

WYROK

W IMIENIU RZECZYPOSPOLITEJ POLSKIEJ

Dnia 4 sierpnia 2016 r.

Sąd Okręgowy w G. VIII Wydział Pracy i Ubezpieczeń Społecznych

w składzie:

Przewodniczący:	SSO Jolanta Łanowy
Sędziowie:	SSO Grzegorz Tyrka (spr.) SSR del. Renata Stańczak
Protokolant:	Ewa Gambuś

po rozpoznaniu w dniu 4 sierpnia 2016r. w G.

sprawy z powództwa D. M. (M.)

przeciwko (...) z ograniczoną

odpowiedzialnością w G. w G.

o przywrócenie do pracy

na skutek apelacji powoda

od wyroku Sądu Rejonowego w G.

z dnia 11 lutego 2016 r. **sygn. akt** VI P 4296/14

- 1) zmienia zaskarżony wyrok w punkcie 3 w ten sposób, że odstępuje od obciążenia powoda opłatą sądową od pozwu;
- 2) oddala apelację;
- 3) odstępuje od obciążenia powoda kosztami postępowania apelacyjnego.

(-) SSR del. Renata Stańczak (-) SSO Jolanta Łanowy (-) SSO Grzegorz Tyrka (spr.)

Sędzia Przewodniczący Sędzia

VIII Pa 63/16

UZASADNIENIE

Powód D. M. we wniesionym dnia 9 września 2014 roku pozwie domagał się przywrócenia do pracy na poprzednich warunkach w pozwanej (...) Spółce z ograniczoną odpowiedzialnością w G. oraz zasądzenia od pozwanej na swoją rzecz zwrotu kosztów zastępstwa procesowego według norm przepisanych.

Powód wraz z pozwem złożył wniosek o przywrócenie terminu do wniesienia pozwu.

Na uzasadnienie podano, że dnia 2 września 2014 roku powód otrzymał od pozwanej wiadomość, z której wynikało, że pracodawca wypowiedział mu umowę o pracę. Powód podał, że nie otrzymał oświadczenia woli o wypowiedzeniu umowy o pracę i w związku z tym zwrócił się do pracodawcy o nadesłanie pisma zawierającego to oświadczenie. Dnia 10 września 2014 roku powód zapoznał się z wypowiedzeniem umowy o pracę. Powód podniósł, że przyczyna wypowiedzenia umowy o pracę – likwidacja stanowiska pracy – jest fikcyjna.

Powód ustalił wartość przedmiotu sporu na kwotę 68 400 zł.

Pozwana wniosła o oddalenie powództwa i zasądzenie od powoda na swoją rzecz zwrotu kosztów zastępstwa procesowego według norm przepisanych.

Na uzasadnienie podano, że dnia 31 lipca 2014 roku w siedzibie pozwanej spółki odbyło się spotkanie powoda i prezesa G. N.. W czasie spotkania, w obecności pracowników powodowi zostało złożone oświadczenie woli o rozwiązaniu umowy o pracę z zachowaniem okresu wypowiedzenia z powodu likwidacji stanowiska pracy. Powód odmówił przyjęcia pisma zawierającego to oświadczenie woli tłumacząc, że nie może go przeczytać z powodu braku okularów. W związku z takim zachowaniem powoda, została sporządzona notatka służbowa z przebiegu zdarzenia z dnia 31 lipca 2014 roku. Nadto pozwana wysłała listem poleconym wypowiedzenie umowy o pracę. Powód nie podjął przesyłki w terminie. Dnia 2 września 2014 roku pozwana drogą elektroniczną udzieliła powodowi urlopu na pozostały okres wypowiedzenia i zobowiązała powoda do rozliczenia się z powierzonego mienia. Pozwana podała, że powód mimo możliwości zapoznania się z treścią wypowiedzenia umowy o pracę, świadomie z niej zrezygnował. Pozwana dodała, że przyczyna wypowiedzenia umowy o pracę była prawdziwa i uzasadniająca rozwiązanie stosunku pracy.

Wyrokiem z dnia 11 lutego 2016 roku Sąd Rejonowy w G. w punkcie pierwszym oddalił powództwo, w punkcie drugim zasądził od powoda na rzecz pozwanej kwotę 60 zł tytułem zwrotu kosztów zastępstwa procesowego, w punkcie trzecim nakazał pobrać od powoda na rzecz Skarbu Państwa kwotę 3 420 zł tytułem opłaty od pozwu.

