Konsekwencją bezprawnego i zawinionego zachowania pracownika nie musi być rzeczywista szkoda albo utrata spodziewanych korzyści. Wystarczy, że na tle obiektywnie istniejących okoliczności zaistniało potencjalne, choć skonkretyzowane zagrożenie dla niezakłóconego funkcjonowania pracodawcy (K. Baran (red.) Kodeks Pracy. Komentarz. Lex 2014).

Ocena ujawnionych okoliczności faktycznych sprawy, zdaniem Sadu Rejonowego, prowadzi do konstatacji, iż pracodawca zachował warunki formalne rozwiązania stosunku pracy bez wypowiedzenia. Oświadczenie pozwanej spółki o rozwiązaniu umowy zostało złożone w formie pisemnej, wskazano w nim przyczynę ustania stosunku pracy i zawarto stosowne pouczenie o prawie odwołania się do sądu. Ponadto oświadczenie spółki (...) zostało złożone przed upływem terminu jednego miesiąca liczonego od dnia uzyskania przez pracodawcę wiadomości o okoliczności uzasadniającej rozwiązanie umowy o pracę bez wypowiedzenia (art. 30 § 3-5 k.p., art. 52 § 2 k.p.).

Pomimo spełnienia warunków formalnych, rozwiązanie stosunku pracy bez wypowiedzenia z winy powoda, w ocenie Sądu I instancji, nastąpiło z naruszeniem przepisów o rozwiązywaniu umów o pracę w tym trybie. W świetle zebranego materiału dowodowego skonkretyzowana w oświadczeniu pracodawcy (...) sp. z o.o. przyczyna rozwiązania umowy o pracę w postaci niewykonania polecenia przełożonego okazała nieprawdziwa, natomiast drugi powód tj. brak dostępności pracownika dla pracodawcy nie uzasadniał rozwiązania stosunku pracy w trybie art. 52 § 1 pkt 1 k.p.

Sąd doszedł do przekonania, że ustalony stan faktyczny niniejszej sprawy w sposób jednoznaczny wyklucza możliwość przyjęcia, jakoby A. S. (1) nie wykonał polecenia przełożonego. Strona pozwana upatrywała naruszenia obowiązków pracowniczych powoda w tym, iż nie przyjechał do centrali firmy w W., pomimo polecenia dyrektora operacyjnego J. L. wydanego pracownikowi w trakcie rozmowy telefonicznej. W sprawie bezsporne było, iż w dniu 14 lipca 2014 roku doszło do jednej tylko rozmowy telefonicznej J. L. z powodem. W świetle całokształtu ujawnionych okoliczności sprawy za niewiarygodny uznano przedstawiony przez świadka J. L. przebieg rozmowy z powodem. Sąd podkreślił, iż przebieg tejże rozmowy ustalony w oparciu o wiarygodne zeznania strony powodowej przeczy tezie, jakoby przełożony powoda wydał mu polecenie natychmiastowego przyjazdu do W.. J. L. zapytał bowiem podwładnego czy może jeszcze tego samego dnia przyjechać do W.. A. S. (1) przedstawił wówczas rozmówcy zadania, jakie ma aktualnie do zrealizowania, w związku z czym obie strony zgodnie ustaliły, iż powód przyjedzie do W. następnego dnia. Umówiony na 15 lipca 2014 roku przyjazd powoda do W. okazał się niemożliwy, z uwagi na jego chorobę i pozostawanie na zwolnieniu lekarskim. Mając na uwadze powyższe, Sąd wyraził opinię, że jako truizm jawi się stwierdzenie, iż w toku wskazanej rozmowy przełożony ostatecznie nie wydał polecenia przyjazdu do W., lecz uzgodnił z pracownikiem inny dzień spotkania. Tym samym powód nie dopuścił się naruszenia obowiązku pracowniczego określonego w art. 100 § 1 k.p. polegającego na stosowaniu się do poleceń przełożonych, które dotyczą pracy i nie są sprzeczne z przepisami prawa lub umową o pracę.

