

Sygn. akt VIII **Pa 219/15**

WYROK W IMIENIU RZECZYPOSPOLITEJ POLSKIEJ

Dnia 21 kwietnia 2016 r.

Sąd Okręgowy w G. VIII Wydział Pracy i Ubezpieczeń Społecznych

w składzie:

Przewodniczący:	SSO Grażyna Łazowska
Sędziowie:	SSO Małgorzata Andrzejewska SSR del. Magdalena Kimel (spr.)
Protokolant:	Ewa Gambuś

po rozpoznaniu w dniu 21 kwietnia 2016r. w G.

sprawy z powództwa B. D. (D.)

przeciwko (...) Spółce z ograniczoną odpowiedzialnością w G.

o przywrócenie do pracy

na skutek apelacji powoda

od wyroku Sądu Rejonowego w G.

z dnia 27 maja 2015 r. **sygn. akt** VI P 4290/14

1) oddala apelację;

2) odstępuje od obciążania powoda kosztami zastępstwa procesowego w postępowaniu apelacyjnym;

3) przyznaje ze Skarbu Państwa na rzecz radcy prawnego Ł. W. kwotę 60 zł (sześćdziesiąt złotych) powiększoną o podatek VAT w kwocie 13,80 zł (trzynaście złotych osiemdziesiąt groszy) tytułem kosztów nieopłaconej pomocy prawnej udzielonej powodowi z urzędu.

(-) SSO Małgorzata Andrzejewska (-) SSO Grażyna Łazowska (-) SSR del. Magdalena Kimel (spr.)

Sędzia Przewodniczący Sędzia

Sygn. akt VIII Pa 219/15

UZASADNIENIE

Powód B. D. pozwem skierowanym przeciwko (...) Spółce z ograniczoną odpowiedzialnością w G. domagał się przywrócenia do pracy na poprzednich warunkach pracy i płacy. W uzasadnieniu podał, że był zatrudniony u pozwanej na podstawie umowy o pracę na czas nieokreślony na stanowisku sanitariusza noszowego. Wskazywał, że w dniu 27 sierpnia 2014 roku lub 28 sierpnia 2014 roku odbył z dyrektorem i kadrową pozwanej rozmowę na temat likwidacji stanowisk pracy i czuje, że wypowiedziano mu umowę o pracę, ale nie otrzymał żadnego wypowiedzenia. W toku procesu powód podniósł zarzut dyskryminacji ze strony pracodawcy, który dokonał doboru pracowników do zwolnienia według kryterium, czy pracownik posiada na utrzymaniu dzieci. Nadto powód zaznaczył, że z uwagi na zajmowanie funkcji przewodniczącego zakładowej organizacji związkowej podlegał ochronie zatrudnienia.

Pozwana (...) Spółka z ograniczoną odpowiedzialnością w G. wniosła o oddalenie powództwa oraz zwrot kosztów postępowania. W uzasadnieniu podniosła, że powód uchybił 7 dniowemu terminowi do wniesienia odwołania, albowiem w dniu 28 sierpnia 2014 r doszło do skutecznego złożenia powodowi oświadczenia o wypowiedzeniu umowy o pracę, pozew natomiast złożony został dopiero w dniu 05.09.2014 r. Wbrew twierdzeniom powoda oświadczenie pozwanej o wypowiedzeniu umowy o pracę nastąpiło na piśmie, uprawniony pracownik poinformował powoda o treści wypowiedzenia, jednakże powód odmówił przyjęcia pisma, na co pozwana sporządziła notatkę. Pozwana zaznaczyła, że z powodem rozwiązano umowę o pracę w trybie Ustawy z dnia 13 marca 2003 roku o szczególnych zasadach rozwiązywania z pracownikami stosunków pracy z przyczyn niedotyczących pracowników (Dz.U. z 2003 roku, Nr 90, poz. 844 ze zm.). Wskazano również, że pozwana zdecydowała się powierzyć podmiotowi zewnętrznemu wykonywanie usług przez sanitariuszy noszowych. Tym samym, zdaniem pozwanej, konieczna była likwidacja stanowiska pracy powoda; z dotychczasowych czterech stanowisk sanitariuszy noszowych nastąpiła redukcja do dwóch stanowisk. Pozwana dodała, że przyjętym kryterium doboru pracowników do zwolnienia było kryterium posiadania dzieci na utrzymaniu.

