

UZASADNIENIE

Wyrokiem z dnia 19 lutego 2014 roku Sąd Rejonowy w Kutnie po rozpatrzeniu powództwa A. R. (1) przeciwko Przedsiębiorstwu (...) Spółce z ograniczoną odpowiedzialnością w K. o przywrócenie do pracy w związku z rozwiązaniem umowy o pracę bez wypowiedzenia oddalił powództwo i zasądził od powódki na rzecz pozwanego kwotę 60 złotych tytułem zwrotu kosztów zastępstwa procesowego pozwanego.

Powyższe rozstrzygnięcie zapadło w oparciu o następujący stan faktyczny:

Powódka A. R. (1) była zatrudniona u pozwanego w Przedsiębiorstwie (...) Spółce z ograniczoną odpowiedzialnością w K. w okresie od dnia 12 lipca 2001 roku do dnia 09 października 2012 roku w pełnym wymiarze czasu pracy ostatnio na stanowisku Zastępcy Dyrektora ds. (...).

Pismem z dnia 19 września 2012 roku pozwany zawiadomił Związek Zawodowy (...) Spółka z o.o. w K., że zamierza dokonać rozwiązania umowy o pracę bez zachowania okresu wypowiedzenia z winy pracownika w trybie art. 52§1 pkt. 1 kp z powódką A. R.. Pismo zostało doręczone Przewodniczącemu Związku (...) w dniu 19 września 2012 roku.

Związek Zawodowy (...) Spółka z o.o. w K. pismem z dnia 24 września 2012 roku zaopiniował negatywnie zamiar dokonania rozwiązania umowy o pracę z powódką w trybie natychmiastowym.

Pismem z dnia 24 września 2012 roku pozwany złożył powódce oświadczenie o rozwiązaniu umowy o pracę bez zachowania okresu wypowiedzenia z powodu ciężkiego naruszenia podstawowych obowiązków pracowniczych, a mianowicie braku właściwego nadzoru nad pracownikami w podległym pionie w osobach Kierownika D. Planowania i Przygotowania Inwestycji i Kierownika D. (...) Inwestycji, który skutkowało nie podjęciem czynności w celu zgłoszenia do Powiatowego Inspektora Nadzoru Budowlanego w K. zakończenia budowy sieci wodociągowej w ul. (...) i ul. (...) oraz przystąpieniem do ich użytkowania, co spowodowało nałożenie przez ww. organ na Przedsiębiorstwo (...) Spółka z ograniczoną odpowiedzialnością w K. kary w wysokości 40.000,00 złotych za nielegalne przystąpienie do użytkowania tych obiektów, a tym samym narażenie spółki na straty finansowe. Oświadczenie zostało wysłane powódce listem poleconym na adres zamieszkania. Przesyłka była 2 – krotnie awizowana w dniach 25 września 2012 roku i 02 października 2012 roku. Powódka nie podjęła przesyłki, w wyniku czego list polecony został zwrócony do pracodawcy.

Pozwany nadał oświadczenie listem poleconym na adres powódki w dniu 24 września 2012 roku. Pierwsza awizacja nastąpiła w dniu 25 września 2012 roku, druga w dniu 02 października 2012 roku zaś zwrot przesyłki jako niepodjętej w terminie w dniu 10 października 2012 roku.

Powódka od dnia 20 września 2012 roku przebywała na zwolnieniu lekarskim.

Podczas zwolnienia lekarskiego powódka przebywała w domu, wychodziła jedynie do przychodni. Nie opuszczała miejsca stałego zamieszkania na dłuższy czas. Wraz z nią zamieszkuje mąż oraz matka. W drugiej połowie domu mieszka siostra powódki wraz z mężem. Obie rodziny nie mają ustalonego sposobu odbierania korespondencji do nich kierowanej jak również odrębnych skrzynek pocztowych.

W okresie od 06 października - 15 października 2012 roku powódka przebywała w szpitalu.

W dniu 29 października 2012 roku powódka odebrała przesyłkę na poczcie zawierającą świadectwo pracy.

W dniu 30 października 2012 roku powódka zwróciła się do pozwanego z wnioskiem o wydanie pisemnego oświadczenia o rozwiązaniu umowy o pracę .

Zakres obowiązków powódki zatrudnionej na stanowisku Zastępcy Dyrektora ds. (...) obejmował m.in. zabezpieczenie potencjału produkcyjnego i technicznego podległych działów, kierowanie i nadzorowanie realizacji zadań komórek