Odnosząc się do drugiej przyczyny, która w ocenie pozwanej spółki uzasadniała rozwiązanie stosunku pracy bez wypowiedzenia - ciężkiego naruszenia podstawowych obowiązków pracowniczych poprzez brak dostępności powoda

dla pracodawcy w dniu 14 lipca 2014 roku – o którym miały świadczyć wielokrotne próby skontaktowania się z pracownikiem poprzez telefon, wiadomości SMS, wiadomości mailowe oraz wizytę w domu, które okazały się bezskuteczne, pomimo zadeklarowania przez powoda pracy biurowej w tym dniu, Sąd Rejonowy podniósł, iż w poniedziałek 14 lipca 2014 roku A. S. (1) nie tylko deklarował, ale również faktycznie świadczył pracę biurową w swoim domu w godzinach 07.30-14.00, udając się następnie na umówione spotkanie z klientką. Biorąc pod uwagę okoliczność, że sposób organizacji pracy w pozwanej spółce przewidywał wykonywanie obowiązków pracowniczych w domu przez jeden dzień w tygodniu, skorzystanie przez powoda z tej możliwości w dniu 14 lipca 2014 roku, zdaniem Sądu, nie może budzić żadnych zastrzeżeń. Wbrew twierdzeniom pozwanej, powód od godzin porannych realizował swoje obowiązki pracownicze. Świadczą o tym nie tylko zeznania strony powodowej, ale również korelujące z ich treścią dowody rzeczowe w postaci wykazu połączeń telefonicznych i wydruków wiadomości mailowych. Wynika z nich, że powód A. S. (1) kilkakrotnie rozmawiał telefonicznie z pracownikami (...) sp. z o.o. (m.in. z J. L., T. G., A. S. (2) i L. L.), odebrał i wysłał kilkadziesiąt wiadomości tekstowych, a także prowadził korespondencję mailową ze współpracownikami. Sąd I instancji uznał również, że brak było jakichkolwiek okoliczności, które mogłyby podważyć twierdzenia powoda, iż 14 lipca 2014 roku był dniem intensywnej pracy, w którym zajmował się zaległymi sprawami, jednocześnie dążąc do realizacji bieżącego zadania o priorytetowym charakterze tj. przedstawienia przełożonym, w ściśle określonym przez zarząd spółki terminie, ostatecznych wersji planów budżetowych restauracji. Jak wynika z dokonanych ustaleń, realizacja tego zadania była dla powoda szczególnie trudna, albowiem podlegało mu 17 kierowników restauracji, z których wielu miało krótki staż pracy i niewielkie doświadczenie. Przygotowane przez nich projekty budżetów wymagały dogłębnej analizy i poprawek. Z uwagi na presję czasu i trudności kierowników restauracji z prawidłowym zaplanowaniem budżetów, powód pomagał im, bądź sam wykonywał część ich zadań w tym zakresie. W świetle wyżej przedstawionych czynności wykonywanych przez powoda w dniu 14 lipca 2014 roku oraz okoliczności, iż był to okres szczególnie intensywnej pracy nie sposób przypisać powodowi winy, iż w okresie kilku godzin pozostawał niedostępny dla pracodawcy. W postawie powoda nie można dopatrzeć się zachowań intencjonalnych ukierunkowanych na uniknięcie kontaktu z przełożonymi. Poza podniesioną już kwestią skoncentrowania powoda na sumiennej realizacji powierzonych mu zadań, należy wskazać, iż tego dnia A. S. (1) pozostawał w kontakcie telefonicznym i mailowym z pracownikami pozwanej spółki, m.in. rozmawiał ze swoim przełożonym J. L.. Przebieg tej rozmowy nie wskazywał na to, by miała być ona tego dnia kontynuowana. Wręcz przeciwnie, rozmowa zakończyła się ustaleniem, że powód przyjedzie następnego dnia do W.. Powód, po uzgodnieniu tej kwestii mógł powrócić do swoich obowiązków, nie spodziewając się kolejnego kontaktu ze swoimi przełożonymi. Odnosząc się do kwestii przyjazdu J. L. i E. L. do Ł. celem bezpośredniej rozmowy z pracownikiem, Sąd przypomniał, że jego nieobecność w tym czasie w domu była spowodowana wyjazdem na umówione spotkanie z klientką. Powód A. S. (1) pracował w systemie zadaniowego czasu pracy. Wykonywanie obowiązków zawodowych w miejscu zamieszkania, przerwane kilkugodzinnym opuszczeniem mieszkania podyktowanym koniecznością realizacji innych obowiązków, również zawodowych, nie stanowiło naruszenia organizacji czasu pracy. Niemożność korzystania przez powoda w tym czasie z telefonu służbowego została w toku postępowania dowodowego wyjaśniona w sposób logiczny i koherentny. Powód w czasie kilkugodzinnego pobytu poza domem, poświęconego na dojazd do klientki, a następnie wizytę u lekarza, nie posiadał bezpośrednio przy sobie telefonu służbowego, albowiem znajdował się on w torbie na laptopa umieszczonej w bagażniku samochodu. Okoliczność ta została potwierdzona, w ocenie Sądu, wykazem połączeń z telefonu służbowego powoda; analiza przedmiotowego wykazu prowadzi do wniosku, że ostatnia wiadomość tekstowa wysłana przez powoda, zanim wyjechał do klientki (tj. o godz. 14.00), pochodzi z godziny 13.43. Z kolei następną wiadomość SMS została wysłana dopiero o godzinie 19.35, a zatem po deklarowanej przez powoda godzinie powrotu do domu. W tym czasie powód nie wykonywał żadnych połączeń z tego telefonu.

