

sygn. akt VII Pa 7/18

WYROK

W IMIENIU RZECZYPOSPOLITEJ POLSKIEJ

Dnia 26 lutego 2019 r.

**Sąd Okręgowy Warszawa – Praga w Warszawie VII Wydział Pracy
i Ubezpieczeń Społecznych**

w składzie:

Przewodniczący SSO Marcin Graczyk

Sędziowie SO Małgorzata Jarząbek (spr.)

SO Agnieszka Stachurska

Protokolant st. sekr. sądowy Mariusz Żelazek

po rozpoznaniu na rozprawie w dniu 26 lutego 2019 r. w Warszawie

sprawy z powództwa A. S. (1)

przeciwko Zakładowi Gospodarowania Nieruchomościami w (...)
(...) (...)W.

o przywrócenie do pracy

na skutek apelacji wniesionej przez powoda

od wyroku Sądu Rejonowego dla Warszawy Pragi-Południe w Warszawie VI Wydział Pracy i Ubezpieczeń Społecznych
z dnia 6 listopada 2017 r., sygn. VI P 405/16

1. oddala apelację,
2. odstępuje od obciążenia powoda A. S. (1) kosztami zastępstwa procesowego strony pozwanej i wydatkami w sprawie, przejmując je na rachunek Skarbu Państwa.

SSO Agnieszka Stachurska SSO Marcin Graczyk SSO Małgorzata Jarząbek

UZASADNIENIE

Sąd Rejonowy dla Warszawy Pragi - Południe w Warszawie VI Wydział Pracy
i Ubezpieczeń Społecznych po rozpoznaniu sprawy z powództwa A. S. (1) przeciwko Zakładowi Gospodarowania
Nieruchomościami w (...) (...)

(...) w W. o przywrócenie do pracy i wynagrodzenie za czas pozostawania bez pracy (sygn. akt VI P 405/16) wydał w
dniu 6 listopada 2017 r. wyrok, na podstawie którego

1. oddalił powództwo,
2. zasądził od A. S. (1) na rzecz Zakładu Gospodarowania Nieruchomościami w (...) (...) (...) w W. kwotę 360 zł (trzysta sześćdziesiąt złotych) tytułem zwrotu kosztów procesu.

Sąd Rejonowy ustalił następujący stan faktyczny:

A. S. (1) był zatrudniony u pozwanego w wymiarze jednego etatu od dnia 1 sierpnia 2012 roku na stanowisku inspektora nadzoru inwestorskiego, ostatnio na podstawie umowy o pracę na czas nieokreślony. Powód posiada umiarkowany stopień niepełnosprawności z symbolem 02-P. Średnie miesięczne wynagrodzenie powoda brutto wynosiło 5.936,10 zł.

Powód miał powierzoną realizację zadań w zakresie obsługi technicznej zarządzanych nieruchomości na obszarze działania (...),
w tym prowadzenie prac remontowo-modernizacyjnych mających na celu utrzymanie zasobu w stanie niepogorszonym oraz prowadzenie inwestycji w nieruchomościach stanowiących własność (...).

W Zakładzie Gospodarowania Nieruchomościami w (...) (...)

(...) w W. obowiązują „Standardy przygotowania lokali mieszkalnych” w związku z poleceniem Dyrektora tego Zakładu z dnia 7 grudnia 2015 roku. Punkt 8 wymienionego dokumentu ustanawia zasady postępowania w sytuacjach związanych z podniesieniem kosztów remontu, które należy przedłożyć do akceptacji Dyrektorowi ZGN.

W dniu 23 lutego 2016 roku pozwany Zakład zawarł umowę wykonania robót budowlanych polegających na odnowieniu pustostanu, zaś w dniu 29 marca 2016 roku zlecił wykonawcy wykonanie tych robót w lokalu nr (...) w budynku przy ul. (...) w W.. Szacunkowy koszt wykonania tych prac został określony na kwotę 21.400 zł brutto.

Już po zakończeniu remontu, o czym wykonawca poinformował Zakład w piśmie z daty 16 maja 2016 roku, okazało się, że w przedmiotowym obiekcie zostały wykonane dodatkowe, ponad zleczone, roboty – też dodatkowo płatne. Wcześniej A. S. (1), nie czekając na formalną akceptację Dyrektora pozwanego Zakładu, zgodził się na wykonanie tych dodatkowych robót przez wykonawcę remontu. Dopiero po dokonaniu w dniu 23 maja 2016 roku odbioru końcowego robót budowlanych, został przedłożony do akceptacji „Protokół konieczności” z daty 8 kwietnia 2016 roku, zawierający informację o zasadności wykonania przedmiotowych dodatkowych prac remontowych.

Zgodnie z pismem z dnia 6 czerwca 2016 roku, samowolne zwiększenie kosztów remontu pustostanu przy ul. (...) w W., bez wcześniejszej akceptacji Dyrektora, stanowiło kwotę 14.000 zł. Ostatecznie - przekroczenie kosztów remontu pustostanu w lokalu nr (...) w budynku przy ul. (...) - zostało ustalone na kwotę 11.610,22 zł.

Chociaż brak było uprzedniej akceptacji na zwiększenie zakresu robót i zwiększenie kosztów remontu przedmiotowego lokalu - to z uwagi na ich wykonanie - formalnie został w dniu 7 czerwca 2016 roku spisany tzw. „Protokół konieczności – bis” i po fakcie zaakceptowany przez Dyrektora.

Ponadto w dniu 12 kwietnia 2016 roku pozwany zlecił wykonawcy wykonanie robót budowlanych w lokalu nr (...) w budynku przy ul. (...) w W.. Szacunkowy koszt wykonania brutto wynosił 16.000 zł. Już po faktycznym wykonaniu dodatkowych - ponad to zlecenie - robót, w dniu 17 czerwca 2016 roku, powód A. S. (1) sporządził „Protokół konieczności”. Na te prace także – przed ich wykonaniem – nie było formalnej uprzedniej zgody pozwanego Zakładu.

W zakresie okoliczności dotyczących pierwszego remontowanego lokalu, Dyrektor pozwanego został poinformowany przez Kierownika (...) (...) L. K. w piśmie z dnia 1 czerwca 2016 roku. Dyrektor zaakceptował wniosek tego Kierownika o rozwiązanie z powodem umowy o pracę.

Pozwany poinformował związek zawodowy, którego członkiem był powód, o zamiarze rozwiązania z nim umowy o pracę. Związek zwrócił się z prośbą o zastosowanie kary porządkowej, bądź podjęcia rozmów z zainteresowanym w sprawie rozwiązania umowy o pracę za porozumieniem stron.

