

Sygn. akt IV Pa 35/22

## WYROK W IMIENIU RZECZYPOSPOLITEJ POLSKIEJ

Dnia 27 grudnia 2022 roku

Sąd Okręgowy w Sieradzu IV Wydział Pracy i Ubezpieczeń Społecznych w składzie:

Przewodniczący: sędzia Sławomir Matusiak

Protokolant: st. sekr. sąd. Beata Krysiak

po rozpoznaniu na rozprawie 27 grudnia 2022 roku w Sieradzu

sprawy z powództwa K. S.

przeciwko (...) sp. z o.o. w restrukturyzacji z siedzibą w Z.

o przywrócenie do pracy, o ekwiwalent pieniężny za niewykorzystany urlop wypoczynkowy

**na skutek apelacji powódki**

od wyroku Sądu Rejonowego w Zduńskiej Woli - Sądu Pracy

z dnia 30.09.2022 roku sygn. akt IV P 40/22

1. oddała apelację;
2. zasądza od K. S. na rzecz (...) sp. z o.o. w restrukturyzacji z siedzibą w Z. kwotę 120 (sto dwadzieścia) złotych tytułem zwrotu kosztów zastępstwa procesowego za II instancję.

Sygn.akt IV Pa 35/22

## UZASADNIENIE

W pozwie, wniesionym w dniu 27 czerwca 2022 r., K. S. wniosła o:

- ustalenie, że rozwiązanie umowy o pracę zawartej z nią na czas nieokreślony, bez wypowiedzenia, w trybie art. 53 § 1 pkt 1b k.p., było nieuzasadnione i naruszało przepisy o wypowiedaniu umów o pracę,

ewentualnie

- zmianę podstawy wypowiedzenia z art. 30 § 1 pkt 3 k.p. w zw. z art. 53 § 1 pkt 1b k.p. na art. 30 § 1 pkt 2 k.p. w zw. z art. 32 k.p.,

- zasądzenie odszkodowania w wysokości ostatniego wynagrodzenia za okres 3 miesięcy,

- zasądzenie zwrotu ekwiwalentu za 13 dni niewykorzystanego urlopu.

Pozwana (...) Spółka z ograniczoną odpowiedzialnością w restrukturyzacji z siedzibą w Z. nie uznała powództwa i wniosła o jego oddalenie w całości.

Wyrokiem, wydanym w dniu 30 września 2022 r., Sąd Rejonowy w Zduńskiej Woli oddalił powództwo, zasądając od powódki na rzecz pozwanej 889 zł tytułem zwrotu kosztów zastępstwa procesowego z odsetkami ustawowymi za opóźnienie od dnia uprawomocnienia się wyroku do dnia zapłaty.

Rozstrzygnięcie to zostało poprzedzone następującymi ustaleniami Sądu Rejonowego i ich ocena prawną:

K. S. zatrudniona została w (...) Spółce z ograniczoną odpowiedzialnością w Z. w dniu 4 listopada 2011 r., początkowo na podstawie umowy na okres próbny, na stanowisku formowacz/pakowacz w pełnym wymiarze czasu pracy a od 1 stycznia 2017 roku na podstawie umowy o pracę zawartej na czas nieokreślony. Powódka w trakcie zatrudnienia wielokrotnie korzystała ze zwolnienia lekarskiego. W dniu 30 maja 2022 roku pozwana sporządziła oświadczenie o rozwiązaniu z K. S. stosunku pracy w trybie art. 53 § 1 pkt 1 lit. b k.p.; dokument przesłano na adres powódki. Ponieważ w dniu 2 czerwca 2022 roku K. S. stawiała się w miejscu zatrudnienia, kierownik działu kadr I. W. wręczyła powódce pismo – oświadczenie o rozwiązaniu umowy pracę informując, iż została zwolniona z uwagi na przekroczenie 182 dni nieobecności w pracy. Powódka po przeczytaniu pisma odmówiła jego odbioru, popłakała się i opuściła zakład pracy. Wysłane w dniu 30 maja 2022r. oświadczenie o rozwiązaniu stosunku pracy zostało odebrane przez adresatkę 6 czerwca 2022 r., zaś 27 czerwca 2022 roku pełnomocnik powódki nadał w urzędzie pocztowym przesyłkę - odwołanie od rozwiązania z powódką stosunku pracy.