Niezależnie od powyższego, zdaniem Sądu Rejonowego, należy również w sposób wyważony i ostrożny ocenić częstotliwość prób nawiązania kontaktu z powodem, nie demonizując tej okoliczności. Świadkowie strony pozwanej akcentowali okoliczność wielokrotnych prób nawiązania połączenia z powodem, nie wskazali jednak, choćby w sposób przybliżony, ile razy dzwoniли, czy telefon powoda pozostawał w zasięgu sieci albo sygnał połączenia świadczył o prowadzeniu przez niego innej rozmowy telefonicznej, w końcu czy nagrywali się na pocztę głosową. Jednocześnie postępowanie dowodowe doprowadziło do całkowitego zanegowania twierdzeń świadka J. L., jakoby próbowano skontaktować się z powodem przesyłając mu wiadomości SMS. Również podnoszona okoliczność prób inicjowania

kontaktu za pośrednictwem poczty elektronicznej okazała się częściowo nieprawdziwa. Zgromadzona w aktach sprawy historia korespondencji mailowej wskazuje na fakt, iż w ciągu całego dnia pracownicy (...) sp z o.o tj. J. P. i E. Ł. nie wysłali do powoda ani jednej wiadomości mailowej, która w jakikolwiek sposób dotyczyłaby kwestii niemożności nawiązania z nim kontaktu, podczas gdy to właśnie te osoby były wraz z J. L. zaangażowane w próby nawiązania kontaktu z powodem. Dopiero o godzinie 17. 53 J. L. wysłał do powoda wiadomość mailową z prośbą o pilny kontakt. W świetle powyższego, nie negując okoliczności, że w dniu 14 lipca 2014 roku bezskutecznie próbowano dodzwonić się do A. S. (1) (co znajduje potwierdzenie w treści wiadomości mailowej wysłanej przez dyrektora operacyjnego J. L.). Sąd I instancji jednak wyraźnie podkreślił, iż przedstawiona przez pracodawcę sytuacja zintensyfikowanych i różnorodnych prób skomunikowania się z pracownikiem, jawi się jako przejawiskrawiona i nieprzystająca do ustalonych okoliczności faktycznych sprawy.

Mając na uwadze wskazane argumenty, Sąd Rejonowy doszedł do przekonania, iż niedostępność powoda dla pracodawcy stanowiła umyślne zaniechanie czy też rażące niedbalstwo, co warunkuje możliwość przypisania pracownikowi ciężkiego naruszenia podstawowych obowiązków pracowniczych.

Wobec zaś rozwiązania przez stronę pozwaną stosunku pracy bez wypowiedzenia z naruszeniem przepisów o rozwiązywaniu umów o pracę w tym trybie, dochodzone przez powoda roszczenie o odszkodowanie Sąd uznał za w pełni zasadne. Dlatego na podstawie art. 56 § 1 k.p. w zw. z art. 58 k.p. zasądzono od (...) sp. z o.o. na rzecz powoda A. S. (1) kwotę 19.800 zł, która stanowi trzykrotność wynagrodzenia powoda w pozwanej spółce. Wraz z powyższą kwotą zasądzono odsetki ustawowe od dnia wytoczenia powództwa tj. 19 września 2014 roku do dnia zapłaty.

