

Sygn. akt IV P 438/16

## WYROK W IMIENIU RZECZYPOSPOLITEJ POLSKIEJ

Dnia 6 kwietnia 2017 r.

Sąd Rejonowy w Olsztynie IV Wydział Pracy i Ubezpieczeń Społecznych

w składzie:

Przewodniczący:	SSR Grażyna Giżewska - Rozmus
Ławnicy:	Leokadia Wawrowicz Krystyna Ziółkowska
Protokolant:	st. sekr. sądowy Joanna Racis

po rozpoznaniu w dniu 6 kwietnia 2017 r. w Olsztynie

na rozprawie sprawy z powództwa M. A. (1)

przeciwko A. Ośrodkowi (...) w R.

o odszkodowanie

I oddała powództwo,

II nie zasądza od powoda na rzecz pozwanego kosztów procesu.

IV P 438/16

## UZASADNIENIE

Powód M. A. (1) w pozwie skierowanym przeciwko A. Ośrodkowi (...) w R. wniósł o zasądzenie na jego rzecz odszkodowania w wysokości 4500 zł za nieuzasadnione rozwiązanie umowy o pracę. W uzasadnieniu wskazał, iż jest zatrudniony od 01.10.2015r. na podstawie umowy o pracę w charakterze konserwatora. Pozwany wypowiedział mu umowę o pracę wskazując jako przyczynę utratę zaufania do pracownika. Powód przez cały okres zatrudnienia wykonywał swoje obowiązki prawidłowo. Podana przyczyna jest nieprawdziwa, a zarzuty niezgodne z rzeczywistością. Powód nigdy nie dopuścił się niewłaściwego wykonywania obowiązków.

Powód złożył wniosek o przywrócenie terminu do złożenia pozwu o odszkodowanie. Wskazał, że powodem nie odwołania się w terminie był fakt, iż w tej samej firmie pracowała jego żona, której pracodawca zagroził zwolnieniem jeśli powód odwoła się do Sądu, dlatego nie mógł tego zrobić wcześniej.

W odpowiedzi na pozew A. Ośrodek (...) w R. wniósł o oddalenie powództwa. Wskazano, że powód otrzymał wypowiedzenie umowy o pracę w dniu 23.11.2015r. i został prawidłowo pouczone o terminie wniesienia odwołania. Powód wniósł pozew do Sądu prawie rok po upływie terminu do złożenia pozwu, co w ocenie Pozwanego i zgodnie z przepisami prawa skutkuje oddaleniem powództwa w całości. Pozwany zaprzeczył także, aby wskazana przez niego

przyczyna rozwiązania umowy o pracę była nieprawdziwa, nierzetelna. Powód m.in. w okresie przed rozwiązaniem umowy o pracę nie stawiał się w pracy i nie uzasadnił swojej nieobecności, przy czym przyczyn uzasadniających rozwiązanie umowy o pracę wskutek utraty zaufania było więcej.

Sąd ustalił co następuje:

Powód M. A. (1) zatrudniony był w pozwanym A. Ośrodku (...) w R. na podstawie umowy o pracę na czas nieokreślony od dnia 01.10.2015r. w charakterze konserwatora.

W dniu 23.11.2015r. dyrektor Ośrodka wręczył powodowi wypowiedzenie umowy o pracę. W wypowiedzeniu jako przyczynę wskazano utratę zaufania pracodawcy do pracownika. Jednocześnie podczas wręczania wypowiedzenia dyrektor podał, iż bezpośrednią przyczyną wypowiedzenia jest fakt wysłania przez M. A. do administratora ośrodka-bezpośredniego przełożonego powoda- sms-a, który przez przełożonego został odebrany jako groźba. Jednocześnie dyrektor wskazał powodowi, iż są zgłaszane wobec niego zastrzeżenia ze strony bezpośredniego przełożonego.

Po wręczeniu wypowiedzenia dyrektor Ośrodka odebrał żonie powoda klucze do pomieszczeń. Żona powoda zatrudniona była w tamtym okresie jako pracownik biurowy i miała dostęp do dokumentów, w tym akt osobowych pracowników. Po około dwóch tygodniach żonie powoda zwrócono klucze do pomieszczeń i nadal wykonywała swoje normalne obowiązki. Z żoną powoda rozwiązano umowę o pracę na koniec października 2016r. w drodze wypowiedzenia przez pracodawcę. Miała ona zawartą umowę o pracę z pozwanym na czas nieokreślony.