Sąd I instancji ustalił nadto, że w 2022 roku K. S. wykorzystwała urlop wypoczynkowy w wymiarze 13 dni.

Wskazując jako podstawę ustaleń faktycznych dokumenty zgromadzone w aktach oraz zeznania świadków i stron Sąd I instancji zaznaczył, iż w zakresie niezbędnym do rozstrzygnięcia stan faktyczny nie był sporny.

W tak ustalonym stanie faktycznym Sąd I instancji uznał, iż powództwo nie zasługiwało na uwzględnienie.

Odnosząc się do żądań związanych z „nieuzasadnionym” rozwiązaniem umowy o pracę, Sąd I instancji uznał, iż wniesiono je po upływie terminu, o którym mowa w art. 264 § 2 Kodeksu pracy. Sąd Rejonowy zaznaczył, iż dla dochodzenia przez pracownika roszczeń związanych z rozwiązaniem stosunku pracy przepisy Kodeksu pracy przewidują krótkie terminy, co z jednej strony ma skłaniać pracowników do szybkiego dochodzenia roszczeń, a z drugiej - uwzględniają interes pracodawcy, który nie może przez zbyt długi okres czasu pozostawać w niepewności, czy dokonane wypowiedzenie stosunku pracy zostanie przez osobę zwalnianą zakwestionowane, zwracając jednocześnie uwagę, iż rygoryzm tych terminów łagodzony jest możliwością ich przywrócenia, jeżeli pracownik nie dokonał - bez swojej winy - w terminie czynności w postaci odwołania od wypowiedzenia umowy o pracę (art. 265 k.p.). Sąd orzekający odwołał się przy tym do ugruntowanego w judykaturze poglądu, zgodnie z którym terminy do złożenia odwołania od wypowiedzenia (wypowiedzenia zmieniającego) biegną od dnia, w którym oświadczenie pracodawcy doszło do pracownika w sposób pozwalający mu zapoznać się z jego treścią, choćby pracownik złożył w tym zakresie odmowę, w tym nie odebrał oświadczenia (art. 61 k.c. w zw. z art. 300 k.p.). Innymi słowy, w sytuacji gdy pracownik, mając realną możliwość dowiedzenia się jaka jest treść oświadczenia pracodawcy, z własnej woli tego nie czyni, uznaje się, że zostało mu ono skutecznie złożone. Przenosząc powyższe na grunt rozpoznawanej sprawy Sąd meriti przypomniał, że w dniu 2 czerwca 2022 roku poinformowano powódkę, iż „została zwolniona”, jednocześnie wręczając jej dokument zawierający oświadczenie woli pracodawcy. K. S. przeczytała pismo, jednak odmówiła jego odbioru, opuszczając miejsce pracy z płaczem. Stwierdzając, iż otrzymanie oświadczenia o rozwiązaniu umowy o pracę jest sytuacją stresującą i często zaskakującą, Sąd Rejonowy zauważył, że nie oznacza to jednak, iż oświadczenie takie nie doszło do adresata w sposób, pozwalający mu na zapoznanie się z treścią dokumentu. Sama powódka potwierdziła fakt uzyskania informacji czego dotyczy pismo a także zapoznania się z jego treścią. Zdaniem Sądu Rejonowego wymienione okoliczności były wystarczające do uznania, iż oświadczenie złożono wobec powódki skutecznie a bez znaczenia pozostaje fakt niezłożenia przez pracownika podpisu pod treścią dokumentu, bowiem takiego wymogu, wbrew twierdzeniom pełnomocnika powódki, ustawodawca nie przewidział. Sąd I instancji skonstatował, iż nie istnieje w prawie pracy zasada, w myśl której to pracownik decyduje, kiedy gotowy jest odebrać oświadczenia pracodawcy a okoliczność, że adresat dokumentu chce się skonsultować z prawnikiem, jest zdenerwowany, czy też nie godzi się z decyzją zatrudniającego, pozostaje bez wpływu na bieg terminów, o których mowa w art. 264 k.p. Doręczenie