O kosztach procesu rozstrzygnięto na podstawie art. 98 k.p.c., zasądzając od pozwanej spółki – jako strony przegrywającej sprawę – na rzecz powoda kwotę 60 zł tytułem zwrotu kosztów zastępstwa procesowego. Wysokość stawki minimalnej pełnomocnika strony powodowej ustalono w oparciu o § 11 ust. 1 pkt 1 rozporządzenia Ministra Sprawiedliwości z dnia 28 września 2002 r. w sprawie opłat za czynności radców prawnych oraz ponoszenia przez Skarb Państwa kosztów pomocy prawnej udzielonej przez radcę prawnego ustanowionego z urzędu (Dz. U. 2013 r. poz. 490 – t.j.) w brzmieniu obowiązującym do dnia 1 sierpnia 2015 roku.

W pkt III wyroku orzeczono o kosztach sądowych, nakazując pobrać od (...) sp. z o.o. na rzecz Skarbu Państwa – Sądu Rejonowego dla Łodzi-Śródmieścia w Łodzi kwotę 990 zł tytułem nieuiszczonej opłaty od pozwu. Podstawę normatywną rozstrzygnięcia w tym zakresie stanowił art. 113 ust. 1 ustawy o kosztach sądowych w sprawach cywilnych (Dz. U. 2014 r. poz. 1025 – t.j.).

Na podstawie art. 477² § 2 k.p.c. Sąd I instancji z urzędu nadał wyrokowi w pkt I rygor natychmiastowej wykonalności do kwoty 6.600 zł tj. wysokości pełnego jednomiesięcznego wynagrodzenia powoda.

Apelację od powyższego orzeczenia wniósł pozwany.

Zaskarżonemu wyrokowi zarzucił:

1. naruszenie art. 265 § 1 i 2 Kodeksu pracy poprzez jego zastosowanie i przywrócenie terminu Powodowi do wniesienia odwołania od rozwiązania z nim umowy o pracę bez zachowania okresu wypowiedzenia w sytuacji, gdy nie zaszły ustawowe przyczyny przewidziane w tych przepisach uzasadniające przywrócenie terminu.
2. naruszenie art. 52 § 1 pkt 1 Kodeksu pracy poprzez jego niezastosowanie w sprawie wskutek uznania, że niewykonanie polecenia służbowego oraz nieobecność w pracy w dniu 14 lipca 2014 roku nie uzasadniały rozwiązania umowy o pracę na podstawie tego przepisu.
3. naruszenie zasady swobodnej oceny dowodów wyrażonej w art. 233 § 1 kpc poprzez:
 - a) bezpodstawne odmówienie wiarygodności zeznaniom świadka J. L., podczas gdy z doświadczenia życiowego, w tym ze znajomości podporządkowania w stosunku pracy wynika, iż 78 sekund jest wystarczającym czasem, aby przełożony

wydał polecenie służbowe oraz uzyskał odpowiedź, co do jego wykonania, co skutkowało błędnym ustaleniem stanu faktycznego w zakresie wydania polecenia Powodowi;

b) bezpodstawne odmówienie wiarygodności zeznaniom świadków E. Ł. oraz J. P. w zakresie kontaktu telefonicznego z Powodem, podczas gdy z doświadczenia życiowego wynika, iż połączenia przychodzące, ale nieodebrane nie są rejestrowane w wykazie rozmów przez operatora;

c) przyjęcie wiarygodności zeznań Powoda w zakresie czynności wykonywanych przez niego w dniu 14 lipca 2014 roku, podczas gdy zeznania te są wewnętrznie sprzeczne i nie znajdują oparcia w zebranych materiale.

Biorąc powyższe pod uwagę skarżący wniósł o: zmianę zaskarżonego wyroku i oddalenie odwołania Powoda oraz zasądzenie od niego kosztów procesu, w tym kosztów zastępstwa prawnego wedle norm przepisanych za obie instancje albo w przypadku uznania, iż nie doszło do rozpoznania istoty sprawy, uchylenie wyroku i przekazanie temu Sądowi sprawy do ponownego rozpoznania oraz rozstrzygnięcia o kosztach instancji odwoławczej, w tym kosztach zastępstwa prawnego.