W dniu 29 czerwca 2016r. pozwany rozwiązał z powodem umowę o pracę bez zachowania okresu wypowiedzenia z winy pracownika. Przyczyną rozwiązania jest ciężkie naruszenie przez powoda podstawowych obowiązków pracowniczych polegające na niedopełnieniu obowiązków służbowych, przekroczeniu uprawnień oraz nieprzestrzeganiu wewnętrznych przepisów prawa i ustalonego porządku w procesie pracy, tj.:

- a. brak właściwego nadzoru nad realizacją postanowień umowy z dnia 23 lutego 2016 roku, do którego zgodnie z § 8 przedmiotowej umowy oraz zakresem obowiązków powód był zobowiązany,
- b. nie przestrzeganie polecenia służbowego Dyrektora pozwanego z dnia 7 grudnia 2015 roku w sprawie zasad ujętych w „Standardach przygotowania lokali mieszkalnych”, a zwłaszcza punktu 8 dotyczącego zasad postępowania w sytuacjach związanych z podniesieniem kosztów remontu i w konsekwencji podjęcie samodzielnej decyzji o przekroczeniu kosztów remontu pustostanu w lokalu nr (...) w budynku przy ul. (...) o kwotę 11.610,22 zł, pomimo że powód nie posiadał uprawnień do podjęcia takiej decyzji i był zobowiązany do uzyskania takiej zgody od Dyrektora Zakładu. Tym zachowaniem powód naraził pracodawcę na zwiększone koszty remontu i wydatkowanie środków, które nie były przewidziane w budżecie Zakładu,
- c. wystawienie protokołu konieczności stwierdzającego konieczność wykonania dodatkowych prac w drugim lokalu – nr 33 w budynku przy ul. (...) – już po wykonaniu i odebraniu robót.

Zgodnie z treścią przedmiotowego pisma z 29 czerwca 2016 roku, pracownik został poinformowany, że w terminie 14 dni od dnia doręczenia tego oświadczenia o rozwiązaniu umowy o pracę, przysługuje mu prawo wniesienia odwołania do Sądu Rejonowego

dla Warszawy Pragi - Południe w Warszawie VI Wydziału Pracy i Ubezpieczeń Społecznych, ul. Terespolska 15a, 03-813 Warszawa.

W w/w dniu 29 czerwca 2016 roku o godz. 14.10 powód – w obecności świadków L. K. i A. S. (2) – zapoznał się z pisemnym oświadczeniem

o rozwiązaniu umowy o pracę przez jego osobiste odczytanie i odmówił podpisania dokumentu. Wtedy pracownik został pouczony przez Kierownika Działu Kadr i Płac o przysługujących prawach i konsekwencjach. Następnie poproszono A. P. o przyjście na spotkanie, zaś Kierownik Działu Kadr i Płac dodatkowo odczytała powodowi przedmiotowe pismo. Powód ponownie odmówił podpisania dokumentu oraz oświadczył, że może przysłać zwolnienie datowane na 30 dni wstecz.

Po powyższym zdarzeniu, powód uzyskiwał kolejne zwolnienia lekarskie na okres do dnia 31 sierpnia 2016 roku, łącznie. W trzynastym dniu, po ustaniu w/w zwolnienia lekarskiego, A. S. (1) 13 września 2016 roku złożył w Sądzie Rejonowym dla W. P. w W. pozew przeciwko Zakładowi (...) w (...) (...) (...) W. w W. o przywrócenie do pracy.

Sąd Rejonowy ustalił stan faktyczny na podstawie dowodów z dokumentów znajdujących się w aktach sprawy, akt osobowych powoda oraz zeznań świadków: L. K., M. C., W. J. i A. S. (2), uznając je za wiarygodne, spójne wewnętrznie, korespondujące ze sobą i tworzące logiczną całość. Nie były dla Sądu wiarygodne zeznania A. S. (1), B. S., I. A., P. F. i A. K. w zakresie

w jakim są one sprzeczne z wyżej ustalonym stanem faktycznym. W szczególności są one sprzeczne w zakresie twierdzenia, że powód nie naruszył w sposób ciężki swoich podstawowych obowiązków pracowniczych oraz, że zasadny miałby być wniosek

o przywrócenie terminu do wniesienia odwołania do Sądu Pracy. W tych dwóch kwestiach zeznania tych osób okazały się sprzeczne z w/w dokumentami i zeznaniami świadków: L. K., M. C., W. J. i A. S. (2).

W tak ustalonym stanie faktycznym Sąd Rejonowy powołał się na treść art. 52 § 1 k.p. i art. 30 § 4 i 5 k.p. oraz art. 61 k.c. w zw. z art. 300 k.p., wskazując, że z ustalonego stanu faktycznego jednoznacznie wynika, że powód w dniu 29 czerwca 2016 roku otrzymał i skutecznie zapoznał się z treścią pisma pracodawcy zawierającego oświadczenie woli o rozwiązaniu umowy o pracę bez zachowania okresu wypowiedzenia. Fakt, iż powód odmówił przyjęcia pisma po uprzednim zapoznaniu się z nim nie ma wpływu na skuteczność złożonego przez pracodawcę oświadczenia. Zgodnie bowiem z utrwalonym w orzecznictwie poglądem i stanowiskiem doktryny nieuzasadniona odmowa przyjęcia przez pracownika pisma zawierającego oświadczenie pracodawcy o rozwiązaniu umowy o pracę

bez wypowiedzenia jest równoznaczna z jego przyjęciem. W szczególności za nieuzasadnioną odmowę przyjęcia takiego pisma można uznać sytuację, w której pracownik nie zgadza się z przyczynami wskazanymi przez pracodawcę. Oświadczenie pracodawcy zawarte w piśmie z dnia 29 czerwca 2016 roku zawierało prawidłowe pouczenie o możliwości odwołania się do Sądu Pracy i o terminie w jakim należy takie odwołanie złożyć. Mimo tego, powód terminu na złożenie odwołania nie dotrzymał.

Sąd Rejonowy wskazał przy tym, że z dniem 1 stycznia 2017 r. nastąpiła zmiana art. 264 k.p. i obecnie odwołanie wnosi się do sądu pracy w ciągu 21 dni od dnia doręczenia pisma rozwiązującego umowę o pracę, przy czym w niniejszej sprawie obowiązuje poprzednie brzmienie tego przepisu i 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. Stwierdził przy tym, iż z ww. przepisu oraz art. 265 § 1 i 2 k.p. wynika, że jeżeli pozew zostanie złożony po terminie sąd może przywrócić termin jeżeli zostaną spełnione przesłanki umożliwiające jego przywrócenie. Należy podkreślić, iż w art. 264 k.p. ustawodawca wprowadził krótkie terminy do dochodzenia przez pracownika na drodze sądowej roszczeń. Terminy te różnią się długością oraz charakterem prawnym od przedawnienia. Ich upływ jest brany przez sąd z urzędu, a nie na zarzut pozwanego, co ma miejsce w przypadku przedawnienia. Bieg tych terminów nie podlega przerwaniu ani zawieszeniu. Z upływem terminu określonego w art. 264 k.p. wygasa możliwość dochodzenia przez pracownika roszczenia na drodze sądowej.

Sąd Rejonowy zważył, iż powód złożył pozew po upływie ustawowego terminu. Po zdarzeniu z dnia 29 czerwca 2016 roku, powód uzyskiwał kolejne zwolnienia lekarskie na okres do dnia 31 sierpnia 2016 roku, włącznie. W trzynastym dniu, po ustaniu zwolnienia lekarskiego, A. S. (1) 13 września 2016 roku złożył w Sądzie Rejonowym dla Warszawy Pragi - Południe w Warszawie pozew przeciwko Zakładowi Gospodarowania Nieruchomościami w (...) (...) (...) w W. o przywrócenie do pracy. Tymczasem wnioski 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.