oświadczenia otwiera jedynie termin na wywiedzenie powództwa, nie sanując jednocześnie ewentualnych uchybień w odniesieniu do jego treści. Sąd Rejonowy uznając, iż oświadczenie doręczono powódce skutecznie 2 czerwca 2022 roku, tym samym przyjął, iż termin do złożenia odwołania upływał 23 czerwca 2022 roku. Jednocześnie Sąd orzekający nie dopatrywał się okoliczności, które uzasadniałyby ewentualne przywrócenie powódce terminu do wywiedzenia powództwa podnosząc, iż samo tylko doręczenie dokumentu bez uzyskania pisemnego pokwitowania jego odbioru nie może stanowić podstawy faktycznej wniosku o przywrócenie terminu, gdyż pracodawca nie miał obowiązku oczekiwać na podpis pracownika w sytuacji skutecznego złożenia oświadczenia w dniu 2 czerwca 2022 roku. Wymieniając jako jeden z powodów usprawiedliwionego uchybienia terminom zawitym stan zdrowia uprawnionego Sąd I instancji zaznaczył, nie jest to tożsame z uznaniem, że winę pracownika wyłącza każda choroba, w szczególności za rozstrzygającą okoliczność nie uznaje się samego tylko faktu niezdolności do pracy. W rozpoznawanej sprawie powódka nie wykazała, by stan jej zdrowia uniemożliwiał podjęcie czynności w wymaganym terminie, bądź by choroba miała wpływ na możliwość właściwej oceny sytuacji, nie przywołując również innych okoliczności, które mogłyby usprawiedliwiać wniesienie powództwa po terminie. Ubocznie Sąd Rejonowy wskazał, iż sprawa z odwołania od wypowiedzenia może zostać ograniczona tylko do badania zachowania terminów z art. 264 i 265 k.p., z wyłączeniem merytorycznej oceny żądania (tak Sąd Najwyższy w orzeczeniu z 18.11.2014 r., II PZ 18/14).

Przechodząc do omówienia żądania zasądzenia ekwiwalentu za niewykorzystany urlop wypoczynkowy, Sąd Rejonowy wyszedł od przytoczenia treści art. 155<sup>1</sup> k.p., stanowiącego iż w roku kalendarzowym, w którym ustaje stosunek pracy z pracownikiem uprawnionym do kolejnego urlopu, pracownikowi przysługuje urlop:

1) u dotychczasowego pracodawcy - w wymiarze proporcjonalnym do okresu przepracowanego u tego pracodawcy w roku ustania stosunku pracy, chyba że przed ustaniem tego stosunku pracownik wykorzystał urlop w przysługującym mu lub w wyższym wymiarze;

2) u kolejnego pracodawcy - w wymiarze:

a) proporcjonalnym do okresu pozostałego do końca danego roku kalendarzowego - w razie zatrudnienia na czas nie krótszy niż do końca danego roku kalendarzowego,

b) proporcjonalnym do okresu zatrudnienia w danym roku kalendarzowym - w razie zatrudnienia na czas krótszy niż do końca danego roku kalendarzowego, z zastrzeżeniem § 2.