W pisemnym uzasadnieniu Sąd I instancji ustalił, że powód był zatrudniony u pozwanej na podstawie umowy o pracę zawartej na czas nieokreślony, ostatnio na stanowisku dyrektora/pełnomocnika zarządu do spraw unijnych. Zarządzeniem prezesa pozwanej spółki z dnia 30 lipca 2014 roku został wprowadzony nowy schemat organizacyjny, w którym nie znalazło się stanowisko pracy powoda.

Sąd I instancji ustalił, że dnia 31 lipca 2014 roku w siedzibie pozwanej spółki odbyło się spotkanie prezesa G. N. z powodem. Wcześniej G. N. polecił pracownikowi J. B. sporządzenie pisma o wypowiedzeniu powodowi umowy o pracę z powodu likwidacji stanowiska pracy. W czasie spotkania G. N. poinformował powoda, że z uwagi na zmiany organizacyjne spółki, zmniejszenie przychodów i zmniejszenie liczby prowadzonych projektów, jest zmuszony wypowiedzieć mu umowę o pracę. G. N. próbował wręczyć powodowi pismo zawierające oświadczenie woli o wypowiedzeniu umowy o pracę. Powód odmówił przyjęcia dokumentu, bowiem nie mógł zapoznać się z jego treścią z powodu braku okularów. Następnie powód wyszedł z gabinetu G. N. do sekretariatu, gdzie przebywały pracownice K. K. (wcześniej W.) oraz B. W. (wcześniej D.). G. N. wyszedł za powodem, prosząc go, aby zapoznał się treścią wypowiedzenia umowy o pracę. Powód ponownie powiedział, że nie ma okularów i nie może zapoznać się z treścią pisma. Następnie powód podpisał listę obecności oraz listę potwierdzającą zapoznanie się z nowym schematem organizacyjnym i opuścił zakład pracy. Powód ani na spotkaniu z prezesem G. N., ani w sekretariacie nie zgłaszał żadnych dolegliwości.

Sąd I instancji ustalił, że pozwana oświadczeniem woli z dnia 31 lipca 2014 roku skutecznie wypowiedziała powodowi umowę o pracę z powodu likwidacji stanowiska pracy.

Sąd I instancji ustalił, że w piśmie zawierającym oświadczenie woli o wypowiedzeniu umowy o pracę było także pouczenie o prawie i terminie do wniesienia odwołania do sądu pracy.

Sąd I instancji ustalił, że dnia 2 sierpnia 2014 roku została sporządzona notatka służbowa z przebiegu zdarzenia z dnia 31 lipca 2014 roku. Nadto pozwana wysłała powodowi listem poleconym oświadczenie woli o wypowiedzeniu umowy o pracę. Korespondencja została zwrócona z uwagi na niepodjęcie jej przez powoda.

Sąd I instancji ustalił, że dnia 2 września 2014 roku prezes G. N. udzielił powodowi zaległego urlopu wypoczynkowego, zobowiązał do rozliczenia się z powierzonego mienia i poinformował o terminie wysłania świadectwa pracy.

Sąd I instancji ustalił, że prezes G. N. posiada wiedzę o problemach zdrowotnych powoda, który przeszedł udar mózgu w 2011 roku i leczy się kardiologicznie oraz okulistycznie.

Oceniając materiał dowodowy, Sąd I instancji nie dał wiary zeznaniom powoda w zakresie opisanego przez niego przebiegu zdarzenia z dnia 31 lipca 2014 roku. Sąd I instancji uznał, że zeznania powoda są sprzeczne z zebrany w sprawie materiałem dowodowym, a to zeznaniami pracownic sekretariatu i prezesa G. N.. W związku z tym Sąd I instancji nie uznał, że w dniu 31 lipca 2014 roku powód źle się poczuł i nie mógł zapoznać się z treścią dokumentu zawierającego oświadczenie woli o wypowiedzeniu umowy o pracę.

Sąd I instancji oddalił wniosek powoda o dopuszczenie dowodu z opinii biegłego okulisty na okoliczność ustalenia, czy powód w dniu 31 lipca 2014 roku był w stanie przeczytać dokument zawierający wypowiedzenie umowy o pracę. W ocenie Sądu I instancji przeprowadzenie tego dowodu nie było celowe i w sposób nieuzasadniony prowadziłyby do przewlekłości postępowania. Nadto, określenie stopnia świadomości pracownika w trakcie rozwiązania z nim umowy o pracę może nastąpić na podstawie innych dowodów niż opinia biegłych (wyrok Sądu Najwyższego z dnia 8 maja 2002 roku, w sprawie I PKN 106/01, opublikowany w LEX nr 564458).