Pełnomocnik powoda wniósł o oddalenie apelacji i zasądzenie kosztów zastępstwa procesowego.

Sąd Okręgowy w Łodzi zważył, co następuje:

Apelacja zasługuje na uwzględnienie.

Zgodnie z treścią art. 264 § 2 kodeksu pracy żądanie przywrócenia do pracy lub odszkodowania wnosi się do sądu pracy w ciągu 14 dni od dnia doręczenia zawiadomienia o rozwiązaniu umowy o pracę bez wypowiedzenia lub od dnia wygaśnięcia umowy o pracę.

Termin z art. 264 k.p. jest zachowany, gdy pracownik najpóźniej ostatniego dnia złoży pozew we właściwym sądzie lub nada w polskim urzędzie pocztowym operatora publicznego przesyłkę do tego sądu.

Po upływie terminu z art. 264 k.p. wygasa w zasadzie możliwość dochodzenia określonych w tym przepisie roszczeń na drodze sądowej. Przepis art. 265 § 1 k.p. stanowi jednak, że sąd pracy przywróci pracownikowi na jego wniosek termin do zgłoszenia roszczenia, przekroczony z przyczyn przez niego niezawinionych. Wspomniany wniosek musi być – zgodnie z art. 265 § 2 k.p. – wniesiony w nieprzekraczalnym terminie 7 dni od ustania przyczyny uchybienia terminowi i zawierać uprawdopodobnienie okoliczności uzasadniających żądanie wniosku, przy czym uprawdopodobnienie niezawinionego uchybienia terminowi do dochodzenia przywrócenia do pracy powinno nastąpić nie później niż we wniosku o przywrócenie terminu lub w pozwie, jeżeli taki wniosek został w nim zawarty (wyrok SN z dnia 15 lutego 2002 r., I PKN 896/00, niepubl.). Przepis art. 265 kp nie określa formy złożenia przez pracownika wniosku o przywrócenie terminu, a więc może być on złożony w dowolnej formie. Mając na względzie słuszny interes pracownika i fakt, że terminy przewidziane w art. 264 kp dla dochodzenia roszczeń są wyjątkowo krótkie, co może prowadzić do ujemnych ze względów społecznych następstw dla pracownika, z przyczyn przez niego niezawinionych, usprawiedliwione jest stanowisko, iż samo wniesienie pozwu po upływie terminu należy traktować jako zawierające implicite wniosek o jego przywrócenie (wyrok SN z dnia 2 kwietnia 2008 r., II PK 274/2007, LexPolonica nr 2032201).

Zgodnie z hipotezą normy art. 265 § 1 k.p. przywrócenie uchybionego terminu możliwe jest tylko przy spełnieniu jednej, ale za to koniecznej przesłanki, a mianowicie braku winy pracownika w przekroczeniu terminu. Muszą zatem istnieć 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 (por. wyrok SN z dnia 18 maja 2010 r., I PK 15/10, LEX nr 602201). Brak winy pracownika w przekroczeniu terminu z art. 264 § 2 k.p. należy analizować w płaszczyźnie jego subiektywnej oceny stanu rzeczy, zwłaszcza z uwzględnieniem stopnia jego wykształcenia i posiadanej wiedzy prawniczej oraz doświadczenia życiowego, a także z uwzględnieniem obiektywnego miernika staranności, jakiej można wymagać od strony należycie dbającej o swoje interesy (por. wyrok SN z dnia 2 kwietnia

2008 r., II PK 274/07, LEX nr 465853, wyrok Sądu Najwyższego z 13 maja 1994 r., I PRN 21/94), a znaczne przekroczenie terminu do wniesienia odwołania mogą usprawiedliwiać tylko szczególne okoliczności trwające przez cały czas opóźnienia (por. wyrok SN z dnia 22 listopada 2001 r., I PKN 660/00, OSNP 2003/20/487). Znamionym jest także, iż przepis art. 265 § 1 k.p., nie wskazuje, o jaką postać winy chodzi. W związku z tym należy przyjąć, że wchodzi w rachubę zarówno wina umyślna, jak i nieumyślna, a skoro tak - to nawet opieszałość strony bądź jej lekkie niedbalstwo mogą być traktowane jako przejaw jej winy. (Wyrok Sądu Najwyższego z dnia 10 stycznia 2002 r. I PKN 798/00 LEX nr 558280).

