

Sygn. VPa 107/14

WYROK

W IMIENIU RZECZYPOSPOLITEJ POLSKIEJ

Dnia 23 października 2014 roku

Sąd Okręgowy – Sąd Pracy i Ubezpieczeń Społecznych w Piotrkowie Trybunalskim,

Wydział V w składzie:

Przewodniczący: SSO Beata Łapińska (spr.)

Sędziowie: SSO Magdalena Marczyńska

SSR del. Beata Grabiszewska

Protokolant: st.sekr.sądowy Marcelina Machera

po rozpoznaniu w dniu 16 października 2014 roku w Piotrkowie Trybunalskim

na rozprawie

sprawy z powództwa G. B. (1), G. B. (2), A. M., A. O.

przeciwko Powiatowi (...)

o odszkodowanie

na skutek apelacji powódki A. O. i pozwanego Powiatu (...)

od wyroku Sądu Rejonowego w Piotrkowie Tryb. IV Wydziału Pracy i Ubezpieczeń Społecznych z dnia 25 listopada 2013r. sygn. IV P 201/13

z apelacji pozwanego:

1. zmienia zaskarżony wyrok w punktach: I podpunkty: „1” (pierwszy), „3” (trzeci) i „4” (czwarty), II podpunkty: „1” (pierwszy), „3” (trzeci) i „4” (czwarty) oraz IV podpunkty : „1” (pierwszy) i „2” (drugi) w ten sposób, że oddala powództwa,

2. oddala apelację powódki A. O.,

3. nie obciąża powodów: G. B. (1), G. B. (2), A. M. i A. O. kosztami postępowania za instancję odwoławczą.

Sygn. akt V Pa 107/14

UZASADNIENIE

Pozwem z dnia 31 maja 2013 roku powódka G. B. (1) wniosła o uznanie za bezskuteczne wypowiedzenia umowy o pracę dokonanej przez pozwanego Dom Dziecka w S..

W odpowiedzi na pozew z dnia 10 lipca 2013 roku pozwany Dom Dziecka w S. nie uznał powództwa i wniósł o jego oddalenie. W odpowiedzi na pozew podniósł, że powódka otrzymała wypowiedzenie umowy o pracę z powodu

likwidacji placówki. Dom Dziecka jest jedynie wykonawcą decyzji samorządu terytorialnego, który podjął decyzję o likwidacji placówki.

Pozwem z dnia 31 maja 2013 roku powód G. B. (2) o uznanie za bezskuteczne wypowiedzenia umowy o pracę dokonanego przez pozwanego Dom Dziecka w S..

W odpowiedzi na pozew z dnia 10 lipca 2013 roku pozwany Dom Dziecka w S. nie uznał powództwa i wniósł o jego oddalenie. W odpowiedzi na pozew podniósł, że powód otrzymał wypowiedzenie umowy o pracę z powodu likwidacji placówki. Dom Dziecka jest jedynie wykonawcą decyzji samorządu terytorialnego, który podjął decyzję o likwidacji placówki.

Pozwem z dnia 5 czerwca 2013 roku powódka A. O. wniosła o uznanie za bezskuteczne wypowiedzenia umowy o pracę dokonanego przez pozwanego Dom Dziecka w S..

W odpowiedzi na pozew z dnia 10 lipca 2013 roku pozwany Dom Dziecka w S. nie uznał powództwa i wniósł o jego oddalenie. Pozwany podniósł, iż powódka wniosła odwołanie po upływie terminu z art. 264 k.p. Nadto podniósł, że powódka otrzymała wypowiedzenie umowy o pracę z powodu likwidacji placówki. Dom Dziecka jest jedynie wykonawcą decyzji samorządu terytorialnego, który podjął decyzję o likwidacji placówki.

Pozwem z dnia 5 czerwca 2013 roku powódka A. M. wniosła o uznanie za bezskuteczne wypowiedzenia umowy o pracę dokonanego przez pozwanego Dom Dziecka w S..

W odpowiedzi na pozew z dnia 19 lipca 2013 roku pozwany Dom Dziecka w S. nie uznał powództwa i wniósł o jego oddalenie. Pozwany podniósł, iż powódka wniosła odwołanie po upływie terminu z art. 264 k.p. Nadto podniósł, że powódka otrzymała wypowiedzenie umowy o pracę z powodu likwidacji placówki. Dom Dziecka jest jedynie wykonawcą decyzji samorządu terytorialnego, który podjął decyzję o likwidacji placówki.

Pozwem z dnia 14 czerwca 2013 roku powód K. K. wniósł o uznanie za bezskuteczne wypowiedzenia umowy o pracę dokonanego przez pozwanego Dom Dziecka w S..

W odpowiedzi na pozew z dnia 10 lipca 2013 roku pozwany Dom Dziecka w S. nie uznał powództwa i wniósł o jego oddalenie. Pozwany podniósł, iż powód wniósł odwołanie po upływie terminu z art. 264 k.p. Nadto podniósł, że powód otrzymał wypowiedzenie umowy o pracę z powodu likwidacji placówki. Dom Dziecka jest jedynie wykonawcą decyzji samorządu terytorialnego, który podjął decyzję o likwidacji placówki.

Postanowieniem z dnia 1 sierpnia 2013 roku Sąd połączył do łącznego rozpoznania i rozstrzygnięcia powyższe sprawy.

W toku postępowania pełnomocnik G. B. (1) i G. B. (2), wobec upływu okresu wypowiedzenia, zmodyfikował ich roszczenia i wniósł o zasądzenie na rzecz powodów odszkodowania.

Wyrokiem z dnia 25 listopada 2013 roku wydanym w sprawie IV P 201/13 Sąd Rejonowy w Piotrkowie Tryb. w sprawie z powództwa:

1. G. B. (1) przeciwko Domowi Dziecka w S. zasądził od pozwanego Domu Dziecka w S. na rzecz powódki G. B. (1) kwotę 12.086,31 zł tytułem odszkodowania, oddalił powództwo w pozostałej części, zasądził od pozwanego na rzecz powódki G. B. (1) kwotę 180,00 zł tytułem zwrotu kosztów zastępstwa procesowego oraz wyrokowi w punkcie 1 nadał rygor natychmiastowej wykonalności do kwoty 4.028,77 zł,

2. G. B. (2) przeciwko Domowi Dziecka w S. zasądził od pozwanego Domu Dziecka w S. na rzecz powoda G. B. (2) kwotę 12.027,45 zł tytułem odszkodowania, oddalił powództwo w pozostałej części, zasądził od pozwanego Domu Dziecka w S. na rzecz powoda G. B. (2) kwotę 180,00 zł tytułem zwrotu kosztów zastępstwa procesowego oraz wyrokowi w punkcie 1 nadał rygor natychmiastowej wykonalności do kwoty 4.009,15 zł,

3. A. O. przeciwko Domowi Dziecka w S. o uznanie za bezskuteczne wypowiedzenia umowy o pracę oddalił powództwo i nie obciążał powódki A. O. obowiązkiem zwrotu kosztów procesu,

4. A. M. przeciwko Domowi Dziecka w S. o uznanie za bezskuteczne wypowiedzenia umowy o pracę zasądził od pozwanego Domu Dziecka w S. na rzecz powódki A. M. kwotę 8.591,46 zł tytułem odszkodowania i wyrokowi w punkcie 1 nadał rygor natychmiastowej wykonalności do kwoty 2.863,82 zł.

5. K. K. przeciwko Domowi Dziecka w S. o uznanie za bezskuteczne wypowiedzenia umowy o pracę oddalił powództwo i nie obciążał powoda K. K. obowiązkiem zwrotu kosztów procesu.