Sąd I instancji przeprowadził także postępowanie dowodowe w zakresie zasadności przyczyny rozwiązania z powodem umowy o pracę. Sąd I instancji uznał, że przyczyna była prawdziwa, konkretna i uzasadniająca rozwiązanie umowy o pracę z zachowaniem okresu wypowiedzenia.

Na podstawie ustalonego stanu faktycznego Sąd I instancji uznał, że powództwo nie zasługuje na uwzględnienie, bowiem roszczenie wygasło.

Sąd I instancji podał, 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 pisma wypowiadającego umowę o pracę; zaś zgodnie z art. 265 k.p. jeżeli pracownik nie dokonał, bez swojej winy, w terminie czynności, o których mowa 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; we wniosku należy uprawdopodobnić okoliczności uzasadniające przywrócenie terminu.

Odwołując się do orzecznictwa Sądu Najwyższego, Sąd I instancji wskazał, że siedmiodniowy termin, o którym mowa w art. 264 k.p., ma charakter zawity, do którego nie mają zastosowania przepisy kodeksu postępowania cywilnego dotyczące uchybienia i przywracania terminu. Jeżeli pozew został wniesiony po upływie siedmiodniowego terminu, którego nie przywrócono (art. 265 k.p.), to sąd oddała powództwo pracownika. Oznacza to, że spóźnione złożenie przez pracownika odwołania od wypowiedzenia dokonanego przez pracodawcę spowoduje oddalenie jego powództwa, bez względu na to, czy wypowiedzenie umowy o pracę przez pracodawcę było zgodne z prawem lub uzasadnione (uchwała składu 7 sędziów SN z dnia 14 stycznia 1986 roku, w sprawie III PZP 8/86, opublikowany w OSNCP z 1986 roku, nr 12, poz. 194; wyrok SN z dnia 23 listopada 2001 roku, w sprawie I PKN 693/00, opublikowany w OSNP z 2003 roku, nr 22, poz. 539; wyrok z dnia 23 czerwca 2005 roku, w sprawie II PK 287/04, niepublikowany).

Sąd I instancji uznał, że powód złożył pozew po upływie ustawowego siedmiodniowego terminu (tj. dnia 9 września 2014 roku), skoro oświadczenie woli zostało skutecznie doręczone mu dnia 31 lipca 2014 roku. Sąd I instancji wskazał, że nie zostały spełnione przesłanki zawarte w art. 265 k.p.

Sąd I instancji podniósł, że wypowiedzenie umowy o pracę jest częścią stosunków pracy łączących pracodawcę i pracownika. Pracownik w trakcie trwania tego stosunku powinien mieć więc świadomość, że pracodawca może w każdej chwili rozwiązać z nim umowę o pracę. Wypowiedzenie umowy o pracę, poza chwilowym zaskoczeniem, zdenerwowaniem czy „szokiem”, nie uzasadnia stanu wyłączającego lub ograniczającego świadomość, czy też stanu wyłączającego podejmowania racjonalnych decyzji. Sąd I instancji podniósł, że powód po otrzymaniu oświadczenia woli o wypowiedzeniu umowy o pracę mógł poczuć się gorzej. Zdarzenie z dnia 31 lipca 2014 roku było dla powoda nieprzyjemne i stresujące. Powód nie wykazał jednak, by jego stan zdrowia był na tyle zły, że nie tylko nie był on w stanie przeczytać dokumentu wypowiedzenia, ale również nie wiedział, co przekazuje mu prezes G. N. na temat wypowiedzenia.

Sąd I instancji wskazał, że nieusprawiedliwiona odmowa przyjęcia przez pracownika wypowiedzenia umowy o pracę nie może obciążać pracodawcy ani też stanowić podstawy do przywrócenia terminu do wniesienia odwołania od wypowiedzenia. Stosownie do art. 61 k.c. w związku z art. 300 k.p., oświadczenie o rozwiązaniu umowy jest dokonane w momencie, w którym doszło do pracownika w sposób pozwalający zapoznać się z treścią tego oświadczenia, choćby pracownik odmówił zapoznania się z nim (wyrok Sądu Najwyższego z dnia 23 stycznia 1998 roku, w sprawie I PKN 501/97, opublikowany w OSNAP z 1999 roku, nr 1, poz. 15).

Sąd I instancji uznał, że powód miał możliwość zapoznania się z treścią wypowiedzenia umowy o pracę w dniu 31 lipca 2014 roku i brak było podstaw do przywrócenia uchybionego terminu.