Wyrokiem z dnia 27 maja 2015 roku, Sąd Rejonowy w G. oddalił powództwo i odstąpił od obciążania powoda kosztami zastępstwa procesowego.

Sąd Rejonowy ustalił, że pozwana spółka jest następcą prawnym byłego Zespołu Szpitali nr (...) w G.; z dniem 1 sierpnia 2007 roku pozwana przejęła dotychczasowych pracowników szpitala w trybie art. 23¹ k.p.

Powód był zatrudniony u pozwanej w okresie od dnia 23 maja 2005 roku do dnia 30 listopada 2014 roku na podstawie umowy o pracę, początkowo na okres próbny a następnie dwukrotnie na czas określony i od dnia 1 stycznia 2008 roku na czas nieokreślony, ostatnio w pełnym wymiarze czasu pracy. W okresie zatrudnienia powód zajmował stanowiska pracy: portiera (od dnia 23 maja 2005 roku do dnia 12 kwietnia 2010 roku), recepcjonisty (od dnia 13 kwietnia 2010 roku do dnia 31 marca 2011 roku), pracownika gospodarczo-technicznego sekcji techniczno-eksploatacyjnego (od dnia 1 kwietnia 2011 roku do dnia 31 grudnia 2012 roku), sanitariusza noszowego działu higieny szpitalnej (od dnia 1 stycznia 2013 roku do dnia 30 listopada 2014 roku). Miesięczne wynagrodzenie za pracę powoda wynosiło 1.750 złotych.

Do podstawowych obowiązków powoda należał transport pacjentów leżących, siedzących do pracowni diagnostycznych, na zabiegi, konsultacje czy badania (wewnątrz zakładu), przyprowadzanie i odprowadzanie pacjentów na salę z pracowni diagnostycznych, pomoc w transporcie i opieka na nad pacjentem podczas badań, konsultacji poza zakładem pracy. Na stanowisku sanitariusza noszowego pozwana wymaga co najmniej wykształcenia podstawowego oraz przeszkolenia w miejscu pracy. Od pracownika zatrudnionego na tym stanowisku oczekuje się przede wszystkim organizowania własnego stanowiska pracy, planowania pracy, sprawnego komunikowania się z ludźmi.

Oprócz powoda u pozwanej zatrudnionych było trzech sanitariuszy noszowych, to jest M. J., U. R. i S. P.. Dwóch sanitariuszy przydzielonych było do oddziału wewnętrznego, natomiast dwóch pozostałych do oddziału neurologii i udarów mózgu.

Sąd pierwszej instancji ustalił, że w związku z trudną sytuacją finansową pozwana od dłuższego czasu rozważała redukcję stanowisk sanitariuszy noszowych. Pozwana w toku procesu zajmowała stanowisko, że najbardziej realnym i korzystnym rozwiązaniem byłoby powierzenie usług sanitariuszy noszowych podmiotowi zewnętrznemu w ramach umowy outsourcingu.

Prezes zarządu pozwanej spółki (...) podczas zebrania z załogą w 2014 roku pracowniczą poruszał temat trudnej sytuacji finansowej spółki. Wskazywał na potrzebę redukcji etatów, w tym w grupie sanitariuszy noszowych. P. G. samodzielnie dokonał doboru pracowników z grupy sanitariuszy noszowych do zwolnienia, po uzyskaniu informacji o pracownikach z działu kadr. Kierował się on przede wszystkim wykształceniem, dodatkowymi kwalifikacjami, sytuacją ekonomiczną i rodzinną poszczególnych pracowników.