Sąd Rejonowy ustalił, że G. B. (1) podjęła pracę w Państwowym Domu Dziecka w T. w 1 grudnia 1983 roku na stanowisku wychowawcy. W 1984 roku Państwowy Dom Wczasów Dziecięcych został przekształcony w Państwowy Dom Dziecka. Od 1998 roku pracodawca powódki działa jako Dom Dziecka w S.. Dnia 2 października 2000 roku powódka uzyskała stopień awansu zawodowego nauczyciela mianowanego.

Pismem z dnia 20 maja 2013 roku, doręczonym powódce w dniu 29 maja 2013 roku, pozwany Dom Dziecka w S. wypowiedział powódce umowę o pracę z zastosowaniem skróconego okresu wypowiedzenia. Okres wypowiedzenia został skrócony do 2 miesięcy i kończył się z dniem 31 lipca 2013 roku. Jako podstawę wypowiedzenia pracodawca wskazał przepisy ustawy z dnia 13 marca 2003 roku o szczególnych zasadach rozwiązywania z pracownikami stosunków pracy z przyczyn niedotyczących pracowników (Dz. U. Nr 90 poz. 844 ze zm.). Jako przyczynę wypowiedzenia wskazał likwidację placówki.

Pismem z dnia 29 maja 2013 roku Dom Dziecka wypowiedział powódce umowę o pracę ze skróconym do 2 miesięcy okresem wypowiedzenia jako podstawę wskazując przepisy ustawy z dnia 13 marca 2003 roku o szczególnych zasadach rozwiązywania z pracownikami stosunków pracy z przyczyn niedotyczących pracowników (Dz. U. Nr 90 poz. 844 ze zm.) oraz art. 20 ust. 1 pkt 1 i pkt 5 ustawy z dnia 26.I.82r. z późn. zmianami –Karta Nauczyciela. Jako przyczynę wypowiedzenia wskazał likwidację placówki. Wypowiedzenie zostało przesłane powódce wraz z pismem, w którym strona pozwana oświadcza, że w związku z uzupełnieniem podstawy prawnej nie ujętej w wypowiedzeniu z dnia 20 maja 2013 roku przesyła obowiązujące wypowiedzenie umowy o pracę i jednocześnie anuluje wypowiedzenie z dnia 20 maja 2013 roku .Przesyłka, wysłana do powódki listem poleconym, została odebrana w dniu odebrana w dniu 6 czerwca 2013 roku.

G. B. (2) podjął pracę w Państwowym Domu Dziecka w T. w dniu 1 września 1984 roku na stanowisku nauczyciela - wychowawcy. Od 1998 roku pracodawca powoda działa jako Dom Dziecka w S.. Dnia 2 października 2000 roku powód uzyskał stopień awansu zawodowego nauczyciela mianowanego.

Pismem z dnia 20 maja 2013 roku, doręczonym powodowi w dniu 26 maja 2013 roku, pozwany Dom Dziecka w S. wypowiedział powodowi umowę o pracę z zastosowaniem skróconego okresu wypowiedzenia. Okres wypowiedzenia został skrócony do 2 miesięcy i kończył się z dniem 31 lipca 2013 roku. Jako podstawę wypowiedzenia pracodawca wskazał przepisy ustawy z dnia 13 marca 2003 roku o szczególnych zasadach rozwiązywania z pracownikami stosunków pracy z przyczyn niedotyczących pracowników (Dz. U. Nr 90 poz. 844 ze zm.). Jako przyczynę wypowiedzenia wskazał likwidację placówki.

Pismem z dnia 29 maja 2013 roku Dom Dziecka wypowiedział powodowi umowę o pracę ze skróconym do 2 miesięcy okresem wypowiedzenia jako podstawę wskazując przepisy ustawy z dnia 13 marca 2003 roku o szczególnych zasadach rozwiązywania z pracownikami stosunków pracy z przyczyn niedotyczących pracowników (Dz. U. Nr 90 poz. 844 ze zm.) oraz art. 20 ust. 1 pkt 1 i pkt 5 ustawy z dnia 26.I.82r. z późn. zmianami –Karta Nauczyciela. Jako przyczynę wypowiedzenia wskazał likwidację placówki. Wypowiedzenie zostało przesłane powodowi wraz z pismem, w którym strona pozwana oświadcza, że w związku z uzupełnieniem podstawy prawnej nie ujętej w wypowiedzeniu z dnia 20 maja 2013 roku przesyła obowiązujące wypowiedzenie umowy o pracę i jednocześnie anuluje wypowiedzenie z dnia

20 maja 2013 roku .Przesyłka, wysłana do powoda listem poleconym, została odebrana w dniu odebrana w dniu 6 czerwca 2013 roku.

A. O. podjęła pracę w Domu Dziecka w S. w dniu 1 września 2004 roku na stanowisku opiekuna grupy – wychowawcy.

Pismem z dnia 20 maja 2013 roku, doręczonym powódce w dniu 22 maja 2013 roku, pozwany Dom Dziecka w S. wypowiedział powódce umowę o pracę z zastosowaniem skróconego okresu wypowiedzenia. Okres wypowiedzenia został skrócony do 2 miesięcy i kończył się z dniem 31 lipca 2013 roku. Jako podstawę wypowiedzenia pracodawca wskazał przepisy ustawy z dnia 13 marca 2003 roku o szczególnych zasadach rozwiązywania z pracownikami stosunków pracy z przyczyn niedotyczących pracowników (Dz. U. Nr 90 poz. 844 ze zm.). Jako przyczynę wypowiedzenia wskazał likwidację placówki.

A. M. podjęła pracę w Domu Dziecka w S. w dniu 1 sierpnia 2004 roku na stanowisku wychowawcy.

Pismem z dnia 20 maja 2013 roku, doręczonym powódce w dniu 27 maja 2013 roku, pozwany Dom Dziecka w S. wypowiedział powódce umowę o pracę z zastosowaniem skróconego okresu wypowiedzenia. Okres wypowiedzenia został skrócony do 2 miesięcy i kończył się z dniem 31 lipca 2013 roku. Jako podstawę wypowiedzenia pracodawca wskazał przepisy ustawy z dnia 13 marca 2003 roku o szczególnych zasadach rozwiązywania z pracownikami stosunków pracy z przyczyn niedotyczących pracowników (Dz. U. Nr 90 poz. 844 ze zm.). Jako przyczynę wypowiedzenia wskazał likwidację placówki.

K. K. został zatrudniony w Domu Dziecka w T. od dnia 1 września 1994 roku na stanowisku palacza c.o. Od kwietnia 1995 roku powodowi powierzono stanowisko referenta do spraw gospodarczych, a następnie rzemieślnika (...) dozorca nocnego. Od 1998 roku pracodawca powoda działa jako Dom Dziecka w S..

Pismem z dnia 20 maja 2013 roku, doręczonym powodowi w dniu 22 maja 2013 roku, pozwany Dom Dziecka w S. wypowiedział powodowi umowę o pracę z zastosowaniem skróconego okresu wypowiedzenia. Okres wypowiedzenia został skrócony do 2 miesięcy i kończył się z dniem 31 lipca 2013 roku. Jako podstawę wypowiedzenia pracodawca wskazał przepisy ustawy z dnia 13 marca 2003 roku o szczególnych zasadach rozwiązywania z pracownikami stosunków pracy z przyczyn niedotyczących pracowników (Dz. U. Nr 90 poz. 844 ze zm.). Jako przyczynę wypowiedzenia wskazał likwidację placówki.