W trakcie zatrudnienia powoda, bezpośrednia przełożona powoda –M. S. zgłaszała do dyrektora zastrzeżenia odnośnie pracy powoda i relacji powoda i M. S.. Dyrektor starał się poprzez rozmowy rozwiązywać zaistniałe sytuacje.

( dowód: umowa k. 6, wypowiedzenie umowy k. 7, Statut pozwanego k. 25-27, akta osobowe powoda k. 28-35, Statut (...)W. k. 43-45, przesłuchanie M. A. k. 52-53, 54 w zw. z k. 50-51, przesłuchanie P.H. k. 53-54)

Sąd zważył, co następuje:

Powództwo nie zasługuje na uwzględnienie.

Sąd dokonał ustaleń w sprawie na podstawie materiału zgromadzone w toku postępowania. W szczególności Sąd oparł się na dokumentach zebranych w aktach oraz przesłuchaniu stron.

Zgodnie z art. 264 par. 1 kp ( według stanu obowiązującego w dniu dokonania wypowiedzenia umowy o pracę powodowi i wniesienia pozwu) odwołanie od wypowiedzenia umowy o pracę wnosi się do sądu pracy w ciągu 7 dni od dnia doręczenia pisma wypowiadającego umowę o pracę. Jeżeli pracownik nie dokonał - bez swojej winy - w terminie czynności, o których mowa w art. 97 § 2<sup>1</sup> i w art. 264, sąd pracy na jego wniosek postanowi przywrócenie uchybionego terminu. Wniosek o przywrócenie terminu wnosi się do sądu pracy w ciągu 7 dni od dnia ustania przyczyny uchybienia terminu. We wniosku należy uprawdopodobnić okoliczności uzasadniające przywrócenie terminu ( art. 265 kp).

„Brak winy pracownika w przekroczeniu terminu z art. 264 KP należy oceniać w płaszczyźnie subiektywnej oceny jego stanu rzeczy, zwłaszcza z uwzględnieniem stopnia jego wykształcenia i posiadanej wiedzy prawniczej oraz doświadczenia życiowego, a także z uwzględnieniem obiektywnego miernika staranności, jakiej można wymagać od strony dbającej należyście o swoje interesy. Jeżeli pracownik nie posiada wykształcenia prawniczego i po raz pierwszy prowadzi z pracodawcą spór dotyczący rozwiązania lub nawiązania stosunku pracy, to – zdaniem SN – przekroczenie terminu zakreślonego w art. 264 KP może być usprawiedliwione nawet mniej znaczącymi okolicznościami. Dotyczy to zwłaszcza przypadku, gdy przekroczenie terminu jest niewielkie. Pracownik nie może bowiem skutecznie powoływać się na niezawinione uchybienie terminu do wniesienia odwołania z art. 264 § 2 KP nawet wówczas, gdy pismo pracodawcy rozwiązujące stosunek pracy nie zawierało pouczenia o sposobie odwołania, jeżeli uchybienie terminu wynosi trzy lata (wyr. SN z 5.9.1997 r., I PKN 285/97, OSNAPiUS 1998, Nr 11, poz. 332)”.( Art. 265 KP Świątkowski 2016, wyd. 5, Legali). „Zgodnie z utrwalonym poglądem orzecznictwa, o istnieniu winy lub jej braku należy

wioskować na podstawie wszystkich okoliczności sprawy, uwzględniając także obiektywny miernik staranności, jakiej można wymagać od strony należycie dbającej o swoje interesy. **Muszą zatem zaistnieć szczególne okoliczności, które spowodowały opóźnienie w wytoczeniu powództwa oraz związek przyczynowy pomiędzy nimi a niedochowaniem terminu do wystąpienia strony na drogę sądową.** Przy ocenie okoliczności świadczących o braku winy w niedochowaniu terminu trzeba również uwzględniać indywidualne cechy pracownika (poziom wykształcenia, skala posiadanej wiedzy prawniczej i życiowego doświadczenia (zob. wyr. SN z 12.1.2011 r., II PK186/10, Legalis i powołane tam orzecznictwo). Występuje przy tym charakterystyczne sprzężenie zwrotne, według którego **im większe opóźnienie, tym bardziej ważne muszą być okoliczności je usprawiedliwiające**, oraz odwrotnie – **im mniejsze opóźnienie, tym okoliczności o mniejszym znaczeniu mogą wykazać brak winy pracownika.** Znaczne przekroczenie 7-dniowego terminu do wniesienia odwołania od wypowiedzenia umowy o pracę mogą usprawiedliwiać tylko szczególne okoliczności trwające przez cały czas opóźnienia (zob. wyr. SN z 27.7.2011 r., II PK 21/11, MoPr 2012, Nr 1, s. 27).” (Art. 265 KP red. Sobczyk 2017, wyd. 3/Korus, Legalis).