Po ogłoszeniu informacji o planowanych zwolnieniach M. J. zdecydowała się rozwiązać z pozwaną umowę o pracę za porozumieniem stron. Z trójki pozostałych sanitariuszy noszowych pozwana zdecydowała się zachować dwa etaty. P. G. uznał, że z analizy sytuacji ekonomicznej, rodzinnej oraz posiadanych przez pracowników kwalifikacji wynika, że należy zwolnić powoda.

Sąd pierwszej instancji ustalił, że powód legitymuje się wykształceniem średnim technicznym, nie posiada dodatkowych kwalifikacji medycznych. Powód posiadał doświadczenie na stanowisku sanitariusza noszowego, ma dwoje dzieci, które są samodzielne. U. R. ma najdłuższy staż pracy na stanowisku sanitariusza noszowego (27 lat), z własnej inicjatywy ukończyła kurs sanitariuszy, kurs ratowników przedmedycznych i jest opiekunem osób starszych. Samotnie wychowuje dzieci, posiada wykształcenie zawodowe. Natomiast S. P. ma wykształcenie podstawowe, posiada dwudziestopięcioletnie doświadczenie pracy na stanowisku sanitariusza noszowego i dodatkowo ukończył kurs sanitariuszy i kurs ratowników przedmedycznych; ma na utrzymaniu dzieci.

Sąd Rejonowy ustalił, że oświadczeniem woli z dnia 25 sierpnia 2014 roku pozwana rozwiązała z powodem umowę o pracę z zachowaniem trzymiesięcznego okresu wypowiedzenia, ze skutkiem na dzień 30 listopada 2014 roku. Jako przyczynę wskazano likwidację stanowiska pracy. Pozwana pouczyła powoda o przysługującym prawie odwołania do Sądu Pracy. Pisemne wypowiedzenie wręczył powodowi osobiście P. G. w dniu 28 sierpnia 2014 roku. W spotkaniu tym brała udział także D. S., pracownik działu kadr. Powodowi została odczytana treść wypowiedzenia, po czym powód odmówił przyjęcia i podpisania się na wypowiedzeniu.

Sąd pierwszej instancji ustalił ponadto, że w dniu 4 lutego 2013 roku na terenie zakładu pracy został utworzony Związek Zawodowy (...) 80; przewodniczącym związku został powód. Związek ten nigdy nie przekazał pozwanej listy swoich członków ani też imiennej listy pracowników podlegających szczególnej ochronie. Nadto w okresie pełnienia przez powoda funkcji przewodniczącego związek nie prowadził pisemnej ewidencji członków.

Oceniając materiał dowody Sąd pierwszej instancji wskazał, że z dużą ostrożnością podszedł do przesłuchania powoda jako, że powód przedstawił swoją wersję wydarzeń dotyczących okoliczności złożenia mu oświadczenia woli pozwanej o rozwiązaniu umowy o pracę, w ocenie Sądu wyłącznie na cele niniejszego postępowania. Sam fakt braku podpisu powoda na piśmie obejmującym wolę pozwanej o rozwiązaniu umowy o pracę nie wpływa na skuteczność złożonego oświadczenia, albowiem Sąd ustalił, że oświadczenie woli zostało złożone. Brak w aktach osobowych pracownika podpisu na wypowiedzeniu nie świadczy o tym, że rozwiązanie umowy o pracę nastąpiło bez zachowania formy pisemnej. Spełnienie tego wymogu formalnego przez pracodawcę może być wykazane innymi środkami dowodowymi, zaś w ocenie Sądu pozwana wykazała, że powodowi dokonano wypowiedzenia, ale powód odmówił odebrania pisma.

Sąd wskazał ponadto, że zeznania powoda nie korelują z zeznaniami świadka D. S. i przedstawiciela strony pozwanej P. G., którzy wręczyli powodowi wypowiedzenie na piśmie. Z powyższych względów Sąd odmówił wiary powodowi w zakresie zeznań co do przebiegu spotkania z dnia 28 sierpnia 2014 roku.