Rada Powiatu w P. uchwałą nr (...)zdecydowała o likwidacji Domu Dziecka S. wyznaczając zakończenie likwidacji na dzień 31.VIII.13r.

Uchwałą nr (...) z dnia 28.III.13r. Zarząd Powiatu (...) ogłosił otwarty konkurs ofert na realizację w okresie od 1.IX.13r. do 31.XII.17r. zadania publicznego Powiatu (...) tj. uruchomienie i prowadzenie całodobowej placówki opiekuńczo-wychowawczej typu rodzinnego na terenie Gminy C. dla 8 dzieci.

Zarząd Powiatu uchwałą nr (...) z dnia 21.V.13r. dokonał wyboru i zawarł umowę na realizację zadania-prowadzenia placówki opiekuńczo-wychowawczej z Fundacją Pomocy (...) z siedzibą w Ł..

W sprawie likwidacji Domu Dziecka w S. zostały podjęte przez Radę Powiatu (...) jeszcze 2 uchwały, nr (...) z dnia 7.VI.13r. i nr (...) z dnia 30.VIII.13r. Ta ostatnia uchwała ustaliła datę likwidacji na dzień 15.XII.13r.

Dom Dziecka w S. pismami z dnia 9 kwietnia 2013. zawiadomił (...) Zarząd Oddziału w P. oraz (...) (...) (...) o konieczności zastosowania zwolnień grupowych. W pismach wskazał ilość pracowników pedagogicznych zatrudnionych na podstawie KN oraz zatrudnionych na umowy o pracę, ilość pracowników administracyjnych i pracowników obsługi Jako przyczynę zwolnień wskazał uchwałą Rady Powiatu (...) z 25 marca 2013 roku, natomiast jako termin zwolnień wskazał okres od 25 marca do 31.sierpnia 2013 roku.

Pismem z dnia 22 sierpnia 2013 roku Wojewoda (...) powiadomił Starostę (...), że wyraził zgodę na likwidację Domu dziecka w S..

W Domu Dziecka w S. opracowano regulamin zwolnień grupowych z dnia 27 marca 2013 roku. Regulamin został opracowany po konsultacjach z przedstawicielami poszczególnych grup zawodowych.

Po tak ustalonym stanie faktycznym, Sąd Rejonowy wskazał, iż w stosunku do A. O., A. M. i K. K. pozwany pracodawca podniósł, iż wniesli swoje powództwa po upływie terminy z art. 64 k.p. Sąd Rejonowy wskazał, że zgodnie z art. 264 § 1 k.p. odwołanie od wypowiedzenia umowy o pracę wnosi się do sądu pracy w ciągu 7 dni od dnia doręczenia wypowiedzenia umowy o pracę.

Porównując daty doręczenia powodom A. O., A. M. i K. K. oświadczenia pracodawcy : 22 maja 2013 roku w przypadku A. O. i K. K. i 27 maja w przypadku A. M. – z datami wniesienia przez powodów pozwu , Sąd Rejonowy uznał, że opóźnili się oni ze złożeniem powództw. Opóźnienie A. O. wyniosło 7 dni, A. M. 2 dni, a K. K. 16 dni. Następnie Sąd Rejonowy przywołał treść art. 265 § 1 kp oraz podał, że w doktrynie i judykaturze prawa pracy przyjęto, iż za wniosek o przywrócenie terminu do wniesienia odwołania może być uznany pozew jeżeli został wniesiony w ciągu 7 dni od ustania przyczyny uchybienia terminu, a pracownik wykaże, iż nie wykonał czynności w terminie bez swojej winy.

Biorąc pod uwagę okoliczności rozwiązania stosunku pracy, rozmiar uchybienia we wniesieniu odwołania od wypowiedzenia, sprzeczne informacje uzyskiwane od pracodawcy dotyczące likwidacji zakładu pracy oraz dotyczące możliwości dalszego zatrudnienia Sąd Rejonowy wskazał, że możliwość przywrócenia terminu zaistniała jedynie w stosunku do A. M.. W okresie 7 dni do złożenia odwołania przez powódkę miała miejsce tzw. „długi weekend” związany ze świętem Bożego Ciała. To ograniczyło możliwość weryfikacji twierdzeń pracodawcy o prawidłowości, zasadności rozwiązania stosunku pracy i bezcelowości odwołania.

W przypadku A. O. i K. K. opóźnienie było większe, brak też było ograniczeń w weryfikacji twierdzeń pracodawcy, zwłaszcza, że w międzyczasie inni pracownicy pozwanego Domu Dziecka wniesli swoje powództwa.

Dlatego istotnym dla Sądu Rejonowego było ustalenie charakteru terminu z art. 264 k.p. i skutków jego uchybienia w realiach niniejszej sprawy.

Zgodnie z poglądem przyjętym zarówno z orzecznictwie Sądu Najwyższego jak i w nauce prawa pracy terminy przewidziane w art. 264 § 1 k.p. mają charakter terminów prawa materialnego. (por. m.in. SN w uchwale z dnia 14 marca 1986 r., III PZP 8/86 (OSNCP 1986, nr 12, poz. 194, M. T. Romer, Prawo Pracy – Komentarz, Wydawnictwo Prawnicze, W – wa 2000 r. s.730 –732).

Bieg terminów określonych w art. 264 § 1 k.p. rozpoczyna się od dnia następującego po tym, w którym do pracownika dotarło odpowiednie oświadczenie woli pracodawcy. Przewidziane w omawianym przepisie terminy są krótkie, co należy tłumaczyć charakterem tych spraw. Roszczenia wymienione w art. 264 dotyczą bytu stosunku pracy - żądania uznania wypowiedzenia umowy o pracę za bezskuteczne, przywrócenia do pracy lub odszkodowania w przypadku rozwiązania umowy o pracę bez wypowiedzenia lub odwołania od stwierdzenia wygaśnięcia umowy o pracę, odmowy nawiązania stosunku pracy czy też odmowy sprostowania treści świadectwa pracy (art. 97 § 2¹ k.p.).

Materialnoprawny charakter tego terminu powoduje, że w wypadku uchybienia tegoż terminu, jeżeli nie zostanie on przywrócony w trybie przewidzianym w art. 265 kodeksu pracy, konieczność oddalenia powództwa bez badania jego zasadności.

Powyższe rozważania skutkowały uznaniem powództw A. O. i K. K. za bezzasadne.

Zdaniem Sądu Rejonowego w stosunku do A. O. i K. K. należało zastosować art 102 k.p.c. i zwolnić powodów od obowiązku zwrotu pozwanemu pracodawcy kosztów procesu.

W dalszej części uzasadnienia Sąd Rejonowy podał, że powodowie G. B. (1), G. B. (2) i A. M. wniesli o uznanie za bezskuteczne oświadczenia pracodawcy o rozwiązaniu stosunku pracy za wypowiedzeniem. Sąd rejonowy przywołał treść art. 45 § 1 kp w zw. z art. 30 § 4 kp i podał, że biorąc pod uwagę, iż fakt likwidacji Domu Dziecka w S. był bezsporny

to ocena Sądu ograniczona była do kontroli zgodności z prawem złożonego powódce oświadczenia woli o rozwiązaniu stosunku pracy.

Sąd Rejonowy powołał się na przepisy ustawy z dnia 13 marca 2003 roku o szczególnych zasadach rozwiązywania z pracownikami stosunków pracy z przyczyn niedotyczących pracowników (Dz. U. Nr 90 poz. 844 ze zm.) i wskazał, że skoro na terenie pozwanego Domu Dziecka nie działała zakładowa organizacja związkowa, a objęty on był działaniem organizacji ponad zakładowych to obowiązek konsultacji dotyczył wszystkich organizacji związkowych działających u danego pracodawcy. W doktrynie prawa pracy przyjęto, iż obowiązek ten odnosi się do zarówno do międzyzakładowych organizacji związkowych, jak i zakładowych organizacji działających na terenie pracodawcy.