Zatem w realiach niniejszej sprawy, zdaniem Sądu Rejonowego, należy stwierdzić, że powód nie dotrzymał ww. 7 dni od dnia ustania przyczyny uchybienia terminu. Ponadto w żaden sposób nie uprawdopodobnił, że uchybienie głównego terminu nastąpiło bez jego winy. Brak winy po stronie osoby dokonującej czynności jest konieczną i jednocześnie podstawową przesłanką przywrócenia terminu. Dopuszczenie się przez stronę choćby lekkiego niedbalstwa daje podstawę do przyjęcia jej winy, a tym samym nie uzasadnia przywrócenie terminu. Powód zapoznał się pismem rozwiązującym umowę, jak i zawartym w nim pouczeniem już w dniu 29 czerwca 2016 roku, zaś pozew złożył w dniu 13 września 2016 roku. Sąd podzielił przy tym pogląd Sądu Najwyższego w wyroku z dnia 13 grudnia 1996 r., sygn. akt I PKN 41/96, zgodnie z którym odmowa przyjęcia przez pracownika pisemnego oświadczenia o wypowiedzeniu umowy, zawierającego prawidłowe pouczenie o prawie odwołania do sądu, nie stanowi podstawy do przywrócenia uchybionego terminu.

W ocenie Sądu Rejonowego pozwany prawidłowo pouczył powoda o prawie wniesienia odwołania do Sądu Pracy w terminie 14 dni, liczonym od daty doręczenia pisma rozwiązującego umowę o pracę. Uwzględniając stopień wykształcenia powoda wynikający z jego akt osobowych, doświadczenie zawodowe oraz obiektywny miernik staranności, jakiego można wymagać od strony dbającej należyście o swoje interesy, w ocenie Sądu Rejonowego uchybienie we wniesieniu odwołania było zawinione przez powoda. Odnośnie zwolnień lekarskich to należy stwierdzić, że nie wynika z nich, aby powód nie mógł chodzić. Co więcej, strona powodowa zgodnie z art. 6 k.c. w związku z art. 300 k.p. nie wnioskowała o przeprowadzenie dowodu z opinii biegłego sądowego lekarza celem wykazania niemożności złożenia w terminie przedmiotowego pozwu. Powód też nie wykazał, że nie mógł posłużyć się osobą bliską we wniesieniu odwołania do Sądu Pracy.

Biorąc pod uwagę powyższe Sąd Rejonowy uznał, że nie ma żadnych podstaw, aby przywrócić powodowi termin. Przede wszystkim powód nie dochował 7 dniowego terminu z art. 265 k.p., nie zadbał należyście o swoje sprawy, nie dołożył należytej staranności, aby złożyć pozew w Sądzie w terminie. Niedokonanie czynności procesowej w terminie pociąga za sobą ujemny skutek dla strony. Termin na wniesienie odwołania do Sądu Pracy jest terminem prawa

materialnego, który jakkolwiek przypomina termin procesowy, to nie mają jednak do niego zastosowania zasady dotyczące uchybienia i przywrócenia terminów przewidziane w prawie procesowym. Oznacza to, iż w przypadku, gdy pracownik po upływie tego terminu wytoczy powództwo dotyczące rozwiązania stosunku pracy, nawet gdyby było powództwem zasadnym, to należy je oddalić.

Ponadto Sąd Rejonowy stwierdził, że postępowanie dowodowe wykazało zasadność podanych w piśmie z dnia 29 czerwca 2016 roku powodów rozwiązania umowy o pracę. Pozwany udowodnił w toku procesu nieprzestrzeganie przez powoda polecenia służbowego Dyrektora z dnia 7 grudnia 2015 roku w sprawie zasad ujętych w „Standardach przygotowania lokali mieszkalnych”, tj. punktu 8 dotyczącego zasad postępowania w sytuacjach związanych z podniesieniem kosztów remontu i w konsekwencji podjęcie samodzielnej decyzji o przekroczeniu kosztów remontu pustostanu w lokalu nr (...) w budynku przy ul. (...) w W. o kwotę 11.610,22 zł. Powód nie posiadał uprawnień do podjęcia takiej decyzji i był zobowiązany do uzyskania takiej zgody od Dyrektora Zakładu. Tym zachowaniem powód naraził pracodawcę na zwiększone koszty remontu i wydatkowanie środków, które nie były przewidziane w budżecie Zakładu. Ponadto zostało wykazane w procesie, że powód wystawił protokół konieczności stwierdzający konieczność wykonania dodatkowych prac w drugim lokalu – nr 33 w budynku przy ul. (...) w W. – już po wykonaniu i odebraniu robót.

Z uwagi na powyższe, na podstawie wskazanych przepisów, Sąd oddalił ostatecznie sprecyzowane roszczenie powoda o przywrócenie do pracy i wynagrodzenie za czas pozostawania bez pracy. O kosztach procesu Sąd Rejonowy orzekł z uwzględnieniem § 9 ust. 1 pkt 1 rozporządzenia Ministra Sprawiedliwości z dnia 22 października 2015 roku w sprawie opłat za czynności radców prawnych (Dz. U. z 2015 roku, poz. 1804 ze zm.).

Apelację od powyższego wyroku złożył w dniu 19 grudnia 2017 r. powód A. S. (1), zaskarżając rozstrzygnięcie Sądu Rejonowego w całości. Powód zarzucił skarżonemu wyrokowi:

a) naruszenie prawa materialnego przez błędną wykładnię i niewłaściwe zastosowanie art. 264 i art. 265 k.p. poprzez nieprzywrócenie terminu do wniesienia odwołania w sytuacji, gdy już samo wniesienie odwołania powinno być kwalifikowane jako wniosek o przywrócenie terminu, jak również okoliczności podniesione w odwołaniu wskazują na zasadność takiego wniosku,

b) naruszenie prawa materialnego przez błędną wykładnię i niewłaściwe zastosowanie art. 52 § 1 pkt 1 k.p. poprzez uznanie, że w sprawie doszło do ciężkiego naruszenia przez powoda podstawowych obowiązków pracowniczych,

c) naruszenie prawa materialnego przez błędną wykładnię i niewłaściwe zastosowanie art. 52 § 1 pkt 1 k.p. w zw. z art. 8 k.p. poprzez sprzeczne z zasadami współżycia społecznego rozwiązanie z powodem umowy o pracę bez wypowiedzenia z powodu ciężkiego naruszenia podstawowych obowiązków pracowniczych w sytuacji, gdy leczy się na schizofrenię i depresję, nie był uprzednio karany karami porządkowymi, a konieczność wykonania robót dodatkowych wynikała z winy innych pracowników,

d) naruszenie prawa materialnego przez błędną wykładnię i niewłaściwe zastosowanie art. 18^{3a}, art. 18^{3b} § 1 pkt 1 k.p. w zw. z art. 52 § 1 pkt 1 k.p. poprzez rozwiązanie umowy o pracę bez wypowiedzenia stanowiące naruszenie zasady równego traktowania oraz dyskryminację ze względu na stan zdrowia powoda,

e) naruszenie przepisów procesowych, zwłaszcza art. 233 § 1 k.p.c. w zw. z art. 328 § 2 k.p.a. w zw. z art. 13 § 1 k.p.c., art. 212 k.p.c. w zw. z art. 13 § 1 k.p.c., art. 227 k.p.c. w zw. z art. 13 § 1 k.p.c. poprzez dowolną ocenę dowodów, nieuwzględnienie całokształtu materiału dowodowego w sprawie, niewystarczające uzasadnienie faktyczne i prawne wyroku, co w konsekwencji spowodowało błędne ustalenia faktyczne polegające w szczególności na tym, że:

– doszło do ciężkiego naruszenia podstawowych obowiązków pracowniczych,

– powód nie przestrzegał polecenia służbowego Dyrektora z dnia 7 grudnia 2015 r. zawartego w „Standardach przygotowania lokali mieszkalnych”, zwłaszcza pkt 8 dotyczącego zasad postępowania w sytuacjach związanych z podniesieniem kosztów remontów,

– samodzielnie podjął decyzję o podniesieniu kosztów remontu pustostanu w lokalu nr 36 podczas gdy uczynił to pod naciskiem przełożonych,

– powód samodzielnie wystawił protokół konieczności wykonania prac w drugim lokalu nr (...) już po wykonaniu i odebraniu prac.

f) naruszenie przepisów procesowych art. 227 k.p.c. w zw. z art. 328 § 2 k.p.c. i art. 13 § 1 k.p.c. poprzez nieprzeprowadzenie dowodu z przedstawionej dokumentacji medycznej wskazującej na chorobę psychiczną powoda, co było faktem mającym dla sprawy istotne znaczenie.

W oparciu o powyższe zarzuty powód wniósł o zmianę zaskarżonego wyroku i uwzględnienie powództwa oraz przywrócenie go do pracy i zasądzenie wynagrodzenia za czas pozostawania bez pracy, ewentualnie o uchylenie wyroku i przekazanie sprawy do ponownego rozpoznania, a także o zasądzenie od pozwanego na jego rzecz kosztów procesu. W uzasadnieniu apelacji powód szczegółowo odniósł się do powyższych zarzutów. W szczególności wskazał, że wniesione przez niego odwołanie od rozwiązania umowy o pracę powinno być kwalifikowane jako wniosek o przywrócenie terminu. Zdaniem powoda, Sąd Rejonowy nie rozważył całokształtu okoliczności dotyczących jego winy w uchybieniu terminowi na przywrócenie terminu. Winy tej, w ocenie powoda, nie można mu przypisać, gdyż jest osobą dotkniętą schorzeniami psychicznymi, który to stan zdrowia został spotęgowany stresem związanym z rozwiązaniem umowy bez wypowiedzenia.

Powód wskazał przy tym, że nie zrozumiał treści przedstawionego mu oświadczenia o rozwiązaniu umowy o pracę w trybie art. 52 § 1 k.p., a świadomość co do jego treści powziął dopiero po otrzymaniu odpowiedzi na pozew. Dodatkowo powód odniósł się również do samych okoliczności, jakie zdaniem pozwanego miały uzasadniać rozwiązanie z nim umowy o pracę, wskazując przy tym, że w jego ocenie nie uchybił obowiązkom pracowniczym oraz wykonał prace zgodnie z procedurami i przepisami.

Pozwany Zakład Gospodarowania Nieruchomościami w (...) (...) w odpowiedzi na apelację z dnia 10 stycznia 2018 r. wniósł o jej oddalenie w całości oraz zasądzenie od powoda kosztów postępowania odwoławczego, wskazując, że wyrok Sądu Rejonowego jest prawidłowy, a podniesione przez powoda zarzuty są niezasadne.

Sąd Okręgowy zważył, co następuje:

W pierwszej kolejności wskazać należy, że zgodnie z art. 378 § 1 k.p.c. sąd drugiej instancji rozpoznaje w postępowaniu apelacyjnym „sprawę”, a nie „apelację”, a co za tym idzie, obowiązkiem sądu drugiej instancji jest rozpoznanie sprawy w granicach apelacji

(art. 378 § 1 k.p.c.), wydanie orzeczenia na podstawie materiału procesowego zgromadzonego w całym dotychczasowym postępowaniu (art. 382 k.p.c.) oraz danie temu wyrazu w treści uzasadnieniu wyroku (art. 328 § 2 w zw. z art. 391 § 1 k.p.c.). Sąd odwoławczy ma, więc nie tylko uprawnienie, ale obowiązek rozważenia na nowo całego zabranego w sprawie materiału oraz jego własnej oceny (art. 382 k.p.c.), przy uwzględnieniu zasad wynikających z art. 233 § 1 k.p.c. Oznacza to, że sąd drugiej instancji ma z jednej strony pełną swobodę jurysdykcyjną (gdyż rozpoznaje „sprawę”), z drugiej natomiast ciąży na nim obowiązek rozważenia wszystkich zarzutów i wniosków podniesionych w apelacji oraz zgłoszonych w pismach procesowych składanych w toku postępowania apelacyjnego. Rozpoznanie apelacji sprowadza się więc do ponownego rozpatrzenia przez sąd drugiej instancji sprawy, w sposób potencjalnie nieograniczony, co oznacza że sąd ten jeszcze raz bada pod kątem merytorycznym i faktycznym sprawę rozstrzygniętą przez sąd pierwszej instancji. W konsekwencji może, a jeżeli je dostrzeże - powinien, naprawić wszystkie naruszenia prawa materialnego, niezależnie od tego, czy zostały wyknięte w apelacji, pod warunkiem, że mieszczą się w granicach zaskarżenia. Jedynymi ograniczeniami rozpoznania sprawy w postępowaniu odwoławczym są więc granice

zaskarżenia, każdorazowo wytyczane w poszczególnych przypadkach przez sformułowanie konkretnych zarzutów podniesionych w treści wniesionej apelacji (zob. wyroki Sądu Najwyższego z dnia 27 stycznia 2015 r., II PK 65/14; z dnia 11 kwietnia 2006 r., I PK 169/05; por. uchwała 7 Sędziów Sądu Najwyższego z dnia 31 stycznia 2008 r. III CZP 49/07).

Powód zarzucił wyrokowi Sądu Rejonowego zarówno naruszenie przepisów proceduralnych, jak i materialno-prawnych. Argumentacja skarżącego skupiła się przede wszystkim zakwestionowaniu dokonanej przez Sąd Rejonowy oceny materiału dowodowego, a przez to naruszeniu art. 233 § 1 k.p.c. w związku z innymi przepisami Kodeksu postępowania cywilnego, jak również samej zasadności przedmiotowego rozwiązania umowy o pracę w trybie art. 52 § 1 k.p. w kontekście przepisów odnoszących się do zasad współżycia społecznego (art. 8 k.p.) czy też zakazu dyskryminacji (art. 18^{3a} i nast. k.p.). W ocenie powoda Sąd Rejonowy nie wyjaśnił wszystkich okoliczności w sposób należyty, a w szczególności pominął okoliczność stanu jego zdrowia, która rzutowała na jego zdolność zrozumienia oświadczenia pracodawcy złożonego w dniu 29 czerwca 2016 roku i okresie późniejszym, a przez to miała wpływ na możliwość wniesienia odwołania w ustawowym terminie.