Przepis ten jako szczególny modyfikuje normę art. 153 § 3 k.p. i należy go odczytywać w ten sposób, że pracownik uzyskuje prawo do kolejnego urlopu wypoczynkowego w pełnym wymiarze z dniem 1 stycznia danego roku, chyba że w roku tym dochodzi do ustania stosunku pracy, a wtedy przysługuje mu prawo do urlopu tylko w wymiarze proporcjonalnym. Wynika to wyraźnie z końcowego fragmentu tego przepisu. Zgodnie z nim pracownikowi przysługuje prawo do urlopu w wymiarze proporcjonalnym, chyba że wykorzystał już urlop w wymiarze „przysługującym”, a więc w wymiarze wynikającym z art. 153 § 3 k.p. Jeżeli zatem pracownik nie wykorzystał urlopu w wymiarze „przysługującym”, to w razie ustania stosunku pracy w danym roku kalendarzowym prawo do tego urlopu na podstawie art. 155<sup>1</sup> § 1 pkt 1 k.p. zostaje ograniczone w zakresie jego wymiaru w sposób określony w tym przepisie. W konsekwencji, w sytuacji rozwiązania stosunku pracy bez wykorzystania takiego proporcjonalnego urlopu, pracownikowi przysługuje ekwiwalent pieniężny w wysokości odpowiadającej urlopowi proporcjonalnemu do okresu przepracowanego u dotychczasowego pracodawcy (tak Sąd Najwyższy w uchwale z 20 sierpnia 1997 roku, III ZP 26/97, Lex nr 31534). Przenosząc powyższe rozważania na grunt przedmiotowej sprawy Sąd Rejonowy stwierdził, iż powódka do czerwca 2022 roku wykorzystała cały urlop w wymiarze proporcjonalnym (13 dni), przez co pracodawca nie miał obowiązku wypłacenia jej ekwiwalentu za kolejne 13 dni, mając na uwadze, iż ekwiwalent ten przysługuje wyłącznie w korelacji do urlopu proporcjonalnego i tylko w sytuacji, gdy nie został on wykorzystany.

O kosztach postępowania Sąd I instancji orzekł na podstawie art. 98 k.p.c., zasądzając od powódki na rzecz pozwanej wydatki z tytułu zastępstwa procesowego w kwocie 889 zł (180 zł - żądania przywrócenia do pracy, 675 zł - żądania zasądzenia ekwiwalentu i 34 zł - opłat skarbowych od dokumentów pełnomocnictwa). Wysokość wynagrodzenia

pełnomocnika pozwanej została ustalona na podstawie § 9 ust. 1 pkt 1 i 2 rozporządzenia Ministra Sprawiedliwości z dnia 22 października 2015 roku w sprawie opłat za czynności radców prawnych (Dz. U. z 2018 roku, poz.265).

Apelację od całości wyroku Sądu Rejonowego w Zduńskiej Woli wywiodła powódka. Pełnomocnik K. S. zaskarżonemu orzeczeniu zarzucił naruszenie:

a) art. 264 i 265 k.p. w zw. z art. 233 § 1 k.p.c. poprzez przyjęcie, że:

1: termin do wniesienia odwołania w sprawie otworzył się skutecznie dnia 2 czerwca 2022r. i upływał dnia 23 czerwca 2022r.;

2: nie zachodzi podstawa do przywrócenia terminu do wniesienia odwołania;

b) art. 30 § 5 k.p. - poprzez brak prawidłowego pouczenia o dacie otwarcia terminu do wniesienia odwołania.

Wnosząc o przywrócenie terminu do wniesienia odwołania w sprawie – ewentualnie o zastosowanie: art. 93 k.c. w zw. z art. 30 § 5 k.p. w zw. z art. 300 k.p. i ustalenie, że pracodawca w sposób sprzeczny z zasadami współzycia społecznego doprowadził do otwarcia terminu do wniesienia odwołania w sprawie z dniem 2 czerwca 2022r., apelujący wniósł o uchylenie zaskarżonego wyroku w całości i przekazanie sprawy do ponownego rozpoznania a w wypadku nieuwzględnienia apelacji o nieobciążanie powódki kosztami postępowania za II instancję na podstawie art. 102 k.p.c.