W oparciu o przeprowadzone dowody Sąd uznał, że roszczenie powoda nie zasługuje na uwzględnienie, bowiem przyczyna rozwiązania umowy o pracę w postaci „likwidacji stanowiska pracy” jest prawdziwa, konkretna i

uzasadniona. U pozwanej rzeczywiście nastąpiła redukcja etatów na stanowisku sanitariuszy noszowych, która spowodowana była trudną sytuacją finansową oraz chęcią uzyskania akredytacji dla podmiotu udzielającego świadczeń zdrowotnych. Sąd pierwszej instancji podkreślił, że nie jest kompetencją Sądu badanie zasadności czy konieczności dokonywania zmian organizacyjnych w zakładzie pracy. Zmiany organizacyjne zmierzające do zrationalizowania zatrudnienia pozostają w wyłącznej strefie kompetencji pracodawcy i w tym zakresie nie podlegają ocenie Sąd przytoczył wyrok Sądu Najwyższego z dnia 8 sierpnia 2006 roku, I PK 50/06, Pr. Pracy 2006/12/39 i z dnia 23 maja 1997 roku, I PKN 176/97, OSNAPIUS 1998/9/263.

Sąd pierwszej instancji uznał ponadto, że pracodawca zastosował właściwe kryteria doboru pracowników do zwolnienia. Powód w przeciwieństwie do U. R., S. P. miał najkrótszy staż pracy na stanowisku sanitariusza noszowego, nie posiadał dodatkowych kwalifikacji medycznych, które się z uwagi na uzasadnione interesy pozwanej liczą na tym stanowisku pracy. Nadto sytuacja rodzinna pozostałych porównywanych pracowników była trudniejsza od sytuacji powoda, nie miał on bowiem na utrzymaniu dzieci. Sąd pierwszej instancji uznał, że kryterium to w okolicznościach sprawy jest obiektywne, i nie dyskryminuje powoda wobec pracowników mających dzieci na utrzymaniu.

Sąd uznał ponadto, że nieuzasadniony był zarzut powoda, że pozwana wypowiedziała mu umowę o pracę z naruszeniem przepisów ustawy z dnia 23 maja 1991 roku o związkach zawodowych (Dz.U. z 2014 roku, poz. 167), albowiem zakładowa organizacja związkowa, której powód był przewodniczącym, nie przekazał pozwanej listy swoich członków, imiennej listy pracowników podlegających wzmożonej ochronie. W okresie pełnienia przez powoda funkcji przewodniczącego związek nie prowadził pisemnej ewidencji członków, w konsekwencji związek ten nie mógł wywiązać się z obowiązku wynikającego z art. 25¹ § 2 ustawy. Tym samym skoro nie przekazano pracodawcy informacji o łącznej liczbie członków tej organizacji, to pozwana miała prawo do wypowiedzenia powodowi umowy o pracę bez zgody zarządu zakładowej organizacji związkowej, której powód był przewodniczącym. Czynność ta nie była wadliwa i nie powoduje powstania po stronie powoda roszczenia o przywrócenie do pracy.

O kosztach zastępstwa procesowego strony pozwanej Sąd orzekł na mocy art. 102 k.p.c., odstępując od obciążenia powoda tymi kosztami, z uwagi na trudną sytuację materialną powoda, który aktualnie nie pracuje i nie pobiera wynagrodzenia za pracę.

Apelacje od wyroku wywiódł powód, wnosząc o zmianę wyroku w zaskarżonej części poprzez przywrócenie powoda do pracy u pozwanego.