Zgodnie z art. 233 § 1 k.p.c. sąd ocenia wiarygodność i moc dowodów według własnego przekonania, na podstawie wszechstronnego rozważenia zebranego materiału.

W myśl tego przepisu sąd dokonując analizy materiału dowodowego powinien prowadzić taki tok rozumowania, na skutek którego dojdzie do sformułowania logicznie poprawnych wniosków składających się w jedną spójną całość, zgodną z doświadczeniem życiowym.

Sądy są obowiązane rozważyć materiał dowodowy w sposób bezstronny, racjonalny i wszechstronny jako całość, dokonując wyboru określonych środków dowodowych i ważąc ich moc oraz wiarygodność, a także odnosząc je do pozostałego materiału dowodowego (zob. wyrok Sądu Najwyższego z dnia 10 czerwca 1999 r., II UKN 685/98). Obrza przez sąd art. 233 § 1 k.p.c. może polegać albo na przekroczeniu granic swobody oceny wyznaczonej logiką, doświadczeniem, czy zasadami nauki, albo na niedokonaniu przez sąd wszechstronnego rozważenia materiału dowodowego sprawy. W tym drugim przypadku wyciągnięte przez sąd wnioski mogą być logiczne i zgodne z doświadczeniem życiowym, jednakże poczynione są w oparciu tylko o część materiału dowodowego, z pominięciem pozostałej części tego materiału, która pozwoliłaby na wyciągnięcie innych wniosków (zob. wyrok Sądu Apelacyjnego w Katowicach z dnia 26 kwietnia 2018 r., V AGa 130/18). Ocena dowodów dokonana na podstawie wszechstronnego rozważenia zebranego w sprawie materiału dowodowego powinna opierać się na zasadach logicznego rozumowania i doświadczenia życiowego. Powinna być także dokonana z punktu widzenia celowości i racjonalności podejmowanych przez uczestników określonych czynności (operacji) gospodarczych, finansowych i prawnych oraz ich życiowego prawdopodobieństwa (zob. wyrok Sądu Najwyższego z dnia 14 marca 2018 r., II CSK 241/17). Ramy swobodnej oceny dowodów muszą być zakreślone wymaganiami prawa procesowego, doświadczenia życiowego, regułami logicznego myślenia oraz pewnego poziomu świadomości prawnej, 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, a granice swobodnej oceny dowodów wyznaczają trzy czynniki: logiczny, ustawowy oraz ideologiczny. Czynniki logiczny oznacza, że sąd ma obowiązek wyprowadzenia z zebranego w sprawie materiału dowodowego wniosków logicznie prawidłowych. Rozumowanie sędziego z reguły ma charakter rozumowania dedukcyjnego (rzadziej redukcyjnego), powinien on zatem kierować się określonymi schematami, przewidzianymi w logice formalnej dla tego typu rozumowania. W konsekwencji między wnioskami sądu, które wyprowadza on przy ocenie poszczególnych dowodów, nie mogą istnieć sprzeczności, a wszystkie wnioski muszą stanowić logiczną całość (zob. wyrok Sądu Apelacyjnego w Krakowie z dnia 20 kwietnia 2018 r., I ACa 1438/17). W ramach swobody oceny dowodów, mieści się też wybór określonych dowodów spośród dowodów zgromadzonych, pozwalających na rekonstrukcję istotnych w sprawie faktów. Sytuacja, w której w sprawie pozostają zgromadzone dowody mogące prowadzić do wzajemnie wykluczających się wniosków, jest sytuacją immanentnie związaną z kontradiktoryjnym procesem sądowym. Weryfikacja zatem dowodów i wybór przez sąd orzekający w pierwszej instancji określonej grupy dowodów, na podstawie których sąd odtwarza okoliczności, które w świetle przepisów prawa materialnego stanowią

o istotnych w sprawie faktach stanowi realizację jednej z płaszczyzn swobodnej oceny dowodów. Powiązanie przy tym wynikających z dowodów tych wniosków w zgodzie z zasadami logiki i doświadczenia życiowego wyklucza możliwość skutecznego zdyskwalifikowania dokonanej przez sąd oceny, tylko z tej przyczyny, że w procesie zgromadzono też dowody, prowadzące do innych, niż wyprowadzone przez sąd pierwszej instancji, wniosków (zob. wyrok Sądu Apelacyjnego w Szczecinie z dnia 8 maja 2018 r., I AGa 33/18).

Z uwagi na treść zarzutów apelacyjnych, a także przedmiot rozpoznania i rozstrzygnięcia niniejszej sprawy, na etapie postępowania apelacyjnego stwierdzono potrzebę uzupełnienia materiału dowodowego zgromadzonego przez Sąd Rejonowy i dopełnienia ustaleń faktycznych w zakresie okoliczności mogących mieć wpływ na przywrócenie terminu do złożenia odwołania od oświadczenia pracodawcy o rozwiązaniu umowy o pracę. W kontekście powyższego w ocenie Sądu Okręgowego za zasadny uznać należy zarzut dotyczący braku uwzględnienia przez Sąd Rejonowy okoliczności stanu zdrowia powoda w kontekście skuteczności doręczenia mu przez pracodawcę w dniu 29 czerwca 2016 roku wypowiedzenia umowy o pracę. Sąd Rejonowy nie rozważył w pełni powyższych okoliczności, które były przez powoda akcentowane w toku postępowania, również w drodze składanej przez niego dokumentacji medycznej, z której wynika, że cierpi na schorzenia o podłożu psychiatrycznym. Zarzuty powoda w tym zakresie były zasadne o tyle, że okoliczność ta wymagała szczegółowego wyjaśnienia z uwagi na jej decydujący charakter dla możliwości dochodzenia przez powoda roszczeń. Należy przy tym jednocześnie zaznaczyć, że o ile kwestia ta była przez powoda poruszona, o tyle powód nie domagał się przeprowadzenia choćby dowodu z opinii biegłego sądowego o specjalności adekwatnej do zdiagnozowanych u niego schorzeń.

W związku z powyższym Sąd Okręgowy na podstawie art. 382 k.p.c. dopuścił zgłoszony w toku postępowania apelacyjnego przez powoda dowód z opinii biegłego psychiatry z dnia 28 marca 2018 roku, uzupełnionej opiniami z dnia 14 sierpnia 2018 roku oraz z dnia 3 listopada 2018 roku. Celem wydania ww. opinii było m. in. udzielenie odpowiedzi na pytania, czy powód w dniu 29 czerwca 2016 roku znajdował się w stanie wykluczającym możliwość świadomego podjęcia decyzji i wyrażenia woli oraz, czy we wskazanym dniu miał możliwość zrozumienia treści pisma pracodawcy o rozwiązaniu umowy o pracę bez wypowiedzenia i jak długo ewentualnie utrzymywał się ten stan.