W przypadku niemożności zawarcia porozumienia ze wszystkimi organizacjami związkowymi możliwe jest zawarcie porozumienia z organizacjami związkowym i reprezentatywnymi w rozumieniu art. 24125a kp (art. 3 ust 1-3 ustawy) Dopiero niemożność zawarcia takich porozumień daje pracodawcy prawo ustalenia regulaminu zwolnień grupowych (art.3 ust.4 ustawy). Także w przypadku, gdy u danego pracodawcy nie działają zakładowe organizacje związkowe uprawnienia tych organizacji przysługują przedstawicielom pracowników wyłonionym w trybie przyjętym u danego pracodawcy (art. 2 ust. 7 ustawy).

Sąd Rejonowy wskazał, że strona pozwana ustaliła regulamin zwolnień grupowych, a jednocześnie w kwietniu 2013r. wystąpiła do związków zawodowych (...) z informacją o zamiarze dokonania zwolnień grupowych. W pozwanym Domu Dziecka w S. część pracowników należała do związków zawodowych. A (...)(...) w oświacie nie działają jako organizacje zakładowe, działają na zasadach struktur terytorialnych ponadzakładowych. Są organizacjami związkowymi reprezentatywnymi w rozumieniu przepisów kodeksu pracy (art.24123akp). i to one winy być partnerami strony pozwanej w procesie zwolnień grupowych. Jednak na zasadach określonych w ustawie. Strona pozwana podjęła pierwsze kroki dla zachowania norm dotyczących zawarcia porozumienia (zawiadomiła organizacje związkowe o zamiarze zwolnień grupowych), ale nie kontynuowała tych działań. Z dat dokumentów wynikało, że zanim strona pozwana zawiadomiła związki zawodowe już istniał regulamin zwolnień grupowych, regulamin nosi datę 27 marca 2013 roku, a wystąpienie do związków zawodowych datę 9 kwietnia 2013 roku. Tym samym Sąd Rejonowy stwierdził, że pozwany Dom Dziecka nie wypełnił ciążącego na nim obowiązku przeprowadzenia trybu konsultacji i współdziałania z organizacją związkową zgodnie z art. 2 ustawy z 13 marca 2003 roku. Strona pozwana naruszyła normy ustawy dokonując takich dwutorowych działań w zakresie zawierania porozumienia i ustalania regulaminu zwolnień grupowych. Skutkowało to uznaniem za zasadne roszczenia A. M..

Powodowie G. B. (1) i G. B. (2) jako nauczyciele mianowani byli zatrudnieni na podstawie mianowania unormowanego w Karcie Nauczyciela. A ustawa ta zawiera własną regulację rozwiązywania z nauczycielami stosunków pracy w przypadku całkowitej likwidacji szkoły (art.20 KN). Karta Nauczyciela nie określa obowiązku współdziałania ze związkami zawodowymi w takich przypadkach. Takie współdziałanie nie jest wymagane. Strona pozwana w wypowiedzeniach z dnia 20 maja 2013 r. doręczonym powódce G. B.w dniu 29 maja 2013 r., a powodowi G. B. w dniu 26 maja 2013 jako podstawę prawną wypowiedzenia podała ustawę o zwolnieniach grupowych, a nie Kartę Nauczyciela. Wypowiedzenie tym samym Sąd rejonowy uznał za sprzeczne z przepisami Karty Nauczyciela poprzez fakt, że nie powołuje ich jako podstawy prawnej. Wskazana przyczyna wypowiedzenia to likwidacja placówki. I w ocenie Sądu Rejonowego takie sformułowanie przyczyny było wystarczające, nie potrzeba było go uściślać.

Jednak likwidacja Domu Dziecka w S. mogła być prowadzona nie tylko na podstawie uchwały Rady Powiatu, konieczne dla skuteczności tej uchwały było wyrażenie zgody na likwidację placówki przez Wojewodę (...). A ta została wyrażona dopiero w dniu 22 sierpnia 2013 r. Uchwała Rady Powiatu nr (...) z dnia 25 marca 2013 roku. była zmieniana i uzupełniana kolejnymi uchwałami z dnia 7 czerwca i 30 sierpnia 2013 roku. i z dnia 30.VIII.13r. w której, zmieniano datę zakończenia likwidacji Domu Dziecka.

Działania Domu Dziecka zmierzające do rozwiązania stosunków pracy z uwagi na likwidację placówki Sąd Rejonowy uznał za zasadne, bowiem pracodawca podejmował kroki kadrowe, w tym decyzje o rozwiązaniu umów o pracę z takim wyprzedzeniem, aby w dacie faktycznego zaprzestania prowadzenia danej działalności nie był obciążony

pracownikami, którzy nie wykonując pracy byłiby nadal zatrudnieni. Działania strony pozwanej miały jednak cechy nieuzasadnionego pośpiechu, powodowie pracowali w placówce, która nie jest placówką feryjną, a więc wypowiedzenie im stosunku pracy nie musiało być konieczne dokonane przed dniem 31 maja danego roku. W dacie dokonania wypowiedzenia stosunku pracy powodom ani strona pozwana, ani starosta nie dysponowali zgodą Wojewody na likwidację Domu Dziecka. Strona pozwana po wręczeniu powodom G. B. i G. B. wypowiedzenia z dnia 20 maja 2013 r. przesłała jej kolejne wypowiedzenie umowy o pracę z dnia 29 maja 2013 r. wraz z pismem, którym anuluje poprzednie wypowiedzenie. Takie działania Sąd rejonowy uznał za sprzeczne z normami prawa. Wypowiedzenie jest oświadczeniem woli składanym drugiej osobie, aby więc zostało skutecznie cofnięte adresat oświadczenia musi na to wyrazić zgodę (art. 61 i nast. kc). Powódka takiej zgody nie wyraziła. Wypowiedzenie umowy z dnia 29 maja 2013 roku. było więc wypowiedzeniem umowy już uprzednio wypowiedzianej.

W dalszej części Sąd Rejonowy stwierdził, że strona pozwana dokonując zwolnień grupowych uczyniła to naruszając wyżej wskazane normy prawa. A to czyniło żądanie odszkodowania zasadnym. Dlatego Sąd rejonowy na podstawie art. 471kp zasądził na rzecz powódki A. M. odszkodowanie w wysokości trzymiesięcznego wynagrodzenia, czyli kwotę 8.591,46 PLN.

W przypadku G. B. (1) należne odszkodowanie wyniosło 12.086,31 PLN, a w przypadku G. B. (2) wyniosło 12.027,45 PLN. Biorąc pod uwagę wynik procesu Sąd Rejonowy zasądził na rzecz powodów zwrot kosztów zastępstwa procesowego w kwocie po 180,00 PLN.

Powyższy wyrok zaskarżyły obie strony procesu.