Zdaniem apelującego, wbrew ustaleniu Sądu I instancji, termin do wniesienia odwołania w sprawie nie otworzył się skutecznie dnia 2 czerwca 2022r., bowiem art. 264 § 1 k.p. wiąże termin wniesienia odwołania z faktem doręczenia pracownikowi oświadczenia pracodawcy o rozwiązaniu umowy o pracę bez wypowiedzenia a nie z dniem jego zapoznania się z pismem, zaś skuteczne doręczenie powódce oświadczenia pracodawcy nastąpiło dnia 13 czerwca 2022r., tj. z datą odebrania przez nią listu poleconego, zawierającego oświadczenie pracodawcy z dnia 30 maja 2022r. Pełnomocnik powódki zaznaczył, iż pozwany wysyłając powódce nieodebrane przez nią ww. oświadczenie listem poleconym nie wyjaśnił jednocześnie, że jest to wypowiedzenie, które zostało złożone wcześniej w dacie 2 czerwca 2022r., a którego powódka nie odebrała od pracodawcy i nie wskazał, które oświadczenie wywołuje skutki prawne i nie wskazał daty, od której ww. oświadczenie wywołuje skutki prawne, przez co stworzył pracownikowi złudzenie, że dopiero oświadczenie wysłane pocztą wywołuje skutki prawne. Z treści samego oświadczenia z dnia 30 maja 2022r. wynika, iż pracodawca raz wiąże skutki prawne z dniem „zapoznania się” a raz z dniem „doręczenia”. W ocenie apelującego załączone pisma generują też iluzję, że w dacie ich wystawienia upłynęły już 182 dni umożliwiające zastosowanie art. 53 k.p. Z tych też powodów apelujący uznał, iż zaskarżony wyrok narusza art. 264 i 265 k.p. w zw. z art. 233 § 1 k.p.c. art. 30 § 5 k.p., gdyż powódka na skutek działania pracodawcy była zdezorientowana co do daty, od której należy liczyć termin do wniesienia odwołania i stąd też w sprawie powinno nastąpić przywrócenie terminu do wniesienia odwołania, albo zastosowanie art. 93 k.c. w zw. z art. 30 § 5 k.p. w zw. z art. 300 k.p., statuujących zasadę, iż oświadczenie pracodawcy o rozwiązaniu umowy o pracę bez wypowiedzenia jest prawidłowe pod warunkiem, że zawiera prawidłowe pouczenie o trybie odwołania, zaś niniejszej sprawie to pouczenie jest wysoce nieprawidłowe.

W odpowiedzi na apelację pełnomocnik pozwanej wniósł o jej oddalenie i zasądzenie zwrotu kosztów postępowania od powódki na rzecz pozwanej, w tym kosztów zastępstwa procesowego, według norm przepisanych.

Zdaniem strony pozwanej nie można skutecznie wnieść zastrzeżenia do stwierdzenia Sądu I instancji, iż powódka wniosła pozew po upływie terminu zawitego, przewidzianego w art. 264 §2 k.p., gdyż datą początkową biegu terminu na złożenie odwołania od oświadczenia woli pracodawcy o rozwiązaniu umowy o pracę jest dzień, w którym oświadczenie pracodawcy doszło do pracownika w sposób pozwalający mu zapoznać się z jego treścią, choćby pracownik odmówił zapoznania się z nim.

Z samych zaś zeznań powódki wynika, iż zapoznała się ona z treścią oświadczenia o rozwiązaniu umowy o pracę w dniu 2 czerwca 2022 roku poprzez przeczytanie przedmiotowego pisma. W efekcie w dniu 2 czerwca 2022 roku rozpoczął się bieg terminu na wniesienie ewentualnego odwołania od oświadczenia pracodawcy o rozwiązaniu stosunku pracy,

który upłynął w dniu 23 czerwca 2022 roku, a co za tym idzie pozew wniesiony w dniu 27 czerwca 2022 roku należy traktować jako spóźniony.