W opinii uzupełniającej z dnia 14 sierpnia 2018 roku biegła wskazała, biorąc pod uwagę m. in. występujące u powoda zaburzenia urojeniowe (podobne do schizofrenii) i organiczne zaburzenia nastroju (afektywne), pogorszenie stanu psychicznego od maja 2016 roku, a także, uwzględniając okoliczności zdarzenia (stres związany z utratą pracy), że w jej ocenie, w dniu 29 czerwca 2016 roku powód znajdował w stanie wykluczającym możliwość świadomego podjęcia decyzji i wyrażania woli oraz nie miał we wskazanym dniu możliwości zrozumienia pisma pracodawcy o rozwiązaniu umowy o pracę. W ocenie biegłej stan ten utrzymywał się około miesiąca tj. do 28 lipca 2016 roku, czyli do końca hospitalizacji powoda w Szpitalu (...) w P.. W opinii uzupełniającej z dnia 3 listopada 2018 roku biegła podała ponadto, iż poza zaburzeniami urojeniowymi na podłożu organicznym u powoda występują deficyty poznawcze i cechy lekkiego otępienia. Zostały one wprawdzie stwierdzone w lipcu 2016 roku, jednakże w ocenie opiniującej nie rozwinęły się one w ciągu kilku tygodni i istniały już w dniu 29 czerwca 2016 roku. Sąd Okręgowy uznał ww. opinie biegłej za spójne i kompletne, oparte na zebranych materiale dowodowym, poparte logicznymi wnioskami i jako takie mogące stanowić podstawę orzeczenia.

Zgodnie z art. 61 § 1 k.c. w związku z art. 300 k.p. oświadczenie woli jest złożone z chwilą, gdy doszło do jego adresata w taki sposób, że mógł on zapoznać się z jego treścią. Stanowisko judykatury w kwestii interpretacji art. 61 § 1 zdanie pierwsze KC w związku z art. 300 KP jest utrwalone (por. uchwały Sądu Najwyższego z dnia 6 października 1998 r., III ZP 31/98; z dnia 9 września 1999 r., III ZP 5/99; wyroki Sądu Najwyższego z dnia 16 marca 1995 r., I PRN 2/95; z dnia 9 grudnia 1999 r., I PKN 430/99; z dnia 26 listopada 2003 r., I PK 490/02; z dnia 16 grudnia 2008 r., I PK 88/08). O doręczeniu pracownikowi zawiadomienia o wypowiedzeniu należy zatem mówić nie tylko wtedy, gdy pismo zawierające to zawiadomienie zostało mu wręczone osobiście, czy też wysłane (doszło do jego rąk), ale także i wtedy, gdy nie zostało mu fizycznie wręczone, lecz dotarło do niego w taki sposób, iż miał on realną (a nie hipotetyczną) możliwość zapoznania się z jego treścią, uwzględniając warunki

konkretne (a nie abstrakcyjne) (por. wyroki Sądu Najwyższego: z dnia 12 lutego 2010 r., II PK 204/09; z dnia 23 kwietnia 2010 r., II PK 295/09).

W rozpatrywanym stanie faktycznym, w oparciu o opinie biegłej jednoznacznie wskazujące, iż w 29 czerwca 2016 roku powód znajdował się w stanie wyłączającym możliwość zrozumienia treści kierowanego do niego pisma, Sąd Okręgowy stwierdził, iż powód nie miał możliwości zapoznania się z oświadczeniem pracodawcy o rozwiązaniu z nim umowy o pracę bez wypowiedzenia. Z uwagi na jego stan psychiczny, w tym dniu powód nie był w stanie zrozumieć treści oświadczenia pracodawcy o rozwiązaniu z nim umowy.

Powyższe okoliczności nie zmieniają jednak faktu, że stan wyłączający świadomość powoda – a tym samym możliwość zapoznania się z treścią oświadczenia pracodawcy

o rozwiązaniu umowy o pracę w trybie art. 52 § 1 k.p. – uległ poprawie od dnia 28 lipca

2016 r., pozostaje więc pytanie, czy powód był w stanie zapoznać się z przedmiotowym oświadczeniem po tej dacie, a w konsekwencji, od kiedy należy liczyć termin na złożenie odwołania od przedmiotowego oświadczenia, ewentualnie, wniosku o przywrócenie terminu na jego złożenie. Na podstawie opinii biegłego Sąd przyjął, że taka możliwość zaistniała po zakończeniu hospitalizacji. Biegła sądowa wskazała, że zdrowia i istniejący u powoda stopień natężenia schorzeń psychicznych uzasadniał przyjęcie, że powód pozostawał w stanie wyłączającym świadomość do dnia 28 lipca 2016 r., tj. do końca hospitalizacji. Sąd Okręgowy podzielił tą ocenę. Co prawda powód kwestionował powyższą opinię w zakresie, w jakim biegła wskazała, że znajdował się w stanie wyłączającym świadomość do końca hospitalizacji i wskazywał, że w jego ocenie stan ten trwał do końca zwolnienia lekarskiego, tj. do 31 sierpnia 2016 r. Argumentował to w ten sposób, że skoro biegła wskazała powyższą datę jako prawdopodobną datę końca trwania stanu nieświadomości, to można przyjąć, że stan ten trwał dłużej, do końca zwolnienia lekarskiego. Sąd Okręgowy nie zgodził się jednak z tym stanowiskiem. Sam fakt przebywania przez powoda na zwolnieniu lekarskim nie oznacza wprost, że znajduje się w stanie wyłączającym świadome podjęcie decyzji i wyrażania woli, w tym też zrozumienia sytuacji, w której powód się znajdował. Hospitalizacja psychiatryczna jest stosowana wtedy, gdy z uwagi na zaostrzenie schorzeń konieczne jest leczenie w odpowiednim środowisku, pod nadzorem specjalistów oraz w celu zapewnienia ustabilizowaniu schorzeń i sprowadzenia ich do poziomu zapewniającego prawidłowe funkcjonowanie. Stąd też, zdaniem Sądu, należy raczej przyjąć, że stan wyłączający świadomość ulegał stopniowej poprawie (tj. zmierzającej do przywrócenia świadomości) na skutek zastosowanej hospitalizacji; dalsze korzystanie przez powoda ze zwolnień lekarskich należy interpretować jako czas pozwalający na ustabilizowanie się tego stanu oraz pełny powrót do zdrowia. W ocenie Sądu, z uwzględnieniem powyższych wniosków biegłej sądowej, po hospitalizacji stan zdrowia powoda nie uzasadniał stwierdzenia, że pozostawał on w stanie wyłączającym świadomość, a tym samym ustąpiła przyczyna opóźnienia w złożeniu odwołania czy też ewentualnego złożenia wniosku o przywrócenie terminu. Z dniem zakończenia hospitalizacji powód miał więc możliwość zapoznania się z oświadczeniem pracodawcy o rozwiązaniu z nim umowy o pracę. Sąd Okręgowy miał przy tym na względzie, że powód składając pozew był oczywiście świadomy faktu, że pracodawca rozwiązał z nim umowę o pracę bez wypowiedzenia, wskazywał również w toku procesu, że kierował do pracodawcy pisma w tym zakresie, które pomógł mu sporządzić syn. Powyższa okoliczność przemawia więc za stwierdzeniem, że powód miał świadomość złożenia mu przez pracodawcę oświadczenia o rozwiązaniu umowy o pracę bez wypowiedzenia, choć z uwagi na stan zdrowia w dniu 29 czerwca 2016 r. należy przyjąć, że nie miał świadomości co do jego treści, w tym też wskazywanych przez pracodawcę przyczyn jego złożenia. W ocenie Sądu może to świadczyć ewentualnie o formalnej wadliwości złożonego oświadczenia, która mogłaby być wykazywana przed sądem w przypadku terminowego wniesienia odwołania, lecz nie o braku skutku w postaci rozwiązania umowy o pracę. Nie zmienia to jednak faktu, że powód miał możliwość podjęcia działań w celu wyjaśnienia sytuacji z pracodawcą, czy też dokładnego zapoznania się z oświadczeniem o rozwiązaniu umowy o pracę w sytuacji, gdy nie posiadał świadomości do jego dokładnej treści.