O kosztach zastępstwa procesowego Sąd I instancji orzekł na podstawie art. 98 § 3 k.p.c. oraz § 12 ust. 1 pkt 1 rozporządzenia Ministra Sprawiedliwości z dnia 28 września 2002 roku w sprawie opłat za czynności adwokackie oraz ponoszenia przez Skarb Państwa kosztów nieopłaconej pomocy prawnej z urzędu (Dz.U. z 2013 roku, poz. 461).

O opłacie od pozwu, której nie uiszczył powód, Sąd I instancji orzekł na podstawie ustawy z dnia 28 lipca 2005 roku o kosztach sądowych w sprawach cywilnych (Dz.U. z 2014 roku, poz. 1296).

Apelację wywiódł powód, domagając się zmiany zaskarżonego wyroku i uwzględnienia powództwa, przy uwzględnieniu kosztów zastępstwa procesowego według norm przepisanych za obie instancje; zmianę zaskarżonego wyroku w części dotyczącej kosztów procesu poprzez odstąpienie od obciążania powoda tymi kosztami; ewentualnie uchylecia zaskarżonego wyroku i przekazania sprawy Sądowi I instancji do ponownego rozpoznania.

Powód zarzucił zaskarżonemu wyrokowi naruszenie przepisów prawa procesowego:

- art. 217 § 1 k.p.c. w związku z art. 227 k.p.c. w związku z art. 163 k.p.c. poprzez pominięcie dowodu z opinii biegłego sądowego z zakresu okulistyki na okoliczność wady wzroku powoda i jego zdolności do czytania bez okularów, podczas gdy dowód ten dotyczy okoliczności mających dla sprawy istotne znaczenie, a jej rozstrzygnięcie wymaga wiadomości specjalnych,

- art. 233 k.p.c. poprzez przekroczenie zasady swobodnej oceny dowodów i dokonanie dowolnej oceny zebranego w sprawie materiału dowodowego i w jej wyniku błąd w ustaleniach faktycznych przez przyjęcie, że powód nie wykazał, iż nie otrzymał korespondencji zawierającej oświadczenie o rozwiązaniu umowy o pracę w dniu 31 lipca 2014 roku, a dopiero dnia 2 września 2014 roku, co doprowadziło do nieprawidłowego zastosowania art. 264 § 1 i § 2 k.p. w sytuacji, gdy to na pozwanym ciążył obowiązek wykazania tego faktu,

- art. 102 k.p.c. poprzez obciążenie powoda obowiązkiem uiszczenia opłaty od pozwu, podczas gdy zasada słuszności przemawiała za odstąpieniem od obciążenia powoda tymi kosztami ze względu na stan rodzinny i majątkowy powoda.

Pozwana wniosła o oddalenie apelacji i zasądzenie od powoda na swoją rzecz zwrotu kosztów zastępstwa procesowego według norm przepisanych.

Na uzasadnienie podano, że zaskarżony wyrok jest trafny i odpowiada prawu.

Sąd Okręgowy zważył, co następuje:

Apelacja powoda nie zasługuje na uwzględnienie za wyjątkiem rozstrzygnięcia o kosztach sądowych.

Należy podnieść, że postępowanie apelacyjne jest merytorycznym sądzeniem sprawy, a więc wyrok Sądu II instancji musi opierać się na jego własnych i samoistnych ustaleniach – zarówno faktycznych, jak i prawnych, choćby przez odpowiednie jasne stwierdzenie, że Sąd II instancji przyjmuje ustalenia Sądu I instancji za własne.

Przyjmując ustalenia Sądu I instancji za własne i dzieląc jego rozważania prawne czynione na kanwie norm prawnych zawartych w art. 264 § 1 k.p. i art. 265 k.p. należało uznać apelację powoda za bezzasadną.

Nie znajduje potwierdzenia zarzut apelującego, jakoby Sąd I instancji dokonał błędnych ustaleń faktycznych i źle ocenił zgromadzony w sprawie materiał dowody.

Zasada swobodnej oceny dowodów jest jedną z podstawowych reguł procesu cywilnego. Odnosi się ona zarówno do wyboru określonych środków dowodowych, jak i do sposobu ich przeprowadzenia. Ramy swobodnej oceny dowodów określone w art. 233 § 1 k.p.c. wyznaczone są wymaganiami prawa procesowego, doświadczenia życiowego oraz regułami logicznego myślenia, według których sąd w sposób bezstronny, racjonalny i wszechstronny rozważa materiał dowodowy jako całość, dokonuje wyboru określonych środków dowodowych i wając ich moc oraz wiarygodność, odnosi je do pozostałego materiału dowodowego. Sąd ocenia wiarygodność i moc dowodów według swego przekonania na podstawie rozważenia zebranego materiału. Dając lub odmawiając wiary zeznaniom dowodowym kieruje się wyłącznie własnym przekonaniem (wyroki Sądu Najwyższego: z dnia 10 czerwca 1999 roku, w sprawie II UKN 685/98, opublikowany w OSNP z 2000 roku, Nr 17, poz. 655; z dnia 29 września 2000 roku, w sprawie V CKN 94/00, opublikowany w LEX 52589; z dnia 14 grudnia 2001 roku, w sprawie V CKN 561/00, opublikowany w LEX 52713).