Powyższy wyrok w zaskarżył pozwany działający przez zawodowego pełnomocnika w części dotyczącej:

- punktu I wyroku tj. sprawy z powództwa G. B. (1) w części dotyczącej pkt 1, 3 oraz 4

- punktu II wyroku tj. sprawy z powództwa G. B. (2) w części dotyczącej pkt 1, 3 oraz 4

- punktu IV wyroku tj. sprawy z powództwa A. M. w całości, zarzucając mu w przypadku rozstrzygnięcia w punkcie I w stosunku do G. B. (1) oraz w punkcie II w stosunku do G. B. (2) naruszenie:

1. naruszenie prawa materialnego - art.11 ustawy z dnia 13 marca 2013 r. o szczególnych zasadach rozwiązywania z pracownikami stosunków pracy z przyczyn nie dotyczących pracowników (Dz.U. Nr 90 poz. 844 ze zm.) oraz art. 20 ust.1 pkt 1 i ust.5a ustawy z dnia 26 stycznia 1982 r. Karta Nauczyciela (Dz.U. z 2006 r. Nr 97 poz. 674 ze zm.) przez ich niezastosowanie poprzez pominięcie faktu, że powodowie byli pracownikami mianowanymi, a także pominięcie braku konieczności konsultacji związkowej w stosunku do osób zatrudnionych w oparciu o Kartę Nauczyciela w przypadku całkowitej likwidacji placówki,

2. naruszenie prawa materialnego przez błędną wykładnię art. 30 § 3, 4, 5 Kodeksu Pracy w związku z art. 91c ustawy Karta Nauczyciela poprzez przyjęcie, że wypowiedzenie umowy o pracę powinno zawierać podstawę prawną tj. Kartę Nauczyciela, a jej brak skutkuje sprzecznością wypowiedzenia z tym przepisem,

3. naruszenie prawa materialnego art. 2 ust. 7 oraz art. 3 ust. 5 ustawy z dnia 13 marca 2013 r. o szczególnych zasadach rozwiązywania z pracownikami stosunków pracy z przyczyn nie dotyczących pracowników (Dz.U. Nr 90 poz. 844 ze zm.) przez ich niezastosowanie poprzez pominięcie okoliczności nie działania u pozwanego pracodawcy zakładowych organizacji związkowych oraz naruszenie prawa materialnego przez błędną wykładnię art. 3 ust. 4 i 5 cyt. wyżej ustawy poprzez przyjęcie, że w przypadku nie działania zakładowych organizacji związkowych, prawo ustalenia regulaminu zwolnień powstaje dopiero w przypadku niemożności zawarcia porozumień z organizacjami związkowymi reprezentatywnymi w rozumieniu art. 241 5d Kodeksu Pracy,

4. sprzeczność istotnych ustaleń Sądu z treścią zebranego w sprawie materiału dowodowego poprzez przyjęcie, że regulamin zwolnień grupowych nie miał znaczenia wobec n9e kontynuowania działań z reprezentatywnymi związkami

zawodowymi oraz przyjęcie, że działania pracodawcy nosiły cechy nieuzasadnionego pośpiechu przy jednoczesnym pominięciu materiału dowodowego dotyczącego prawidłowego procesu likwidacyjnego placówki,

oraz w przypadku rozstrzygnięcia w punkcie IV w stosunku do A. M. naruszenie:

1. naruszenie prawa materialnego przez błędną wykładnię art. 30 § 3, 4, 5 Kodeksu Pracy w związku z art. 91c ustawy Karta Nauczyciela poprzez przyjęcie, że wypowiedzenie umowy o pracę powinno zawierać podstawę prawną tj. Kartę Nauczyciela, a jej brak skutkuje sprzecznością wypowiedzenia z tym przepisem,

2. naruszenie prawa materialnego art. 2 ust. 7 oraz art. 3 ust. 5 ustawy z dnia 13 marca 2013 r. o szczególnych zasadach rozwiązywania z pracownikami stosunków pracy z przyczyn nie dotyczących pracowników (Dz.U. Nr 90 poz. 844 ze zm.) przez ich niezastosowanie poprzez pominięcie okoliczności nie działania u pozwanego pracodawcy zakładowych organizacji związkowych oraz naruszenie prawa materialnego przez błędną wykładnię art. 3 ust. 4 i 5 cyt. wyżej ustawy poprzez przyjęcie, że w przypadku nie działania zakładowych organizacji związkowych, prawo ustalenia regulaminu zwolnień powstaje dopiero w przypadku niemożności zawarcia porozumień z organizacjami związkowymi reprezentatywnymi w rozumieniu art. 241 5a Kodeksu Pracy,

3. sprzeczność istotnych ustaleń Sądu z treścią zebranego w sprawie materiału dowodowego poprzez przyjęcie, że:

-powódka opóźniła się jedynie 2 dni oraz że istotność uchybienia terminu do wniesienia odwołania wynikała z ograniczeń w możliwości weryfikacji twierdzeń pracodawcy,

-regulamin zwolnień grupowych nie miał jakiegokolwiek znaczenia wobec nie kontynuowania działań z reprezentatywnymi związkami zawodowymi oraz przyjęcie, że działania pracodawcy nosiły cechy nieuzasadnionego pośpiechu przy jednoczesnym pominięciu materiału dowodowego dotyczącego prawidłowego procesu likwidacyjnego placówki,

4. naruszenie art. 265 kodeksu pracy przez jego błędną wykładnię poprzez przyjęcie, że krótki okres uchybienia terminu do wniesienia odwołania oraz występujące w okresie do wniesienia odwołania dni wolne od pracy powodujące brak możliwości weryfikacji prawidłowości działań pracodawcy można uznać za okoliczności uprawdopodobniających przywrócenie terminu.

Wskazując na powyższe wnosił o:

zmianę zaskarżonego wyroku w części dotyczącej punktu I, punktu II oraz punktu IV poprzez oddalenie powództwa oraz zasądzenie kosztów postępowania odwoławczego, w tym zastępstwa prawnego ewentualnie

o uchylenie zaskarżonego wyroku w części dotyczącej punktu I, II oraz IV i przekazanie sprawy Sądowi pierwszej instancji do ponownego rozpatrzenia przy uwzględnieniu kosztów postępowania odwoławczego.

Powódka A. O. reprezentowana przez zawodowego pełnomocnika zaskarżyła powyższy wyrok w części tj. w zakresie pkt III ppkt 1 wyroku oddalającego w całości powództwo o uznanie za bezskuteczne wypowiedzenie umowy o pracę w stosunku do A. O., zarzucając mu:

naruszenie prawa materialnego tj. art. 264 § 1 k.p. i art. 265 § 1 k.p. poprzez ich niewłaściwe zastosowanie i nie przywrócenie powódce terminu do wniesienia odwołania pomimo istnienia przesłanek wskazujących, że uchybienie terminu nastąpiło bez jej winy.

Zważywszy na wyżej wymienione zarzuty wnosił o:

a) przywrócenie powódce terminu do złożenia odwołania oraz zmianę zaskarżonego wyroku i uwzględnienie powództwa A. O. tj. uznanie za bezskuteczne wypowiedzenia umowy o pracę. Nadto wnoszę o:

b) dopuszczenie i przeprowadzenie dowodów z dokumentów:

zaświadczenia lekarskiego z dn. 19.12.2013 r.

karty informacyjnej leczenia szpitalnego z dnia 21.05.2013 r. na okoliczność zaistnienia nadzwyczajnych i szczególnych okoliczności uzasadniających niezłożenia przez powódkę powództwa w terminie.

dopuszczenie i przeprowadzenie dowodu z zeznań świadka S. O. (zam. w (...)(...) przy ul. (...)) na okoliczność zaistnienia nadzwyczajnych i szczególnych okoliczności uzasadniających niezłożenia przez powódkę powództwa w terminie, jak również na okoliczność sprawowania opieki nad S. O. przez powódkę.

dopuszczenie i przeprowadzenie dowodu z dokumentów tj. uchwały nr (...) z dnia 30.08.2013 r. (w aktach postępowania) na okoliczność likwidacji Domu Dziecka w S. z dniem 15.12.2013 r. oraz przejścia zobowiązań na następcę prawnego tj. Powiat (...),

c) zasądzenie od strony pozwanej na rzecz powódki kosztów postępowania za II instancję, w tym kosztów zastępstwa procesowego.