Biorąc pod uwagę, iż powód nie znajdował się w stanie wyłączającym świadomość

po zakończeniu hospitalizacji, Sąd Okręgowy uznał, iż początek terminu na złożenie odwołania od oświadczenia pracodawcy należy liczyć od dnia następującego po zakończeniu hospitalizacji, a więc od 29 lipca 2016 r. Termin na złożenie powództwa upływał zatem w dniu 13 sierpnia 2016 r., co z kolei potwierdza konstatację Sądu

Rejonowego o uchybieniu terminowi przez powoda, choć w oparciu o inne podstawy faktyczne. Częściowa zasadność podniesionych przez powoda zarzutów oraz wywołane nimi uzupełnienie materiału dowodowego o powyższe opinie biegłego skutkowały częściową zmianą ustaleń stanu faktycznego, ale nie prowadziły do odmiennej oceny zasadności wniesionego powództwa. Jednocześnie, w ocenie Sądu Okręgowego poza potrzebą dopuszczenia dowodu z opinii biegłego na ww. okoliczność nie zachodziła więcej potrzeba uzupełnienia postępowania dowodowego.

Wskazać w tym miejscu należy, że sąd drugiej instancji, dokonując we własnym zakresie ustaleń faktycznych ma zasadniczo korzystać z materiału zebranego w postępowaniu przed sądem pierwszej instancji. Orzekając, także reformatoryjnie, sąd odwoławczy musi oprzeć swoje rozstrzygnięcie na własnych, również odmiennych, ustaleniach, co w żadnym razie nie godzi w zasadę instancyjności, ponieważ dokonuje on oceny także materiału zebranego w postępowaniu pierwszoinstancyjnym w powiązaniu z określonymi zarzutami apelacyjnymi, dokonując jedynie naprawienia błędów sądu pierwszej instancji w zgodzie z ogólnymi zasadami postępowania cywilnego. Może przy tym zmienić ustalenia faktyczne stanowiące podstawę wydania wyroku sądu pierwszej instancji bez przeprowadzenia postępowania dowodowego uzasadniającego odmienne ustalenia, chyba że szczególne okoliczności wymagają ponowienia lub uzupełnienia tego postępowania (zob. wyrok Sądu Najwyższego z dnia 5 grudnia 2014 r., III CSK 362/13; uchwała Sądu Najwyższego z dnia 23 marca 1999 r., III CZP 59/98). Ustalenia i wnioski mieszczą się w ramach swobodnej oceny wiarygodności i mocy dowodów wynikającej z przepisu art. 233 k.p.c. Sąd odwoławczy oceniając, jako prawidłowe ustalenia faktyczne i rozważania prawne dokonane przez Sąd pierwszej instancji uznał je za własne. W związku z powyższym zbędne jest ich szczegółowe powtarzanie w uzasadnieniu wyroku Sądu odwoławczego (por. wyrok Sądu Najwyższego z dnia 5 listopada 1998 r., sygn. I PKN 339/98).

Mając na względzie powyższe, Sąd Okręgowy w pełni podzielił stanowisko Sądu Rejonowego co do tego, że powód nie złożył powództwa w przewidzianym przepisami terminie, a ponadto nie złożył w stosownej dacie wniosku o przywrócenie terminu na jej dokonanie. Zgodnie z art. 264 k.p. obowiązującym w stanie prawnym aktualnym na dzień rozwiązania z powodem umowy o pracę 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. Z kolei w myśl art. 265 § 1 i 2 k.p. jeżeli pracownik nie dokonał - bez swojej winy - w terminie czynności, o których mowa w art. 97 § 2¹ i w art. 264, sąd pracy na jego wniosek postanowi przywrócenie uchybionego terminu; wniosek o przywrócenie terminu wnosi się do sądu pracy w ciągu 7 dni od dnia ustania przyczyny uchybienia terminu i należy w nim uprawdopodobnić okoliczności uzasadniające przywrócenie terminu. W kontekście powyższego Sąd stwierdził, że powód nie dotrzymał terminu 7 dni od dnia ustania przyczyny uchybienia terminu, gdyż nie uprawdopodobnił, że uchybienie głównego terminu nastąpiło bez jego winy.

Powyższe okoliczności w zasadzie przesądzały o braku zasadności pozostałych zarzutów podniesionych przez powoda, które w przeważającej większości dotyczyły przepisów naruszenia prawa materialnego, w szczególności art. 52 § 1 k.p. Z uwagi na omówione wyżej uchybienia terminowe w istocie nie zachodziła konieczność rozważania zasadności rozwiązania z nim umowy o pracę bez wypowiedzenia, choć Sąd Rejonowy przedstawił w tym zakresie pewne rozważania, które Sąd Okręgowy w całości podziela. Przeprowadzone przez Sąd Rejonowy postępowanie dowodowe w zakresie oceny zasadności rozwiązania umowy o pracę z powodem w trybie art. 52 § 1 pkt 1 k.p. było prawidłowe, trafna był również ocena prawna ustalonego stanu faktycznego w niniejszej sprawie. Pracodawca jako przyczynę rozwiązania umowy wskazał ciężkie naruszenie przez powoda podstawowych obowiązków pracowniczych polegające na niedopełnieniu obowiązków służbowych, przekroczeniu uprawnień oraz nieprzestrzeganiu wewnętrznych przepisów prawa i ustalonego porządku w procesie pracy. Pracodawca podniósł w uzasadnieniu brak właściwego nadzoru nad realizacją umowy z dnia 23 lutego 2016 roku zawartej między ZGN a wykonawcą dotyczącej remontu lokalu w W. przy ul. (...). Dalej w uzasadnieniu wypowiedzenia umowy o pracę pracodawca powoływał się na samowolne podjęcie przez powoda decyzji o zwiększeniu kosztów prac w ww. lokalu pomimo braku uprawnień do podjęcia takiej decyzji, przez co powód naraził pracodawcę na zwiększone koszty remontu i wydatkowanie środków, które nie były przewidziane w budżecie Zakładu. Ponadto pracodawca zarzucił powodowi wystawienie protokołu konieczności stwierdzającego konieczność wykonania dodatkowych prac w lokalu nr (...) w budynku przy ul. (...) już po wykonaniu i odebraniu robót. Sąd Rejonowy ustalił, iż powód, nadzorując remont

lokalu nr (...) przy ul. (...) w W. przekroczył przysługujące mu uprawnienia i samowolnie zlecił wykonawcy wykonanie robót nie ujętych w umowie o wykonanie robót budowlanych zawartej w dniu 23 lutego 2016 roku pomiędzy ZGN a wykonawcą, co spowodowało przekroczenie kosztów remontu o 11.610,22 zł. Działanie powoda stanowiło naruszenie obowiązujących w Zakładzie wewnętrznych przepisów dotyczących zasad kosztów remontu tj. pkt 8 Standardów przygotowania lokali mieszkalnych stanowiącego, iż podniesienie wysokości kosztów remontu wymaga uprzedniej akceptacji Dyrektora Zakładu. Ponadto, nadzorując wykonanie prac budowlanych w lokalu nr (...) przy ul. (...) w W., powód zlecił wykonawcy wykonanie robót budowlanych nie objętych w umowie zawartej pomiędzy ZGN a wykonawcą bez uzyskania uprzedniej zgody Dyrektora.