Oceniając materiał dowodowy zgromadzony przed Sądem I instancji, należało uznać że Sąd Rejonowy poczynił prawidłowe ustalenia odnośnie stanu faktycznego, przeprowadził niezbędne postępowanie dowodowe, a następnie dokonał prawidłowej oceny materiału dowodowego zgodnie z zasadami logiki i doświadczenia życiowego oraz wyciągnął właściwe wnioski, które legły u podstaw wydania zaskarżonego wyroku. Sąd I instancji przesłuchał wyczerpująco powoda, prezesa G. N. oraz pracowników sekretariatu na okoliczność uchybienia terminu do wniesienia odwołania od wypowiedzenia umowy o pracę.

Sąd I instancji wskazał, które dowody uznał za podstawę swoich ustaleń faktycznych, a którym dowodom odmówił wiarygodności i mocy dowodowej. Sąd ten uzasadnił przyjęte przez siebie stanowisko i nie naruszył art. 328 § 2 k.p.c.

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 pisma wypowiedzającego umowę o pracę.

Natomiast zgodnie z treścią art. 265 § 1 k.p. jeżeli pracownik nie dokonał - bez swojej winy - w terminie czynności, o których mowa w art. 97 § 2¹ i w art. 264, sąd pracy na jego wniosek postanowi przywrócenie uchybionego terminu; § 2 stanowi, że 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.

Wykładnia przepisów prawnych zawartych w art. 264 § 1 i 2 k.p., dokonana przez Sąd Najwyższy, jest korzystna dla pracowników i w zasadzie opiera się na założeniu, że terminy określone w tych przepisach rozpoczynają bieg od powzięcia przez pracownika wiadomości o okolicznościach uzasadniających jego roszczenia (wyroki Sądu

Najwyższego: z dnia 29 marca 1978 roku, w sprawie I PR 20/78, opublikowany w OSNCP z 1978 roku, Nr 11, poz. 215; z dnia 8 czerwca 2001 roku, w sprawie I PKN 490/00, opublikowany w OSNP z 2003 roku, Nr 8, poz. 200; z dnia 26 listopada 2003 roku, w sprawie I PK 490/02, opublikowany w OSNP z 2004 roku, Nr 20, poz. 353). Terminy do złożenia odwołania od wypowiedzenia oraz wystąpienia z żądaniem przywrócenia do pracy lub odszkodowania biegną od wypowiedzenia lub rozwiązania umowy o pracę bez wypowiedzenia przez pracodawcę, to jest od dnia, w którym oświadczenie pracodawcy doszło do pracownika w sposób pozwalający mu zapoznać się z jego treścią, choćby pracownik odmówił zapoznania się z nim (art. 61 k.c. w związku z art. 300 k.p.).

Istotne w niniejszej sprawie było przede wszystkim ustalenie, kiedy powód miał możliwość zapoznania się z treścią oświadczenia woli o wypowiedzeniu umowy o pracę – art. 61 zdanie pierwsze k.c. w związku z art. 300 k.p.

W sprawach dotyczących umowy o pracę na czas nieokreślony nieunormowanych przepisami prawa pracy znajdują odpowiednie zastosowanie przepisy Kodeksu cywilnego (art. 300 k.p.). Przepisy ustawodawstwa pracy dotyczące umów o pracę nie normują wyczerpująco sposobu składania oświadczeń woli. Nie regulują między innymi kwestii, kiedy – w jakim momencie – należy uważać, że oświadczenie woli o wypowiedzeniu zostało złożone. Odpowiedź na to pytanie zawiera art. 61 zdanie 1 k.c., zgodnie z którym oświadczenie woli, które ma być złożone innej osobie, jest złożone z chwilą gdy doszło do niej w taki sposób, że mogła się zapoznać z jego treścią.