Pełnomocnik pozwanej zwrócił uwagę, iż przyjęcie przez Sąd meriti, iż dzień w którym powódka odczytała pisemne oświadczenie pracodawcy stanowi datę zapoznania się przez adresata (powódkę) z jego treścią jest całkowicie prawidłowe i odpowiada ugruntowanym poglądom doktryny i orzecznictwa w tym zakresie; jednocześnie na tę okoliczność nie ma wpływu następczy brak woli potwierdzenia przez powódkę okoliczności zapoznania się z treścią pisma pracodawcy poprzez złożenie podpisu na dokumencie, stanowiącym jednostronne oświadczenie woli. Zatem w sytuacji, kiedy fakt zapoznania się z treścią oświadczenia pracodawcy w dniu 2 czerwca 2022 r. został niezbitnie wykazany w toku postępowania dowodowego, wywody powódki dotyczące przyjęcia daty pocztowego doręczenia jej egzemplarza oświadczenia jako daty początkowej biegu terminu do wniesienia odwołania należy uznać za całkowicie bezzasadne. Z kolei zawarte w apelacji oczekiwanie podpisania oświadczenia pracodawcy przez pracownika w dniu zapoznania się z nim jest całkowicie bezzasadne i zbędne, wobec zapoznania się przez powódkę z treścią oświadczenia w dniu 2 czerwca 2022 roku w obecności świadków i wobec przyznania przez nią tej okoliczności w toku postępowania. Nie można przy tym pominąć, że powódka odczytując treść oświadczenia pracodawcy z dnia 30 maja 2022 roku zapoznała się także z treścią pouczenia o sposobie i terminach wniesienia odwołania, stanowiącego jego integralną część, przez co wywody apelującej, dotyczące braku wyjaśnienia powódce skutków złożonego oświadczenia w dacie zapoznania się z jego treścią są całkowicie bezzasadne i nie zasługują na uwzględnienie. Pełnomocnik pozwanej zwrócił też uwagę, iż Sąd orzekający prawidłowo ustalił brak wystąpienia w sprawie przesłanek uzasadniających przywrócenie uchybionego terminu do wniesienia odwołania przez powódkę a ewentualne okoliczności, które miałyby uzasadniać taki wniosek, nie zostały podniesione i wykazane przy pierwszej czynności procesowej powódki. Strona pozwana podniosła przy tym, iż rozwiązanie przez pracodawcę stosunku pracy na podstawie przepisu art. 53§1 pkt 1 lit.b k.p. było dopuszczalne i uzasadnione a przeciwnie okoliczności nie zostały wykazane przez powódkę; także jak słusznie zauważył Sąd orzekający, powódce nie przysługiwał również ekwiwalent za urlop, ponieważ do czerwca 2022 roku wykorzystała ona cały urlop w wymiarze proporcjonalnym.