Ustanowiony w trakcie postępowania międzyinstancyjnego pełnomocnik z urzędu sprecyzował zarzuty i wnioski apelacji, wnosząc o: ***uchylenie zaskarżonego wyroku i przekazanie sprawy Sądowi I Instancji do ponownego rozpoznania, ewentualnie o zmianę wyroku w zaskarżonej części poprzez przywrócenie powoda do pracy u pozwanego i zasądzenie od pozwanej na rzecz powoda kosztów postępowania wg norm przepisanych.***

Zaskarżonemu wyrokowi zarzucił:

- naruszenie prawa procesowego tj art. 233 § 1 kpc, poprzez brak rozważenia w sposób bezstronny i wszechstronny zebranego w sprawie materiału dowodowego i w konsekwencji dokonanie błędnych ustaleń faktycznych w sprawie, polegających na przyjęciu, że pozwany dokonał likwidacji stanowiska pracy na którym był zatrudniony powód, w sposób prawidłowy dokonał doboru kryteriów wytypowanych do zwolnienia pracowników, a także że pozwany zachował pisemną formę rozwiązania umowy o pracę.
- naruszenie prawa materialnego tj art. 32 ust 8 ustawy o związkach zawodowych poprzez jego niezastosowanie w sprawie i w konsekwencji nie przyjęcie przez Sąd i Instancji niedopuszczalności rozwiązania z powodem umowy o pracę wobec braku zgody organizacji związkowej.

Powód wniósł o uzupełnienie postępowania dowodowego o przeprowadzenie dowodu zeznań świadków S. P., W. O., A. J.. Ponadto wniósł o zwrócenie się do Ministerstwa Zdrowia z zapytaniem czy w 2014 r została udzielona akredytacja

(...). Sp zo.o. w G. oraz jaki wpływ na udzielenie akredytacji miałby fakt pozostawania w zatrudnieniu dodatkowego pracownika zatrudnionego na stanowisku sanitariusza noszowego nie posiadającego wykształcenia medycznego.

Powód wywodził, że nie doszło do likwidacji stanowiska pracy, usługi świadczone przez sanitariuszy noszowych nie zostały powierzone firmie zewnętrznej. Ponadto zastosowane przez pracodawcę kryterium doboru do zwolnienia : brak posiadania na utrzymaniu dzieci budzi wątpliwości. Sytuacja pozostałych w zatrudnieniu sanitariuszy noszowych: S. P. oraz U. R. jest odmienna od deklarowanej przez przedstawicieli pozwanego. Pan P. nie ma na utrzymaniu dzieci, a Pani R. nie wychowuje dzieci samotnie. Powód podniósł, że jego zdaniem rzeczywistą przyczyną wypowiedzenia powodowi umowy o pracę była jego działalność związkowa realizowana w ramach związku zawodowego Solidarność 80. Powód zarzucił, że rozwiązanie z nim umowy o pracę bez zgody zarządu związku narusza art. 32 ust 1 ustawy o związkach zawodowych. Wskazał także, że nie została przez pozwanego zachowana forma pisemna wypowiedzenia umowy o pracę. W trakcie rozmowy z Prezesem Zarządu w dniu 28.08.2015 r nie doszło do wręczenia powodowi wypowiedzenia. Powód zarzucił, że Sąd I Instancji oparł swe ustalenia w oparciu o zeznania Prezesa Zarządu i zeznania świadka D. S., osób relatywnie zainteresowanych wynikiem sprawy. Powód miał utrudnione zadanie dowiedzenia przedmiotowej kwestii. Nikt bowiem poza Prezesem Zarządu oraz jego pracownikiem nie był obecny podczas spotkania. Zwrócił uwagę, że notatka znajdująca się na piśmie z dnia 25.08.2014 r z której wynika, że powód został poinformowany o treści pisma, odmówił jednak jego podpisania i odebrania- została podpisana wyłącznie przez Prezesa Zarządu. W praktyce obrotu prawnego, w razie odmowy przyjęcia przez pracownika pisemnego oświadczenia o wypowiedzeniu, notatkę sporządzoną na tą okoliczność, podpisuje również obecny przy próbie wręczenia pracownik. Tymczasem w tej sprawie tak się nie stało, co budzi wątpliwości gdy chodzi o dokonaną przez Sąd Rejonowy ocenę zeznań.