Ewentualnie zaś wnoszę o uchylenie wyroku w zaskarżonej części i przekazanie sprawy Sądowi Rejonowemu celem ponownego rozpoznania i rozstrzygnięcia o kosztach postępowania I i II instancji.

W odpowiedzi na apelację pozwanego pełnomocnik powodów wnosił o jej oddalenie i zasądzenie od pozwanego na rzecz powodów określonych w pkt 1, 2 i 3 kosztów zastępstwa procesowego według norm przepisanych.

W odpowiedzi na apelację powódki A. O., pełnomocnik pozwanego wnosił o jej oddalenie i zasądzenie od powódki zwrot kosztów postępowania apelacyjnego w tym kosztów zastępstwa procesowego według norm przepisanych.

**Sąd Okręgowy – Sąd Pracy i Ubezpieczeń Społecznych
zważył, co następuje:**

Apelacja pozwanego jest w pełni uzasadniona, albowiem wszystkie zawarte w niej zarzuty okazały się trafne.

Stan faktyczny ustalony przez Sąd I instancji, Sąd Okręgowy przyjmuje za własny, co nie oznacza jednakże, iż zgadza się z przedstawioną przez Sąd Rejonowy argumentacją prawną.

Sąd Okręgowy w pełni podziela zarzuty apelacyjne odnoszące się do rozstrzygnięcia Sądu rejonowego w stosunku do powodów : G. B. (1) oraz G. B. (2) – nauczycieli zatrudnionych na podstawie mianowania.

W szczególności zasadnym okazał się zarzut naruszenia przepisów prawa materialnego, tj. art. 2 ust. 7 oraz art. 3 ust. 5 ustawy z dnia 13 marca 2013 roku o szczególnych zasadach rozwiązywania z pracownikami stosunków pracy z przyczyn nie dotyczących pracowników (Dz. U. Nr 90, poz. 844 ze zm.) poprzez ich zastosowanie z pominięciem, przepisu art. 11 tejże ustawy.

Z treści tego ostatniego przepisu wynika, iż przepisów ustawy nie stosuje się do pracowników zatrudnionych na podstawie mianowania.

W płaszczyźnie podmiotowej art. 11 ww. ustawy ma więc zastosowanie do pracowników zatrudnionych na podstawie mianowania w ramach określonych pragmatykami zawodowymi. W szczególności można tu wskazać:

– nauczycieli (art. 10 ust. 1 ustawy z dnia 26 stycznia 1982 roku – Karta Nauczyciela, tekst jedn.: Dz. U. z 2006r. Nr 97, poz. 674 z późn. zm.),

- urzędników służby cywilnej (art. 3 pkt 2 ustawy z dnia 21 listopada 2008 roku o służbie cywilnej, Dz. U. Nr 227, poz. 1505 z późn. zm.),
- pracowników nadzorujących i kontrolnych NIK (art. 68 ust. 1 ustawy z dnia 23 grudnia 1994 roku o Najwyższej Izbie Kontroli, tekst jedn. Dz. U. z 2007r. Nr 231, poz. 1701 z późn. zm.),
- etatowych aplikantów sądowych i referendarskich oraz referendarzy sądowych (art. 142 § 1; art. 150 i 153 prawa o ustroju sądów powszechnych, Dz. U. z 2001r. Nr 98, poz. 1070 z późn. zm.),
- pracowników mianowanych Prokuraturii Generalnej Skarbu Państwa (art. 32 ustawy z dnia 8 lipca 2005r., Dz. U. Nr 169, poz. 1417 z późn. zm.),
- kuratorów sądowych (art. 5 ust. 1 ustawy z dnia 27 lipca 2001 roku o kuratorach sądowych, Dz. U. Nr 98, poz. 1071 z późn. zm.),
- nauczycieli akademickich (art. 118 ustawy z dnia 27 lipca 2005 roku – Prawo o szkolnictwie wyższym, Dz. U. Nr 164, poz. 1365 z późn. zm.),
- profesorów PAN (art. 72 ust. 1 ustawy z dnia 25 kwietnia 1997 roku o Polskiej Akademii Nauk, Dz. U. Nr 75, poz. 469 z późn. zm.),
- pracowników wykonujących czynności kontrolne Państwowej Inspekcji Pracy (art. 41 ustawy z dnia 13 kwietnia 2007 roku o Państwowej Inspekcji Pracy).

Poza sporem pozostaje natomiast, iż powodowie G. B. oraz G. B. (2) są nauczycielem dyplomowanym zatrudnionym na podstawie mianowania, a zatem zgodnie z treścią art. 11 ustawy z dnia 13 marca 2013 roku o szczególnych zasadach rozwiązywania z pracownikami stosunków pracy z przyczyn nie dotyczących pracowników, przepisy tejże ustawy nie mają do nich zastosowania.

Ustawodawca wyłączając zastosowanie uregulowań powyższej ustawy zdecydował, aby do tych grup pracowników, były stosowane odrębne regulacje, do których bez wątplenia należy zaliczyć unormowania zawarte w ustawie z dnia 26 stycznia 1982 roku – Karta Nauczyciela (tekst jedn. Dz. U. z 2014r., poz. 191), w tym art. 20 ust. 1 pkt 1 oraz ust. 5 tej ustawy, który stanowił podstawę rozwiązania umowy o pracę z powódką. Przepisy te stanowią, że dyrektor szkoły w razie całkowitej likwidacji szkoły rozwiązuje z nauczycielem stosunek pracy, zaś okres wypowiedzenia może być skrócony do 1 miesiąca, z tym że w takim wypadku nauczycielowi przysługuje odszkodowanie za pozostałą część okresu wypowiedzenia w wysokości wynagrodzenia liczonego jak za okres urlopu wypoczynkowego. Okres, za który przysługuje odszkodowanie, wlicza się nauczycielowi pozostającemu w tym okresie bez pracy do okresu zatrudnienia.

Oceniając sytuację prawną powodów w aspekcie powołanych wyżej przepisów, należy wskazać, iż z lektury akt wynika i okoliczności te są bezsporne, iż nie byli oni członkami związku zawodowego, a nadto u pozwanego nie działała żadna zakładowa organizacja związkowa.

Z materiału dowodowego wynika także, iż przyczyna w postaci całkowitej likwidacji placówki była rzeczywista i nie zmienia tego fakt, iż zakończenie procesu likwidacji Domu Dziecka w S. miało nastąpić w dniu 31 sierpnia 2013 roku na podstawie uchwały Rady Powiatu w P.. nr (...) a w rzeczywistości proces ten w oparciu o uchwałę 30 sierpnia 2013 roku Nr (...) został ustalony na dzień 15 grudnia 2013 roku.

Poza sporem bowiem jest, iż od dnia 1 września 2013 roku Dom Dziecka w S. już nie funkcjonował, a dzieci zostały przekazane do innych placówek, takich jak np. placówki opiekuńczo-wychowawczej typu rodzinnego w C..