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

Apelacja powódki jest bezzasadna i jako taka podlega oddaleniu. W ocenie Sądu Okręgowego, Sąd Rejonowy wydał w sprawie prawidłowe rozstrzygnięcie, które znajduje uzasadnienie w całokształcie okoliczności faktycznych sprawy oraz w treści obowiązujących przepisów prawa, a w swych ustaleniach i wnioskach nie wykroczył poza ramy swobodnej oceny wiarygodności i mocy dowodów, nie popełnił też uchybień w zakresie kwalifikacji prawnej ustalonych faktów, które mogłyby uzasadnić ingerencję w treść zaskarżonego orzeczenia. W konsekwencji Sąd Okręgowy, oceniając jako prawidłowe ustalenia faktyczne i rozważania prawne dokonane przez Sąd pierwszej instancji, w pełni je podzielił i uznał za własne, wobec czego zbędnym jest ich szczegółowe, powtórne powtarzanie (vide: wyrok Sądu Najwyższego z dnia 5 listopada 1998 r., I PKN 339/98, OSNP z 1999, nr 24, poz. 776). Jak trafnie uznał Sąd I instancji, terminy złożenia odwołania od wypowiedzenia (art. 265 § 1 k.p.) oraz wystąpienia z żądaniem przywrócenia do pracy lub odszkodowania (art. 265 § 2 k.p.) bieżą od wypowiedzenia lub rozwiązania umowy o pracę bez wypowiedzenia przez pracodawcę, tj. od dnia, w którym oświadczenie pracodawcy doszło do pracownika w sposób pozwalający mu zapoznać się z jego treścią, choćby pracownik odmówił zapoznania się z nim (art. 61 k.c. w zw. z art. 300 k.p.). Stanowisko to znajduje potwierdzenie w ugruntowanej judykaturze; m.in. w tezie 2 wyroku z 26.11.2003 r., I PK 490/02, OSNP 2004/20, poz. 353 Sąd Najwyższy przyjął, iż złożenie pracownikowi oświadczenia o rozwiązaniu umowy o pracę w sposób dorozumiany (art. 60 k.c. w zw. z art. 300 k.p.) jest równocześnie zawiadomieniem go o rozwiązaniu umowy o pracę w rozumieniu art. 264 § 2 k.p. Jeżeli zaś oświadczenie woli o rozwiązaniu umowy o pracę bez wypowiedzenia zostanie złożone ustnie i bez pouczenia pracownika o prawie wniesienia powództwa do sądu, to późniejsze pisemne zawiadomienie o rozwiązaniu umowy i terminie wystąpienia z odpowiednimi roszczeniami do sądu pracy nie zawiera oświadczenia woli o rozwiązaniu umowy, ale jedynie informację o wcześniejszym złożeniu takiego oświadczenia. Jego skutkiem prawnym jest jednak zapoczątkowanie biegu terminu do wystąpienia z powództwem do sądu pracy (art. 264 § 2 k.p.), chyba że pracownik wcześniej uzyskał informacje o takiej możliwości (por. Jaśkowski Kazimierz, Maniewska Eliza, Komentarz aktualizowany do Kodeksu pracy; opubl. LEX/el. 2022).