Sąd Okręgowy zważył, co następuje:

Apelacja powoda nie zasługuje na uwzględnienie.

Wyrok Sądu pierwszej instancji jest prawidłowy.

W pierwszej kolejności podkreślić należy, że powód uchybił 7 dniowemu terminowi do wniesienia odwołania od wypowiedzenia, które jak ustalono w wyniku przeprowadzonego postępowania dowodowego, powód otrzymał w dniu 28 sierpnia 2014 r.

W tym miejscu podkreślić należy, że Sąd Odwoławczy podziela ustalenia dokonane przez Sąd pierwszej instancji zgodnie z którymi pisemne wypowiedzenie wręczył powodowi P. G. w dniu 28 sierpnia 2014 r, po czym powód odmówił przyjęcia i podpisania wypowiedzenia. Sąd Rejonowy dokonał trafnej oceny zebranych dowodów i wyciągnął właściwe wnioski. Niewiarygodne są zeznania powoda, z których wynika, że w czasie spotkania Prezes Zarządu mówił jedynie o sytuacji ekonomicznej i zamierzonej likwidacji stanowisk pracy. Z zeznań powoda wynika, że w czasie spotkania dowiedział się o tym, że może odwołać się do Sądu Pracy. Logicznym zatem jest, że w czasie tej rozmowy wręczono, czy podjęto próbę wręczenia powodowi wypowiedzenia, albowiem tylko od oświadczenia o wypowiedzeniu umowy o pracę powód mógłby się odwołać do Sądu Pracy. Ponadto podkreślić należy, że pracodawca pisemnie występował do organizacji związkowych z informacją o zamiarze wypowiedzenia powodowi umowy o pracę, w związku z tym nieprawdopodobne jest by w dacie rozmowy z powodem pracodawca nie dysponował na piśmie wypowiedzeniem mowy o pracę. Zwrócić uwagę należy także na zachowanie powoda po rozmowie z Prezesem Zarządu w dniu 28 sierpnia 2014r, który z jednej strony twierdził, że nie otrzymał wypowiedzenia, a z drugiej strony ponosił, że „czuł że został zwolniony”, złożył pozew do Sądu „bo bał się, że jak będzie czekać na dokumenty to będzie za późno”, nie zdziwiła go także informacja kadrowej o tym, że po zakończeniu urlopu wypoczynkowego ma nie przychodzić do pracy. Ustaleń dokonanych przez Sąd pierwszej instancji nie deprecjonuje fakt, iż notatka ze spotkania podpisana została tylko przez Prezesa Zarządu. Zważyć należy, że świadek D. S. precyzyjnie opisała przebieg spotkania. Jej zeznania korelowały z zeznaniami Prezesa Zarządu i z zeznaniami powoda w zakresie w jakim powód przyznał, że wyszedł w czasie rozmowy i wykonał telefon. Świadek zeznała, że po powrocie powód oświadczył, że wypowiedzenia nie podpisze, natomiast z zeznań powoda wynika, że skontaktował się telefonicznie z Przewodniczącym związku

zawodowego panem P., informując go o tym, że Prezes „chce go prawdopodobnie zwolnić”. Przewodniczący miał przypomnieć powodowi o jego pozycji w związku zawodowym. Zatem wiarygodne są zeznania świadka i Prezesa Zarządu, z których wynika, że po kilku minutach powód oświadczył, że nie przyjmuje wypowiedzenia do wiadomości. Świadczy o tym przebieg rozmowy z przewodniczącym związku zawodowego opisaną przez powoda, która miała wpływ na postawę i stanowisko powoda. Zwrócić uwagę należy na niespójność zeznań powoda, który twierdził, że wypowiedzenia nie otrzymał, po czym telefonicznie poinformował przewodniczącego związku zawodowego o tym, że „prawdopodobnie Prezes chce go zwolnić”. Jeśli powód nie otrzymałby wypowiedzenia, nie kontaktowałby się z przewodniczącym informując o zwolnieniu, a ten nie udzielałby mu informacji o ewentualnym braku podstaw do zwolnienia.