W ocenie Sądu Okręgowego ustalony przez Sąd Rejonowy stan faktyczny wpisywał się w okoliczności wskazane w oświadczeniu pracodawcy jako przyczyna rozwiązania umowy o pracę w trybie art. 52 § 1 pkt 1 k.p. Zgodnie z treścią tego przepisu pracodawca może rozwiązać umowę o pracę bez wypowiedzenia z winy pracownika w razie ciężkiego naruszenia przez pracownika podstawowych obowiązków pracowniczych. W pojęciu ciężkiego naruszenia podstawowych obowiązków pracowniczych mieszczą się trzy elementy: bezprawność zachowania pracownika (naruszenie podstawowego obowiązku pracowniczego), naruszenie albo zagrożenie interesów pracodawcy oraz zawinienie obejmujące zarówno winę umyślną, jak i rażące niedbalstwo. Uzasadnioną przyczyną rozwiązania z pracownikiem umowy o pracę w trybie art. 52 § 1 pkt 1 k.p. może być zatem zawinione działanie pracownika powodujące samo zagrożenie interesów pracodawcy (por. wyroki Sądu Najwyższego z 20 stycznia 2015 r. I PK 137/14, z 14 stycznia 2014 r. III PK 50/13).

W kontekście powyższego, na tle ustalonych w sprawie okoliczności można zasadnie zarzucić powodowi działanie, o którym mowa w oświadczeniu rozwiązania umowy o pracę, bowiem nosiło cechy bezprawności, jako sprzeczne z ustalonymi w Zakładzie regulacjami wewnętrznymi.

W ocenie Sądu Okręgowego w niniejszej sprawie nie zachodziły również przesłanki do uznania, iż wypowiedzenie przez pracodawcę w dniu 29 czerwca 2016 roku umowy o pracę bez wypowiedzenia z winy pracownika było sprzeczne z zasadami współzycia społecznego. Samowolna decyzja powoda o zleceniu robót dodatkowych wbrew obowiązującym u pracodawcy zasadom postępowania w takich sytuacjach stanowi naruszenie podstawowego obowiązku pracowniczego wynikającego z art. 100 § 1 pkt 4 - dbałości o dobro zakładu pracy. Powód spowodował naruszenie interesu zakładu pracy. Fakt, iż pracownik cierpiał na schorzenia psychiczne nie stanowi powodu, który usprawiedliwiłby uznanie, iż pracodawca korzystając z uprawnienia do rozwiązania umowy w trybie art. 52 k.p.k. naruszył zasady współzycia społecznego. Ochrona, jaką przewiduje art. 8 k.p. przed wykorzystaniem prawa w sposób sprzeczny z zasadami współzycia społecznego nie oznacza bowiem, automatycznego uwzględnienia przez sąd pracy sytuacji rodzinnej i materialnej pracownika zwolnionego z pracy w oderwaniu od usprawiedliwionego interesu pracodawcy. W niniejszej sprawie fakt, iż powód cierpi na schorzenia psychiczne nie usprawiedliwia uznania za sprzeczne z zasadami współzycia społecznego oświadczenia woli pracodawcy o rozwiązaniu z nim umowy, gdyż powody wypowiedzenia zostały zakwalifikowane jako ciężkie naruszenie obowiązków pracowniczych.

Odnosząc się do zarzutu naruszenia art. 18^{3a} § 1 pkt 1 k.p. oraz 18^{3b} 1 pkt 1 k.p. tj. zarzutu naruszenia zasady niedyskryminacji, Sąd Okręgowy uznał, iż jest on całkowicie chybiony. Powód nie wykazał, iż wypowiedzenie umowy o pracę opierało się na kryteriach dyskryminacyjnych. Zgodnie z zasadą rozkładu ciężaru dowodów, na pracowniku spoczywa obowiązek przedstawienia faktów, z których wynika domniemanie nierównego traktowania a następnie na pracodawcę zostaje przerzucony ciężar udowodnienia, że nie traktował pracownika gorzej od innych pracowników albo że, traktując go odmiennie od innych kierował się obiektywnymi i usprawiedliwionymi przyczynami (por. wyrok Sądu Najwyższego z dnia 9 czerwca 2006 r., III PK 30/06). Powód nie podnosił powyższych okoliczności w toku postępowania przed Sądem Rejonowym, a ponadto nie przedłożył żadnych dowodów, które miałyby na celu wykazanie dyskryminowanie go przez pracodawcę. Wskazane w piśmie pracodawcy o wypowiedzeniu umowy o pracę przyczyny były związane z realizacją obowiązków przez powoda i nie stanowią niedopuszczalnego różnicowania sytuacji pracownika z uwagi na jest stan zdrowia.

Mając na uwadze powyższe okoliczności Sąd Okręgowy uznał, iż skarżone rozstrzygnięcie Sądu Rejonowego było prawidłowe, gdyż Sąd ten zasadnie i adekwatnie do ustalonego stanu faktycznego wskazał przepisy prawa stanowiące podstawę rozstrzygnięcia. Mimo uzupełnienia materiału dowodowego i częściowej zmiany ustaleń faktycznych w sprawie na skutek złożonej przez powoda apelacji, Sąd Okręgowy nie znalazł podstaw do zmiany ani uchylenia skarżonego wyroku. Zarzuty powoda podniesione w apelacji stanowiły natomiast jedynie polemikę z prawidłowym rozstrzygnięciem Sądu Rejonowego, a pozwany nie wykazał zasadności prezentowanej linii argumentacyjnej. Biorąc powyższe pod uwagę Sąd Okręgowy na podstawie art. 385 k.p.c. oddalił apelację powoda, jako bezzasadną, o czym orzekł w punkcie 1 sentencji wyroku.

O kosztach postępowania Sąd Okręgowy orzekł w punkcie 2 wyroku na podstawie art. 102 k.p.c. mając na względzie sytuację finansowo-bytową powoda, jego stan zdrowia oraz fakt, że był zwolniony z kosztów sądowych w postępowaniu pierwszoinstancyjnym.

SSO Agnieszka Stachurska SSO Marcin Graczyk SSO Małgorzata Jarząbek (spr.)

|

(...)