Mając na uwadze zarzuty apelacji oraz analizując materię sprawy, Sąd Okręgowy doszedł do przekonania, że Sąd Rejonowy bezzasadnie uznał, iż na gruncie rozpoznawanej sprawy zachodzą podstawy do przywrócenia powodowi terminu do wniesienia odwołania od rozwiązania umowy o pracę bez wypowiedzenia.

Zdaniem Sądu II instancji okoliczności niniejszej sprawy jednoznacznie wskazują – co sugeruje skarżący - iż uchybienie terminu do wniesienia odwołania jest znaczne, było zawinione przez powoda i nie nastąpiło wskutek nadzwyczajnych okoliczności obiektywnych.

W szczególności Sąd uznał, że braku winy powoda w uchybieniu terminu do wniesienia odwołania nie usprawiedliwia fakt, iż pracownikowi nie wręczono bezpośrednio oświadczenia o rozwiązaniu z nim stosunku pracy bez wypowiedzenia, lecz wysłano je przesyłką pocztową na adres zamieszkania powoda. Podkreślenia wymaga, że przesyłka była prawidłowo wysłana na adres wskazany przez powoda i po dwukrotnym jej awizowaniu i niepodjęciu jej w terminie, została zwrócona do nadawcy. Co prawda dwukrotne awizowanie przesyłki poleconej zawierającej oświadczenie pracodawcy o rozwiązaniu stosunku pracy stwarza jedynie domniemanie faktyczne możliwości zapoznania się przez pracownika z treścią takiego oświadczenia, które może być obalone przez pracownika przez przeprowadzenie dowodu na okoliczność braku możliwości zapoznania się z treścią oświadczenia pracodawcy przed upływem terminu na podjęcie przesyłki poleconej zawierającej to oświadczenie, mimo jej dwukrotnego awizowania. (Postanowienie Sądu Najwyższego z dnia 9 lipca 2009 r. II PZP 3/09 LEX nr 519963). Niemniej jednak dowodu takiego w niniejszej sprawie nie przeprowadzono. Tym samym doręczenie w tym trybie uznać należało za skuteczne, a bieg czternastodniowego terminu do wytoczenia powództwa o przywrócenie do pracy bądź zasądzenie odszkodowania rozpoczął się z ostatnim dniem, w którym podjęcie przesyłki było możliwe tj. 5 sierpnia 2014 roku i upłynął 19 sierpnia 2014 roku.

W ocenie Sądu II instancji powód nie może zasłaniać się twierdzeniem, że wobec faktu, iż nie odebrał wskazanej przesyłki, a dopiero w dniu 19 sierpnia 2014 r. otrzymał świadectwo pracy wraz ze wskazaniem, że do rozwiązania stosunku pracy doszło w trybie określonym w art. 52 § 1 pkt 1 kp, nie wiedział czy w istocie stosunek pracy ustał i od kiedy biegną terminy do wniesienia odwołania od dokonania tej czynności, zaś pewność w tym przedmiocie uzyskał dopiero w dniu 15 września 2014 roku, kiedy to pracodawca odpowiedział na jego zapytanie z dnia 25 sierpnia 2015 r. o treść rozwiązania umowy.