W okolicznościach niniejszej sprawy, powód otrzymał wypowiedzenie umowy w dniu 23.11.2015r. ze stosownym, prawidłowym pouczeniem o możliwości odwołania się do Sądu. Pozew w tej sprawie wniósł jednakże dopiero 10.11.2016r.. Złożył jednocześnie wniosek o przywrócenie terminu do złożenia pozwu o odszkodowanie argumentując to tym, że w tej samej firmie pracowała jego żona, której pracodawca zagroził zwolnieniem jeśli odwoła się do Sądu.

Jak wynika z okoliczności sprawy, żona powoda otrzymała wypowiedzenie umowy o pracę we wrześniu 2016r. ze skutkiem rozwiązującym na koniec października 2016r. Przez większą część okresu po rozwiązaniu z powodem umowy o pracę zatrudnienie jego żony przebiegało bezproblemowo. Powództwo zostało wniesione przez powoda dopiero 11.10.2016r. W ocenie Sądu, powód nie wykazał aby zaszły jakiegokolwiek okoliczności usprawiedliwiającego niedochowanie przez niego terminu do wniesienia odwołania. Powód twierdził, że obawiał się zwolnienia żony. Nie mniej jednak z ustalonych okoliczności wynikało, że zatrudnienie jego żony zasadniczo przebiegało bez większych problemów. Dopiero kwestia utraconego przelewu pieniędzy doprowadziła do wypowiedzenia umowy o pracę żonie powoda. Przez okres od 23.11.2015r. do 11.10.2016r. nie zaistniały okoliczności, które w ocenie Sądu mogłyby usprawiedliwiać tak znaczne opóźnienie w złożeniu odwołania do Sądu. Należy podkreślić, iż żona powoda miała wypowiedzianą umowę już we wrześniu 2016r., rozwiązanie nastąpiło na koniec października 2016r. Pomimo tego, powód złożył pozew dopiero 10.11.2016r. czyli także po ewentualnym upływie 7 dni od ustania przyczyny powodującej, w jego odczuciu, opóźnienie dochowania terminu określonego w art. 264 par. 1 kp. Z tych też przyczyny, tj niedochowania terminu do wniesienia odwołania do Sądu, powództwo należało oddalić, o czym orzeczono po myśli wskazanych przepisów, w punkcie I wyroku.

Jednocześnie należy wskazać, iż Sąd rozważył na podstawie zgromadzonych dowodów, iż wskazana powodowi przyczyna wypowiedzenia jawi się jako rzeczywista i konkretna. Z przesłuchania P.H. wynika, iż podczas wręczenia wypowiedzenia dyrektor wyjaśnił powodowi jakie okoliczności legły u podstaw wypowiedzenia umowy i stały się przyczyną utraty do pracownika zaufania. Podniósł, że administrator ośrodka składała na powoda skargi, wskazywała na konflikt. Jednocześnie przyczyną bezpośrednią podjęcia decyzji o rozwiązaniu umowy był sms wysłany przez powoda do M. S., który został potraktowany przez dyrektora Ośrodka jako groźba i którego to faktu nie mógł już dyrektor zbagatelizować.

Dlatego też, również z powyższych przyczyny wypowiedzenie jest uzasadnione ( art. 30 par. 4 kp w zw. z art. 45 par. 1 kp).

Orzekając o kosztach procesu, Sąd zastosował dobrodziejstwo art. 102 kpc. Żona powoda dopiero od miesiąca zaczęła pracować, powód również dopiero od kilku miesięcy podjął pracę, przy czym oboje otrzymują pensję w wysokości najniższego wynagrodzenia. Mają na utrzymaniu także dziecko w wieku szkolnym. Powyższe okoliczności, fakt bardzo niskich zarobków oraz trudności w znalezieniu pracy w regionie powodują, iż w ocenie Sądu niezasadnym jest obciążanie powoda kosztami na rzecz pozwanego. Dlatego też, odstąpiono od zasądzenia od powoda na rzecz pozwanego kosztów procesu, o czym orzeczono w punkcie II wyroku.

SSR Grażyna Giżewska-Rozmus