Wszystkie te okoliczności świadczą o tym, że w dniu 28 sierpnia 2014 r oświadczenie o wypowiedzeniu powodowi umowy o pracę dotarło do niego w taki sposób, że ten mógł zapoznać się z jego treścią. Skoro zatem powód pozew wniósł w dniu 05 września 2014r, to uchybił 7 dniowemu terminowi do złożenia odwołania.

Zgodnie z treścią 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. Terminy przewidziane art. 264 k.p. są terminami prawa materialnego, do których nie mają zastosowania przepisy Kodeksu postępowania cywilnego dotyczące uchybienia i przywracania terminu. Sąd, gdy nie przywrócono terminu do wniesienia powództwa, oddala je. Nie ulega więc wątpliwości, że wniesienie pozwu przez powoda w dniu 05 września 2014 r nastąpiło z przekroczeniem 7-dniowego terminu.

Z dyspozycji art. 265 k.p. wynika, że jeżeli pracownik nie dokonał bez swojej winy w terminie czynności, o której mowa w art. 264 k.p., sąd pracy na jego wniosek postanowi o przywróceniu uchybionego terminu. Wniosek taki należy wnieść w terminie 7 dni od daty ustania przyczyny uchybienia terminu. Zgodnie z przyjętą praktyką wniosek taki może być złożony w dowolnej formie i samo wniesienie przez pracownika pozwu po upływie terminu należy traktować jako zawierające implícite wniosek o przywrócenie terminu. Obowiązek wykazania, że przekroczenie terminu nastąpiło bez winy pracownika ciąży na stronie, która z faktu tego wywodzi skutki prawne (art. 6 k.c. w zw. z art. 300 k.p.). Wykładnia dotycząca przywróceniu terminu powinna być ścisła. Przywrócenie terminu może nastąpić jedynie wówczas, gdy pracownik bez swojej winy, a więc z powodu okoliczności od niego niezależnych, nie wniósł w terminie powództwa.

Powód w toku postępowania podnosił, że oświadczenia o wypowiedzeniu umowy o pracę nigdy nie otrzymał.

Podkreślić należy, że wypowiedzenie umowy o pracę jest jednostronnym oświadczeniem woli i złożone jest z chwilą gdy dociera do adresata w taki sposób, że ten może zapoznać się z jego treścią. -art. 61 § 1 k.c. w zw. z art. 300 k., (por. wyrok Sądu Najwyższego z dnia 16 marca 1995r., I PRN 2/95 OSNP 1995/18/229, wyrok Sądu Najwyższego z dnia 20 sierpnia 1984r. I PRN 111/84 OSNCP 1985/4/57). Odmowa przyjęcia wypowiedzenia, nie czyni wypowiedzenia „bezskutecznym”, gdyż jak podkreślono wypowiedzenie jest jednostronnym oświadczeniem woli i zgoda adresata na przyjęcie tego oświadczenia nie jest wymagana. Bez znaczenia również jest okoliczność, czy pracownik faktycznie zapoznał się z treścią tego oświadczenia, gdyż wystarczy, że miał taką możliwość. Dla przyjęcia, że pisemne oświadczenie woli pracodawcy zostało złożone pracownikowi, niezbędne jest stwierdzenie, że mógł się zapoznać z jego treścią, co oznacza, że musi zaistnieć taka sytuacja, iż rzeczywiste zapoznanie się adresata z treścią oświadczenia woli zależy od tego adresata. Z zebranego materiału dowodowego wynika, że powodowi odczytana została treść wypowiedzenia lecz ten odmówił jego przyjęcia i podpisania.