Nie ma w tej sytuacji racji Sąd Rejonowy, że przy całkowitej likwidacji placówki po stronie dyrektora istnieje obowiązek zawiadomienia zakładowej organizacji związkowej o zamiarze wypowiedzenia nauczycielowi stosunku pracy. Wykładnia przepisu art. 20 ust. 1 pkt 5a nie nasuwa bowiem wątpliwości, iż obowiązek ten istnieje tylko w razie

rozwiązania umowy o pracę na podstawie art. 20 ust. 1 pkt 2 Karty Nauczyciela, a zatem w razie częściowej likwidacji szkoły albo w razie zmian organizacyjnych powodujących zmniejszenie liczby oddziałów w szkole lub zmian planu nauczania uniemożliwiających dalsze zatrudnianie nauczyciela w pełnym wymiarze zajęć. Obowiązek ten nie miał zatem w żadnym razie zastosowania do sytuacji powódki, a fakt, że pracodawca zawiadomił o zamiarze wypowiedzenia organizacji związkowe jest w tej sytuacji bezprzedmiotowy.

Ma także rację apelujący, iż Sąd Rejonowy błędnie uznał, że nie wskazanie w wypowiedzeniu z dnia 20 maja 2013 roku podstawy prawnej z art. 20 Karty Nauczyciela i błędne wskazanie przepisów ustawy z dnia 13 marca 2013 roku o szczególnych zasadach rozwiązywania z pracownikami stosunków pracy z przyczyn nie dotyczących pracowników świadczy o naruszeniu przepisów o trybie rozwiązania umowy o pracę z powódką. Z treści powołanego przez Sąd I instancji przepisu art. 30 § 4 k.p. wynika, że w oświadczeniu pracodawcy o wypowiedzeniu umowy o pracę zawartej na czas nie określony lub o rozwiązaniu umowy o pracę bez wypowiedzenia powinna być wskazana przyczyna uzasadniająca wypowiedzenie lub rozwiązanie umowy. W świetle treści tego przepisu brak podstawy prawnej, czy też wskazanie błędnej podstawy prawnej nie dyskwalifikuje w żaden sposób prawidłowości wypowiedzenia, jeżeli zostały spełnione warunki, o których mowa w ww. przepisie, a te co wynika wprost z treści dokonanego przez pozwanego wypowiedzenia, zostały spełnione.

Odnosząc się zaś do faktu wręczenia powodom drugiego wypowiedzenia 29 maja 2013 roku ze wskazaniem prawidłowej podstawy prawnej, to wskazać należy, iż fakt ten jest bezprzedmiotowy dla rozstrzygnięcia sprawy, albowiem ewentualne anulowanie poprzedniego wypowiedzenia wymagało bez wątpienia zgody pracownika, a taka zgoda nie miała miejsca. Wobec tego wypowiedzenie z dnia 20 maja 2013 roku wywołało skutek prawny w postaci rozwiązania z powódką stosunku pracy z dniem 31 lipca 2013 roku.

W ocenie Sądu Okręgowego pracodawca dokonując w dniu 20 maja 2013 roku wypowiedzenia stosunku pracy wskazanym wyżej powodom zachował zarówno zgodny z przepisami art. 20 ust. 1 pkt 1 Karty Nauczyciela tryb postępowania, ja też pismo o rozwiązaniu umowy o pracę nie naruszało przepisu art. 30 § 4 k.p. w zw. z art. 91c Karty Nauczyciela.

Na marginesie wskazać należy, iż argumentacja prawna Sądu Rejonowego dotycząca regulaminu zwolnień grupowych, o której mowa w przepisach ustawy z dnia 13 marca 2013 roku o szczególnych zasadach rozwiązywania z pracownikami stosunków pracy z przyczyn nie dotyczących pracowników wobec niestosowania tejże ustawy do nauczycieli mianowanych jest w kontekście rozpoznanej sprawy zbędna i bezprzedmiotowa.

Jeśli chodzi zaś tę część zarzutów apelacyjnych, które odnoszą się do powódki A. M. to Sąd Okręgowy za w pełni zasadne uznał w pierwszej kolejności te, które odnoszą się do naruszenia przez ten Sąd przepisów art. 264 i 265 kp poprzez przyjęcie, iż powódka ta bez swoje winy wniosła odwołanie do Sądu Pracy po terminie.

W myśl art. 264 § 1 KP odwołanie od wypowiedzenia umowy o pracę wnosi się do sądu pracy w ciągu 7 dni od dnia doręczenia pisma wypowiadającego umowę o pracę. Stosownie do treści art. 265 § 1 i 2 KP - jeżeli pracownik nie dokonał - bez swojej winy - w terminie czynności, o których mowa w art. 97 § 2¹ i wart. 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. We wniosku należy uprawdopodobnić okoliczności uzasadniające przywrócenie terminu.

Terminy przewidziane w art. 256 i art. 264 kp są terminami prawa materialnego, do których nie mają zastosowania przepisy kpc dotyczące uchybienia i przywracania terminu. Sąd oddala powództwo, jeżeli pozew wniesiony został po upływie terminów określonych w art. 264 kp, których nie przywrócono oraz po upływie terminów określonych w art. 256 kp. (por. uchwała SN z 1986-03-14, III PZP 8/86 opubl: Orzecnictwo Sądu Najwyższego Izba Cywilna rok 1986, Nr 12, poz. 194, str. 16). Oznacza to, iż upływ siedmiodniowego terminu do wniesienia odwołania od wypowiedzenia stosunku pracy, powoduje wygaśnięcie uprawnienia pracownika do odwołania się od decyzji pracodawcy, tj. rozpoznania prawidłowości dokonanego wypowiedzenia jeśli wskazany termin nie zostanie przywrócony (por.

odpowiednio 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). Niezachowanie przez pracownika terminu do zaskarżenia czynności prawnej pracodawcy rozwiązującej stosunek pracy (art. 264 kp) wyłącza potrzebę rozważenia zasadności i legalności przyczyn rozwiązania umowy o pracę (wyrok SN 2007-01-09 II PK 158/06 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).

W doktrynie i judykaturze dominuje zapatrywanie, że o istnieniu winy pracownika lub jej braku należy wnioskować na podstawie całokształtu okoliczności sprawy, przy czym decydujące znaczenie ma obiektywny miernik staranności, jakim jest należyta dbałość strony o swoje interesy, choć nie bez znaczenia jest też subiektywna zdolność wnioskodawcy do oceny rzeczywistego stanu rzeczy, mierzona zwłaszcza poziomem wykształcenia, skalą posiadanej wiedzy prawniczej i życiowego doświadczenia. Pod uwagę należy brać także zajmowane przez niego przed rozwiązaniem stosunku pracy stanowisko. Brak winy pracownika w przekroczeniu terminu należy analizować w płaszczyźnie jego subiektywnej oceny stanu rzeczy, zwłaszcza z uwzględnieniem stopnia jego wykształcenia, wiedzy i doświadczenia życiowego, a także z uwzględnieniem obiektywnego miernika staranności, jakiej można wymagać od strony dbającej należyście o swoje interesy (wyrok Sądu Najwyższego z 13 maja 1994 r., I PRN 21/94). 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 to wszystko na uwadze stwierdzić należy, iż uprawnionym jest twierdzenie apelacji, iż powódka zawiniła w uchybieniu 7-dniowemu terminowi do wniesienia odwołania od decyzji pracodawcy, a zatem termin do wniesienia odwołania nie powinien zostać jej przywrócony a zgłoszone przez nią żądania rozpoznane co do meritum.