Przewidziana w art. 61 k.c. norma nie wymaga, aby adresat faktycznie zapoznał się z treścią oświadczenia. Decydujące jest to, iż istniała taka możliwość (wyrok Sądu Najwyższego z dnia 20 stycznia 2004 roku, w sprawie II CK 358/02, opublikowany w: Wokanda z 2004 roku, Nr 9, s. 6).

Oświadczenie woli pracodawcy o rozwiązaniu umowy o pracę bez wypowiedzenia, dla którego obligatoryjna jest forma pisemna, jest złożone pracownikowi z chwilą doręczenia pisma adresatowi w sposób bezpośredni – czyli do rąk pracownika bądź osoby upoważnionej do działania w jego imieniu – lub w dniu, w którym adresat listu przesłanego pocztą mógł zapoznać się z jego treścią (wyrok Sądu Najwyższego z dnia 16 marca 1995 roku, w sprawie I PRN 2/95, opublikowany w OSNP z 1995 roku, Nr 18, poz. 229, oraz uchwała Sądu Najwyższego z dnia 6 października 1998 roku, w sprawie III ZP 31/98, opublikowana w OSNP z 1999 roku, Nr 3, poz. 80). Niedopuszczalne jest natomiast uznanie za taki moment chwili przygotowania pisma zawierającego to oświadczenie (wyrok Sądu Najwyższego z dnia 20 sierpnia 1984 roku, w sprawie I PRN 111/84, opublikowany w OSNC z 1985 roku, Nr 4, poz. 57, oraz wyrok Sądu Najwyższego z 4 listopada 1982 roku, w sprawie II CR 380/82, opublikowany w OSNCP z 1983 roku, Nr 8, poz. 117). Decydujący jest zatem moment realnej możliwości zapoznania się z treścią oświadczenia woli pracodawcy (wyrok Sądu Najwyższego z dnia 6 listopada 1980 roku, w sprawie I PRN 109/80, opublikowany w OSNCP z 1981 roku, Nr 6, poz. 107, oraz wyrok Sądu Najwyższego z dnia 20 sierpnia 1984 roku, w sprawie I PRN 111/84, opublikowany w OSNCP z 1985 roku, Nr 4, poz. 57), chociażby z własnej woli pracownik tego nie uczynił (wyrok Sądu Najwyższego z dnia 11 grudnia 1996 roku, w sprawie I PK 36/96, opublikowany w OSNP z 1997 roku, Nr 14, poz. 251, oraz wyrok Sądu Najwyższego z dnia 16 kwietnia 1995 roku, w sprawie I PR 2/95, opublikowany w OSNP z 1995 roku, Nr 18, poz. 229).

Należy zauważyć, że odmowa przyjęcia oświadczenia woli o wypowiedzeniu umowy o pracę nie ma znaczenia prawnego. Wypowiedzenie jest czynnością jednostronną, która dochodzi do skutku bez względu na zgodę drugiej strony. Pracownik, który bez usprawiedliwionych przyczyn odmówił przyjęcia pisma wypowiadającego mu umowę o pracę, zgodnie z wymogami Kodeksu pracy nie może domagać się przywrócenia terminu do wniesienia odwołania do Sądu Pracy ani powołać się na to, że pracodawca nie poinformował go o możliwości, terminie i trybie odwołania (wyrok Sądu Najwyższego z dnia 4 marca 2004 roku, w sprawie I PK 429/03, opublikowany w MoPr-wkł z 2005 roku, Nr 2, s. 1-3). Za formę odmowy przyjęcia oświadczenia woli pracodawcy należy uznać m.in. sytuację, w której adresat z własnej woli nie podejmuje przesyłki pocztowej zawierającej to oświadczenie (wyrok Sądu Najwyższy z 11 grudnia 1996 roku, w sprawie I PKN 36/96, opublikowany w OSNAPiUS z 1997 roku, Nr 14, poz. 251; wyrok Sądu Najwyższego z dnia 13 grudnia 1996 roku, w sprawie I PKN 41/96, opublikowany w OSNAPiUS z 1997 roku, Nr 13, poz. 268, oraz wyrok Sądu Najwyższego z dnia 23 stycznia 1998 roku, w sprawie I PKN 501/97, opublikowany w OSNAPiUS z 1999 roku, Nr 1, poz. 15). Warto jednak zaznaczyć, że podjęcie przez pracownika zawiadomienia o przesyłce pocztowej skierowanej na jego adres przez pracodawcę (awizo) nie jest równoznaczne z dojrzeniem do niego zawartego w tej przesyłce oświadczenia

woli o rozwiązaniu umowy o pracę w taki sposób, iż mógł się zapoznać z jego treścią. Możliwość taka powstaje bowiem dopiero w chwili, gdy w zwykłym toku czynności adresat uzyskuje realną możliwość zapoznania się z treścią przesyłki pocztowej, co wymaga udania się na pocztę (wyrok Sądu Najwyższego z dnia 18 listopada 1999 roku, w sprawie I PKN 375/99, opublikowany w OSNP z 2001 roku, Nr 7, poz. 227).