Mając powyższe na uwadze podkreślenia wymaga, iż należy zgodzić się z poglądem Sądu Najwyższego, wyrażonym w wyroku z dnia 23 listopada 2000 r., I PKN 117/2000, LexPolonica nr 355676, iż brak pouczenia pracownika przez pracodawcę o prawie odwołania się od wypowiedzenia czy rozwiązania bez wypowiedzenia oraz o terminie dokonania tej czynności, może stanowić okoliczność usprawiedliwiającą jego przekroczenie (art. 264 § 1 kp). Jednakże argumentacja podniesiona przez powoda w tym zakresie nie usprawiedliwia jego stanowiska procesowego. Podnieść należy, że gdyby powód odebrał adresowaną do niego przesyłkę – czego nie uczynił z niewiadomych względów - bezwzględnie znalazłby podstawy zarówno rozwiązania stosunku pracy oraz zapoznałby się z pouczeniem w przedmiocie terminów dotyczących wniesienia odwołania do Sądu. Odmowa zaś przyjęcia przez pracownika pisemnego oświadczenia o wypowiedzeniu umowy, zawierającego prawidłowe pouczenie o prawie odwołania do sądu (co zdaniem Sądu II instancji można utożsamiać z brakiem odebrania awizowanej prawidłowo przesyłki) nie stanowi podstawy do przywrócenia uchybionego terminu (wyrok SN z dnia 13 grudnia 1996 r., I PKN 41/96, OSNAPiUS 1997, nr 15, poz. 268). Dodatkowo znamionym jest, iż uzyskanie odpowiedzi od pracodawcy w dniu 15 września 2014 roku na zapytanie powoda przesłane w dniu 25 sierpnia 2014 r. nic w sytuacji powoda nie zmieniło. Pracodawca w

piśmie tym wskazał bowiem włącznie, iż doręczenie oświadczenia w przedmiocie rozwiązania stosunku pracy było skuteczne, nie składając żadnych dodatkowych wyjaśnień w przedmiocie terminów do złożenia odwołania do sądu pracy i podstaw rozwiązania stosunku pracy. Tym samym bezwzględnie brak złożenia pozwu w terminie obciąża powoda, który nie zadbał należycie o własne interesy odpowiednio czuwając nad odbiorem kierowanej do niego korespondencji.

Ponadto żadnego usprawiedliwienia dla poczynań powoda nie może stanowić – na co błędnie wskazał Sąd I instancji - jego choroba trwająca przez kilka miesięcy nieprzerwanie od dnia 15 lipca 2014r.

Znamiennym jest, jak przyjęto w wyroku SN z dnia 11 maja 2006 r., II PK 277/05, OSNP 2007, nr 9-10, poz. 130, iż choroba pracownika uzasadniająca zwolnienie go ze świadczenia pracy, nie musi uzasadniać braku zawinienia w uchybieniu terminowi do wniesienia odwołania od wypowiedzenia (art. 265 § 1 k.p.). Nie każda bowiem choroba ze swej istoty uniemożliwia podejmowanie koniecznych działań procesowych, a tylko taka okoliczność usprawiedliwiałaby przywrócenie terminy do złożenia odwołania od rozwiązania stosunku pracy. Powód nie podniósł i nie uprawdopodobnił żadnych okoliczności, które potwierdzałyby niemożność jego działania w zakresie odbioru korespondencji w spornym okresie. Wręcz przeciwnie w dniu 19 sierpnia 2014r . odebrał świadectwo pracy, w dniu 25 sierpnia wystosował pismo do pracodawcy, a w dniu 15 września odebrał odpowiedz na nie. Z tych też względów należało dojść do przekonania, iż powód był w stanie odebrać przesyłkę od pracodawcy zawierającą zwolnienie dyscyplinarne i złożyć od niej odwołanie do Sądu Pracy w terminie. Tym samym nie zachodziły żadne okoliczności, które usprawiedliwiałaby przywrócenie terminu do dokonania tej czynności.

Ponadto gdyby nawet przyjąć – do czego brak usprawiedliwionych podstaw – iż w istocie powód nie otrzymał spornego oświadczenia pracodawcy, to i tak materiał sprawy wskazuje na to że powód uchybił 7 dniowemu, nieprzekraczalnemu terminowi z art. 265 § 2 k.p. do wniesienia wniosku o przywrócenie terminu i dokonania czynności procesowej.