W konsekwencji twierdzenie apelacji, iż termin do wniesienia odwołania w sprawie nie otworzył się skutecznie dnia 2 czerwca 2022r., bowiem art. 264 § 1 k.p. wiąże termin wniesienia odwołania z faktem doręczenia pracownikowi oświadczenia pracodawcy o rozwiązaniu umowy o pracę bez wypowiedzenia a nie z dniem jego zapoznania się z pismem, nie znajduje odzwierciedlenia w obowiązującym stanie prawnym. Zawarte w art. 264 § 1 k.p. sformułowanie „od dnia doręczenia pisma wypowiedzającego umowę o pracę” nie może być bowiem równoznaczne z przyjęciem pisemnej formy złożenia oświadczenia o rozwiązaniu umowy o pracę pod rygorem nieważności. Nie ulega wątpliwości, iż każde oświadczenie pracodawcy o wypowiedzeniu oraz rozwiązaniu umowy bez wypowiedzenia, niezależnie od tego, w jakiej formie zostało złożone, powinno zawierać pouczenie o prawie odwołania do sądu pracy (art. 30 § 5 k.p.). Należy przez to rozumieć wskazanie terminu wytoczenia powództwa oraz właściwego sądu. Niepouczenie lub błędne pouczenie pracownika z reguły będzie uzasadniało przywrócenie terminu na podstawie art. 265 § 1 k.p. z uwagi na brak winy pracownika w uchybieniu terminowi. W rozpoznawanej sprawie Sąd Rejonowy ustalił, iż w dniu 2 czerwca 2022r. powódka zapoznała się zarówno oświadczeniem o rozwiązaniu z nią umowy o pracę jak też z pouczeniem o przysługującym jej środku prawnym w postaci złożenia odwołania do sądu pracy. Zgodnie ze stanowiskiem Sądu Najwyższego wyrażonym w wyroku z 13.12.1996 r., I PKN 41/96, OSNAPiUS 1997/15, poz. 268, odmowa przyjęcia przez pracownika pisemnego oświadczenia o wypowiedzeniu umowy, zawierającego prawidłowe pouczenie o prawie odwołania do sądu, nie stanowi podstawy do przywrócenia uchybionego terminu. Nie sposób jest przy tym podzielić zapatrywania apelującego, iż powódka nie miała świadomości tożsamości oświadczenia pracodawcy, z którym zapoznała się w dniu 2 czerwca 2022r. oraz tego, jaki dotarł do niej kilka dni później w formie przesyłki pocztowej. Treść tego dokumentu była krótka i jednoznaczna w swojej treści, tak że trudno byłoby uznać, iż adresat pisma mógł mieć uzasadnione wątpliwości co do tego, że jest to pismo tej samej treści, która została mu przedstawiona w dniu 2 czerwca 2022r. Podobnie jeżeli chodzi o akcentowane w apelacji określenie w oświadczeniu, datowanym 30 maja 2022r. terminów, w których miało nastąpić rozwiązanie umowy o pracę (zapoznanie się z treścią oświadczenia) oraz otwierającego wniesienie odwołania do sądu pracy (doręczenie pisma), to nie stanowią one uzasadnionej przesłanki przywrócenia powódce terminu do złożenia odwołania ze względu na stwarzanie rzekomej „dezorientacji”. Jakkolwiek logiczna wykładnia treści wskazanego dokumentu, niezależnie od wiedzy prawniczej adresata dokumentu, musi prowadzić do wniosku, iż nie można było brać pod uwagę odmiennego liczenia biegu terminu do złożenia odwołania do sądu pracy niż data rozwiązania umowy o pracę. Wreszcie nie do zaakceptowania jest podniesiony w apelacji argument, wskazujący na doprowadzenie przez pracodawcę w sposób sprzeczny z zasadami współzycia społecznego do otwarcia terminu do wniesienia odwołania w sprawie z dniem 2 czerwca 2022r. Stanowisko to abstrahuje od faktu, iż najpierw pracodawca w dniu 30 maja 2022r. wysłał pismo, zawierające oświadczenie o rozwiązaniu umowy o pracę, a wobec stawienia się powódki w zakładzie pracy, w dniu 2 czerwca 2022r. podjęto próbę wręczenia jej tej treści pisma. W tym stanie rzeczy zachowanie pracodawcy, który korzystając z osobistej bytności pracownika informuje go o podjętych wobec niego działaniach związanych ze stosunkiem pracy, w żadnym razie nie może być uznane za godzące w jakąkolwiek zasadę współzycia społecznego. W tej sytuacji Sąd Apelacyjny uznał, że zaskarżony wyrok w pełni odpowiada przepisom prawa, dlatego apelacja nie może być uwzględniona. Mając powyższe na względzie Sąd Okręgowy na podstawie art.385 k.p.c. orzekł, jak w sentencji. Na podstawie art. 98 k.p.c. zasądzone na rzecz strony pozwanej zwrot kosztów zastępstwa procesowego w postępowaniu drugoinstancyjnym w wysokości, określonej w § 9 ust. 1 pkt 1 w zw. z § 10 ust.1 pkt 1 rozporządzenia Ministra Sprawiedliwości z dnia 22 października 2015 roku w sprawie opłat za czynności radców prawnych (Dz. U. z 2018 roku, poz.265). Stosując zasadę odpowiedzialności za wynik procesu Sąd Okręgowy miał na względzie, iż samo tylko powołanie się na trudną sytuację materialną strony przegrywającej proces nie stanowi wystarczającej przesłanki do odstąpienia od obciążenia jej kosztami procesu na rzecz strony przeciwnej.