Odnosząc się do powyższego przede wszystkim wskazać należy, iż powódka została prawidłowo pouczona o terminie i sposobie wniesienia odwołania od wypowiedzenia do Sądu Pracy. Pracodawca podał jej na piśmie przyczynę wypowiedzenia, a zatem była zdolna ocenić czy zgadza się z dokonaniem wypowiedzeniem, czy też wskazaną czynność pracodawcy kwestionuje. Powódka otrzymała wypowiedzenie w dniu 27 maja 2013 r., zaś pozew został złożony do Sądu w dniu 5 czerwca 2013 r. czyli z 2 dniowym opóźnieniem. Powódka podając okoliczności mające wskazywać na brak winy w tym opóźnieniu wskazała, iż po wręczeniu wypowiedzenia była w Państwowej Inspekcji Pracy, w której poinformowano ją o prawidłowości procedury zwolnienia z pracy, ale dalsze konsultacje doprowadziły ją do powzięcia wątpliwości o legalności wypowiedzenia. Miała ona zatem pełną świadomość, kiedy upływa jej termin do wniesienia odwołania. Powódka nie wskazała ani we wniosku o przywrócenie terminu ani w toku postępowania, jakie i z kim konsultacje były podstawą zmiany decyzji. Nie podała de facto żadnej przekonującej argumentacji, która miałaby przekonać Sąd o braku winy w wystąpieniu z pozwem po upływie terminu. Sąd I instancji zupełnie bezzasadnie powołał się na sprzeczne informacje od pracodawcy dotyczące likwidacji placówki oraz możliwość dalszego zatrudnienia. Takie okoliczności nie miały miejsca. Fakt, iż decyzja o likwidacji placówki nie zapadła przed datą wypowiedzenia oraz brak było zgody Wojewody w tym zakresie, nie miało żadnego związku z zachowaniem powódki, które mogłoby usprawiedliwiać niepodjęcie kroków zmierzających do podważenia decyzji pracodawcy na drodze sądowej w terminie wskazanym w pouczeniu.

Wbrew pogładowi Sądu Rejonowego bez znaczenia w tej sytuacji jest okoliczność, iż uchybienie terminowi wynosiło 2 dni. Sąd ten błędnie uznał, iż skoro przekroczenie terminu nie jest nadmierne to termin ten należało powódce przywrócić. Czego już nie uczynił wobec pozostałych powodów: K. K. oraz A. O., gdzie przekroczenie terminu wynosiło o kilka dni więcej. Przepis art. 265 kp mówi bowiem tylko o braku winy w przekroczeniu terminu i tym różni się od przepisu art. 477.9. § 3 kpc, który przewiduje możliwość przywrócenia terminu do wniesienia odwołania od decyzji organu rentowego, jeśli przekroczenie nie jest nadmierne i nastąpiło z przyczyn niezależnych od odwołującego się. Okoliczność więc niewielkiego przekroczenia terminu w aspekcie art. 265 kp może mieć znaczenie pośrednie, o ile Sąd ustali brak winy w przekroczeniu terminu.

W okolicznościach zaś analizowanej sprawy powódka A. M. występując z pozwem po terminie i nie wykazując okoliczności braku winy w swoim działaniu nie mogła skorzystać skutecznie z prawa do przywrócenia jej terminu sąd pozew jej podlegał oddaleniu bez konieczności badania zasadności i legalności przyczyn rozwiązania z nią umowy o pracę. Ma w tej sytuacji rację apelujący, iż powódka miała zarówno świadomość obowiązujących ją terminów jak także wskazanej przyczyny wypowiedzenia. Mogła więc zdaniem Sądu bez żadnych przeszkód wystąpić z pozwem w terminie.

Z tych też względów, Sąd Okręgowy – Sąd Pracy i Ubezpieczeń Społecznych, na podstawie art. 386 § 1 k.p.c., orzekł jak w punkcie „1” sentencji.

Apelacja powódki A. O. jest bezzasadna i w tym zakresie w pełni aktualna staje się argumentacja prawna przytoczona przy ocenie prawidłowości rozstrzygnięcia Sądu Rejonowego w stosunku do powódki A. M..

Poza sporem jest, iż skarżąca otrzymała wypowiedzenie umowy o pracę w dniu 22 maja 2013 r., a z pozwem wystąpiła w dniu 4 czerwca, co oznacza, iż został on złożony po terminie. Powódka podając okoliczności mające wskazywać na brak winy w tym opóźnieniu wskazała, iż po wręczeniu wypowiedzenia była w Państwowej Inspekcji Pracy, w której poinformowano ją o prawidłowości procedury zwolnienia z pracy, a nadto opiekowała się chorym teściem, który w dniu 23 maja 2013 r. został wypisany ze szpitala.

Sąd Okręgowy podziela w tym miejscu pogląd Sądu Rejonowego, iż skarżąca nie wykazała, aby te okoliczności miały świadczyć o braku winy powódki A. O. w wystąpieniu z pozwem po terminie. Tak jak już Sąd Okręgowy podnosił w powyższej części uzasadnienia, o istnieniu winy pracownika lub jej braku należy wnioskować na podstawie całokształtu okoliczności sprawy, przy czym decydujące znaczenie ma obiektywny miernik staranności, jakim jest należyta dbałość strony o swoje interesy, choć nie bez znaczenia jest też subiektywna zdolność wnioskodawcy do oceny rzeczywistego stanu rzeczy, mierzona zwłaszcza poziomem wykształcenia, skalą posiadanej wiedzy prawniczej i życiowego doświadczenia. Brak winy pracownika w przekroczeniu terminu należy analizować w płaszczyźnie jego subiektywnej oceny stanu rzeczy, zwłaszcza z uwzględnieniem stopnia jego wykształcenia, wiedzy i doświadczenia życiowego, a także z uwzględnieniem obiektywnego miernika staranności, jakiej można wymagać od strony dbającej należycie o swoje interesy (wyrok Sądu Najwyższego z 13 maja 1994 r., I PRN 21/94). 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.

Przenosząc powyższe na grunt analizowanej sprawy to Sąd podzielił w tym zakresie pogląd Sądu I instancji, iż okoliczności wskazane przez powódkę w żadnym razie nie świadczą o braku winy po jej stronie w uchybieniu terminu. Fakt konsultacji w PIP, gdzie powódka otrzymała informacje o prawidłowości działania pozwanego czy brak profesjonalnego pełnomocnika pozostawały bez wpływu na jej decyzję w przedmiocie odwołania się od wręzonego jej wypowiedzenia. Pismo to zawierało wyraźnie wskazaną przyczynę rozwiązania stosunku pracy jak i pouczenie o prawie i terminie odwołania się do Sądu Pracy. Nic nie stało w ocenie Sądu na przeszkodzie, aby wystąpić z pozwem w terminie. Trudno także uznać za okoliczność usprawiedliwiająca opóźnienie fakt wypisu ze szpitala teścia powódki. W tym okresie świadczyła ona pracę, więc nawet nie kwestionując wskazanych przez nią dodatkowych obowiązków mogła ona skierować pozew do Sądu w ustawowym terminie. Warto też zaznaczyć, iż w toku postępowania przed Sądem rejonowym nie wykazała, iż była jednym opiekunem teścia i nie było innych osób mogących sprawować opiekę, nie złożyła także w tym zakresie żadnej dokumentacji medycznej.

Z tych wszystkich względów Sąd Okręgowy podzielił pogląd Sądu I instancji, iż skoro powódka A. O. wystąpiła z pozwem o przywrócenie do pracy po terminie, a nie przedstawiła okoliczności świadczących o braku winy w uchybieniu terminu, to pozew z tego powodu podlegał oddaleniu bez konieczności badania legalności i zgodności z prawem wypowiedzenia umowy o pracę przez pozwanego. Sąd Rejonowy dokonał więc prawidłowej wykładni przepisów art. 264 i 265 kp i właściwie je zastosował.

Dlatego apelacja powódki jako bezzasadna musiała zostać oddalona, o czym Sąd Okręgowy orzekł jak w punkcie 2 sentencji.

O kosztach postępowania Sąd Okręgowy orzekł na podstawie art. 102 kpc.