Podnieść bowiem należy, iż najpóźniej w dniu 19 sierpnia 2014 r., kiedy to bezspornie otrzymał świadectwo pracy, powód dowiedział się że pracodawca uważa, iż jego stosunek został rozwiązany w trybie natychmiastowym bez wypowiedzenia. Tym samym przy dołożeniu właściwej staranności i należytej dbałości o własne interesy, już wówczas winien odwołać się od nieuprawnionego jak twierdzi zwolnienia. Powód, zajmujący stanowisko kierownicze, od którego oczekiwać należało szerszego rozeznania w tym przedmiocie, tej staranności jednak zaniechał podejmując w stosunku do pracodawcy wyłącznie kroki nie wpływające na możliwość obrony jego praw w procesie i w okolicznościach sprawy nie mogące usprawiedliwiać jego zwłoki. Nawet jeśli bowiem powód mógł mieć wątpliwości, czy do rozwiązania stosunku pracy w trybie dyscyplinarnym nie doszło jedynie w sposób omyłkowy, to kategoryczna treść świadectwa pracy oraz doniosłe skutki, jakie z rozwiązaniem stosunku w tym trybie wiążą się dla pracownika, wymuszały niezwłoczne złożenie odwołania do sądu w tym przedmiocie. Niefrasobliwe dziania powoda nie mogą zaś tłumaczyć jego zaniechań i złożenia pozwu dopiero z dniem 19 września 2014 r.

Z tych też względów apelacyjny zarzut naruszenie art. 265 § 1 i 2 Kodeksu pracy poprzez jego nieuprawnione zastosowanie i przywrócenie terminu powodowi do wniesienia odwołania od rozwiązania z nim umowy o pracę bez zachowania okresu wypowiedzenia, uznać należy za zasadny.

Podnieść należy, iż Sąd zobowiązany jest do oddalenia powództwa, jeżeli pozew wniesiony został po upływie terminów określonych w art. 264 k.p., których nie przywrócono na zasadzie art. 265 § 1 k.p. oraz po upływie terminu określonego w art. 265 § 2 k.p. (wyrok SN 2011-05-19 III PK 74/10 LEX nr 901631, postanowienie SN 2007-11-15, II PK 157/07, LEX nr 863975, wyrok SN 2004-10-21, I PK 686/03 LEX nr 532130 Wyrok Sądu Najwyższego z dnia 12 stycznia 2011 r. II PK 186/10 LEX nr 786379). Niezachowanie przez pracownika materialnoprawnego terminu do skutecznego zaskarżenia czynności prawnej rozwiązującej stosunek pracy (art. 264 k.p.) wyłącza potrzebę rozważania zasadności lub legalności przyczyn rozwiązania umowy o pracę (por. wyrok SN z dnia 9 stycznia 2007 roku, sygn. akt II PK 158/06, opubl. LEX nr 948784 wyrok SN 2005-06-23, II PK 287/04 Pr.Pracy 2006/1/33; wyrok SN z 23.11.2001 r. I PKN 693/2000).

Tym samym, w ocenie Sądu II instancji bezprzedmiotowe stają się pozostałe zarzuty materialnoprawnej podstawy apelacji. Już bowiem samo niedochowanie przez pracownika terminu do zaskarżenia czynności prawnej pracodawcy, skutkującej rozwiązaniem umowy o pracę, o którym mowa w art. 264 § 1 k.p., prowadzi do formalnego oddalenia powództwa.

Z tych wszystkich względów, uznając apelację za zasadną, Sąd Okręgowy na podstawie art. 386 § 1 kpc, zmienił zaskarżony wyrok w ten sposób, że oddalił powództwo i zasądził od A. S. (1) na rzecz (...) spółki z ograniczoną odpowiedzialnością w W. kwotę 60 zł tytułem zwrotu kosztów zastępstwa procesowego.

O kosztach procesu za I instancje orzeczono na podstawie art. 98 k.p.c., w zw. z § 11 ust. 1 pkt 1 rozporządzenia Ministra Sprawiedliwości z dnia 28 września 2002 r. w sprawie opłat za czynności radców prawnych oraz ponoszenia przez Skarb Państwa kosztów pomocy prawnej udzielonej przez radcę prawnego ustanowionego z urzędu (Dz. U. 2013 r. poz. 490 – t.j.) w brzmieniu obowiązującym do dnia 1 sierpnia 2015 roku.

Z kolei o kosztach procesu za II instancje orzeczono zgodnie z art. 98 k.p.c., w zw. z § 10 ust. 1 pkt 1 i § 9 ust. 1 pkt 1 rozporządzenia Ministra Sprawiedliwości z dnia 22.10.2015 r. w sprawie opłat za czynności radców prawnych (Dz. U. z 2015 r., poz. 1804) uwzględniając zwrot opłaty od apelacji.