Dotychczasowe rozważania prawne pozwalają przyjąć, że możliwość zapoznania się pracownika z treścią oświadczenia woli, o której mowa w art. 61 k.c., nie może być pojmowana w sposób zbyt abstrakcyjny, oderwany od konkretnych okoliczności, w których dochodzi do istnienia lub braku możliwości zapoznania się z treścią oświadczenia.

Sąd I instancji prawidłowo ustalił, że prezes G. N. poinformował powoda dnia 31 lipca 2014 roku, że wręcza mu pismo zawierające oświadczenie woli o rozwiązaniu umowy o pracę z zachowaniem okresu wypowiedzenia. Powód odmówił przyjęcia pisma. W związku z tym Sąd I instancji prawidłowo przyjął, że pracodawca skutecznie złożył powodowi wypowiedzenie umowy o pracę. Dnia 31 lipca 2014 roku powód miał realną możliwość zapoznania się z treścią pisma zawierającego oświadczenie woli o wypowiedzeniu umowy o pracę. Z zebranego w sprawie materiału dowodowego wynika, że nie wystąpiły przeszkody, uniemożliwiające powodowi zapoznanie się z treścią pisma zawierającego oświadczenie woli o wypowiedzeniu umowy o pracę, np. powód nie skarżył się na zły stan zdrowia.

Powód wskazuje, że nie mógł odebrać od pracodawcy pisma dnia 31 lipca 2014 roku, bowiem nie posiadał przy sobie okularów, a tym samym nie mógł się zapoznać z jego treścią. Sąd I instancji ustalił, że powód nie używał w pracy okularów, a nadto dnia 31 lipca 2014 roku potrafił podpisać się na liście obecności i liście potwierdzającej zapoznanie się z nowym schematem organizacyjnym zakładu pracy. Należy zauważyć, że brak okularów nie zwalniał powoda z obowiązku odebrania pisma dotyczącego wypowiedzenia umowy o pracę.

Jeżeli przyjąć twierdzenia powoda za zasadne, że dnia 31 lipca 2014 roku nie mógł zapoznać się treścią pisma dotyczącego wypowiedzenia umowy o pracę z powodu braku okularów, a następnie złego samopoczucia i konieczności skorzystania z pomocy medycznej, to na pewno powód mógł zapoznać się z treścią pisma najpóźniej dnia 1 sierpnia 2014 roku. Z oświadczenia powoda złożonego na rozprawie apelacyjnej oraz z ewidencji czasu pracy wynika, że dnia 1 sierpnia 2014 roku powód był aktywny zawodowo. W związku z tym można przyjąć, że gdyby powód odebrał pismo dnia 31 lipca 2014 roku, to najpóźniej dnia 1 sierpnia 2014 roku mógł zapoznać z jego treścią, w tym z pouczeniem o prawie i terminie do wniesienia odwołania do sądu pracy.

Prawidłowo zatem Sąd I instancji oddalił wnioski o przeprowadzenie dowodu z opinii biegłego z zakresu chorób oczu na okoliczność wady wzroku powoda i jego zdolności do czytania bez okularów. Zawnioskowany przez powoda środek dowodowy nie miał znaczenia dla rozstrzygnięcia sporu.

Należy podnieść, że wysłanie po dniu 31 lipca 2014 roku na adres zamieszkania powoda pisma zawierającego oświadczenie woli o wypowiedzeniu umowy o pracę nie mogło wywołać skutku prawnego. Konieczne jest jednoznaczne rozróżnienie złożenia oświadczenia woli o rozwiązaniu umowy o pracę, od udzielenia pracownikowi informacji, że oświadczenie pracodawcy zostało podjęte i nastąpiło jego złożenie pracownikowi. Oświadczenie woli to zasadnicza treść czynności prawnej, czyli zachowanie się osoby, które w dostateczny sposób ujawnia jej wolę wywołania skutku prawnego (art. 56 k.c. i 60 k.c.). Nie mamy więc do czynienia ze złożeniem oświadczenia woli, jeżeli określone zachowanie nie zmierza do wywołania skutku prawnego, a jedynie zawiera informację, że skutek ten został już wywołany. W takim przypadku mamy do czynienia jedynie z udzieleniem informacji, że oświadczenie woli zostało złożone. W związku z tym, jeżeli oświadczenie woli o rozwiązaniu umowy o pracę zostało złożone, to późniejsze pisemne zawiadomienie o rozwiązaniu umowy i terminie wystąpienia z odpowiednimi roszczeniami do sądu nie zawiera w swej treści oświadczenia woli o rozwiązaniu umowy, lecz jedynie informuje pracownika o wcześniejszym złożeniu takiego oświadczenia. Jeżeli w zachowaniu pracodawcy nie można dopatrzeć się oświadczenia woli (zachowania zmierzającego do wywołania skutku prawnego), a jedynie informacji o tym, że oświadczenie woli zostało złożone, to od udzielenia takiej informacji nie rozpoczyna się bieg terminu z art. 264 § 2 k.p. – wyrok Sądu Najwyższego z dnia 16 grudnia 2008 roku, w sprawie I PK 88/08, opublikowany w OSNP z 2010 roku, nr 11-12, poz. 137.