W judykaturze ugruntowane jest stanowisko, że odmowa przyjęcia przez pracownika pisemnego oświadczenia woli pracodawcy o rozwiązaniu umowy o pracę bez wypowiedzenia czy też za wypowiedzeniem, zawierającego prawidłowe pouczenie o przysługującym pracownikowi prawie odwołania do sądu pracy (art. 30 §5 kp w związku z art. 264 §1 kp), nie wpływa na skuteczność dokonanego wypowiedzenia, i nie stanowi podstawy do przywrócenia uchybionego terminu /zob. wyrok SN z dnia 13 grudnia 1996r., I PKN 41/96, OSNP 1997/15/228, czy też wyrok SN z dnia 04 marca 2004r. I PKN 429/03, gdzie wskazano, że pracownik, który bez usprawiedliwionych przyczyn odmówił przyjęcia pisma rozwiązującego z nim umowę o pracę, zgodnie z wymogami Kodeksu Pracy nie może domagać się przywrócenia

terminu do wniesienia odwołania do Sądu Pracy, ani powoływać się na to, że pracodawca nie poinformował go o możliwości, terminie, i trybie odwołania. Powód w oświadczeniu wręczonym mu w dniu 28 sierpnia 2014 r. został pouczony o terminie i sposobie wniesienia odwołania. Powód dowiedział się, miał taką możliwość, że odwołanie o wypowiedzenia wnosi się do sądu w ciągu siedmiu dni.

Po stronie powoda nie zachodziły żadne okoliczności uniemożliwiające mu wniesienie odwołania w terminie, a jak podkreślono powyżej odmowa przyjęcia wypowiedzenia nie stanowi okoliczności uzasadniającej przywrócenie terminu do wniesienia odwołania.

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

Z tej przyczyny wnioski dowodowe sformułowane w apelacji zostały oddalone.

Sąd pierwszej instancji w pisemnym uzasadnieniu wyroku, nie odniósł się do zarzutu uchybienia przez powoda terminowi do wniesienia odwołania, nie wskazał czy i z jakich względów termin przywrócił, choć prowadził postępowania dowodowe na okoliczność ustalenia daty wręczenia powodowi wypowiedzenia i zachowania terminu do wniesienia odwołania. Sąd pierwszej instancji przeprowadził natomiast postępowanie dowodowe na okoliczność ustalenia czy wypowiedzenie było uzasadnione i prawidłowe pod względem formalnym. Na marginesie tylko wskazać należy, że Sąd Okręgowy podziela ustalenia dokonane przez Sąd pierwszej instancji zgodnie z którymi wypowiedzenie było uzasadnione, doszło do likwidacji stanowiska pracy, pracodawca zastosował prawidłowe kryteria doboru do zwolnienia, powód miał najkrótszy staż pracy na stanowisku sanitariusza noszowego, nie posiadał dodatkowych kwalifikacji medycznych. Wypowiedzenie było także prawidłowe pod względem formalnym albowiem organizacja związkowa (...) Komisja (...) Solidarność 80, nie realizowała obowiązku wynikającego z art. 25¹ ustawy o związkach zawodowych z dnia 23 maja 1991 roku (Dz.U z .2015 po1881 tj), pracodawca nie miał zatem obowiązku współdziałania z tą organizacją przy wypowiedzeniu powodowi umowy o pracę.

Mając na uwadze powyższe Sąd na mocy art. 385 kpc oddalił apelację powoda.

O kosztach zastępstwa procesowego pełnomocnika powoda z urzędu orzeczono po myśli art. 98 kpc w zw. z art. 99 kpc oraz w oparciu o § 11 ust.1 pkt. 1 i § 12 ust 1 pkt. 1 w zw z §15 §16 i § 2 ust 3 rozporządzenia Ministra Sprawiedliwości z dnia 28 września 2002r. w sprawie opłat za czynności radców prawnych oraz ponoszenia oraz ponoszenia przez Skarb Państwa kosztów pomocy prawnej udzielonej przez radcę prawnego ustanowionego z urzędu (Dz. U. z 2013r. poz.490, z późn. zm z 2015r. poz. 617).

(-) SSO Małgorzata Andrzejewska (-) SSO Grażyna Łazowska (-) SSR del. Magdalena Kimel (spr.)

Sędzia Przewodniczący Sędzia