Należy zauważyć, że jedną z podstawowych okoliczności usprawiedliwiających przekroczenie terminu z art. 264 k.p. jest brak pouczenia pracownika o możliwości odwołania się do sądu. Zgodnie z art. 30 § 5 k.p. oświadczenie pracodawcy o wypowiedzeniu umowy o pracę powinno zawierać pouczenie o przysługującym pracownikowi prawie odwołania się do sądu. Pouczenie to musi informować pracownika, że może złożyć pozew do sądu pracy z odpowiednim żądaniem oraz określać termin, w jakim to musi uczynić.

Okoliczności niniejszej sprawy wskazują, że zachowanie powoda nie spełnia przesłanki braku winy w uchybieniu ustawowemu terminowi. Powód mógł odebrać dnia 31 lipca 2014 roku pismo zawierające oświadczenie woli o wypowiedzeniu umowy o pracę, w którym znajdowało się pouczenie o terminie i sposobie do wniesienia odwołania od wypowiedzenia umowy o pracę.

Sąd Najwyższy w wyroku z dnia 25 lutego 2009 roku (w sprawie II PK 164/08) podał, iż zasadą prawa pracy (kardynalną) jest możliwość zakwestionowania zgodności z prawem (zasadności) rozwiązania umowy o pracę przez pracodawcę wyłącznie przez odpowiednie powództwo (o uznanie wypowiedzenia za bezskuteczne, o przywrócenie do pracy, o odszkodowanie), wniesione z zachowaniem odpowiedniego terminu (art. 264 k.p.). Jeżeli pracownik takiego powództwa nie wniósł to rozwiązanie umowy o pracę należy traktować jako zgodne z prawem.

Podkreślenia wymaga, że z upływem terminu określonego w art. 264 k.p. wygasa możliwość dochodzenia przez pracownika roszczenia na drodze sądowej, albowiem terminy przewidziane art. 264 k.p. są terminami prawa materialnego, do których nie mają zastosowania przepisy kodeksu postępowania cywilnego dotyczące uchybienia i przywracania terminu. Skoro powód po upływie terminu wniósł odwołanie od wypowiedzenia umowy o pracę (tj. dnia 9 września 2014 roku), to jego roszczenie wygasło i zbędne jest odnoszenie się do zasadności i zgodności z prawem wypowiedzenia stosunku pracy.

Biorąc pod uwagę powyższe, Sąd Okręgowy na podstawie art. 385 k.p.c. oddalił apelację powoda, jako bezzasadną.

Apelacja okazała się zasadna w zakresie kosztów sądowych. Z oświadczenia o stanie rodzinnym, majątku, dochodach i źródła utrzymania wynika, że powód pozostaje w związku małżeńskim i posiada na utrzymaniu pięcioro dzieci. Łączny dochód na rodzinę powoda wynosi 4 800 zł netto. W ocenie Sądu II instancji niezasadne jest w takiej sytuacji obciążanie powoda kosztami sądowymi, tj. opłatą od pozwu. Na mocy art. 386 § 1 k.p.c. w związku z art. 397 § 2 k.p.c. należało zmienić zaskarżony wyrok w punkcie 3 i odstąpić od obciążenia powoda opłatą sądową od pozwu.

Z uwagi na sytuację rodzinną i materialną powoda, należało na mocy art. 102 k.p.c. odstąpić od obciążenia go kosztami postępowania apelacyjnego.

(-) SSR del. Renata Stańczak (-) SSO Jolanta Łanowy (-) SSO Grzegorz Tyrka (spr.)

Sędzia Przewodniczący Sędzia