organizacyjnych spółki w podległym pionie, podejmowanie decyzji w podległym pionie oraz podpisywanie korespondencji w zakresie spraw realizowanych przez podległy pion, weryfikacja i opiniowanie dokumentacji technicznej i realizowanych zadań w podległym pionie, nadzorowanie podporządkowanych służb w zakresie sporządzania wieloletnich planów inwestycyjnych, realizacja zadań określonych wieloletnim planem inwestycyjnym, udzielanie podległym komórkom organizacyjnym wytycznych odnośnie metod pracy, organizacji pracy i trybu postępowania w sprawach wymagających wykonania zadań trudnych, uciążliwych i wymagających szczególnych uprawnień i kwalifikacji, bieżące gromadzenie informacji o przebiegu i realizacji zadań, opracowywanie zakresu obowiązków dla kadry kierowniczej podległego pionu podlegających zatwierdzeniu przez Prezesa Zarządu Spółki, informowanie Prezesa Zarządu Spółki o zaawansowaniu wykonania zadań w podległym pionie, zapewnienie terminowego wykonania zarządzeń wewnętrznych Prezesa Zarządu Spółki, uchwał Zarządu Spółki i zaleceń pokontrolnych wydanych podczas kontroli wewnętrznej w podległych komórkach organizacyjnych, znajomość obowiązujących przepisów prawa, instrukcji, regulaminów i zarządzeń.

W pozwanej spółce były 3 działy odpowiedzialne za (...), D. (...) Inwestycji i D. Eksploatacji. Dział Przygotowania Inwestycji przygotowywał plan, założenia do planu, dokumentację i występował o pozwolenie na budowę, przekazywał skompletowane dokumenty do D. (...) Inwestycji. Następnie Kierownik tego działu po zakończeniu budowy zgłaszał jej zakończenie do nadzoru budowlanego. Po skompletowaniu dokumentów przygotowywany był protokół przekazania do eksploatacji, łącznie z dokumentem OT i D. Eksploatacji przyjmował ten środek trwały do eksploatacji. Zanim inwestycja została przekazana do eksploatacji, powinna już być decyzja z nadzoru budowlanego.

W pozwanej spółce obowiązywało zarządzenie wewnętrzne powołujące stałą komisję odbiorową działającą w przedsiębiorstwie. Każdorazowo, gdy wpływało zgłoszenie rozpoczęcia budowy do Biura (...), wtedy był sporządzany harmonogram odbioru. O zebraniu komisji decydował Dyrektor do Spraw (...).

Procedura odbiorów inwestycji była zakreślona w regulaminie i w zarządzeniu wewnętrznym prezesa. Zazwyczaj wszelkie odbiory odbywały się w każdą środę, co tydzień.

O tym, że konkretne przyłącze może być odebrane, decydowała powódka jako Dyrektor Techniczny, która odpisywała harmonogram i powoływała skład komisji. Sprawozdanie z odbiorów akceptował Dyrektor do Spraw (...) i członkowie zarządu. W przypadku zaistniałych nieprawidłowości związanych z odbiorem, powódka miała prawo zatrzymać dokument i nie dopuścić do zawarcia umowy na podstawie takiej dokumentacji. (...) które realizowały inwestycję, powinny mieć wiedzę o tym, czy zgłosiły inwestycję do nadzoru budowlanego.

W dniu 29 czerwca 2012 roku został spisany protokół nr (...) w sprawie odbioru i przekazania do użytku wybudowanej sieci wodociągowej w ul. (...) w K.. Komisja w składzie (...). R., J. B. i J. Ś. stwierdziła, że wykonane roboty odpowiadają przeznaczeniu i nadają się do eksploatacji w związku z nie zgłoszeniem sprzeciwu do ustaleń do podjęcia użytkowania i postanowiła przekazać obiekt do użytku z dniem 29 czerwca 2012 roku dla (...) sp. z o.o. w K..

W tym samym dniu został utworzony przez P. S. dokument przyjęcia środka trwałego OT.

Protokół oznacza zakończenie robót pod względem budowlanym i inwestor powinien dokonać zgłoszenia do nadzoru budowlanego. Po takim protokole obiekt nadaje się do użytku, o ile w terminie 21 dni organ nadzoru nie zgłosi zastrzeżeń. Brzmienie punktu 12 wskazanego protokołu o braku sprzeciwu organu nadzoru wynikał z treści gotowego wzoru formularza protokołu.

Treść protokołu odbioru końcowego wskazywała, że wszystkie formalności są spełnione i jest podstawa do przyjęcia inwestycji do eksploatacji. Dział Inwestycji, który podlegał powódce był odpowiedzialny za sporządzoną dokumentację oraz za zgłoszenie zakończenia budowy do nadzoru budowlanego.

Podpisując protokół P. S. uważał, że wszystkie formalności dotyczące inwestycji są wypełnione z uwagi na treść punktu 12 protokołu. Inwestor powinien zgłosić do nadzoru budowlanego zakończenie inwestycji co najmniej na 21 dni przed rozpoczęciem użytkowania. W każdej decyzji dotyczącej pozwolenia na budowę jest taki zapis.

Powiatowy Inspektor Nadzoru Budowlanego w K. postanowieniem nr 15/12 z dnia 13 września 2012 roku wymierzył pozwanemu jako inwestorowi karę pieniężną z tytułu naruszenia przepisów art. 54 ustawy z dnia 7 lipca 1994 roku Prawa budowlanego (Dz. U. z 2010 roku nr 243, poz. 1623), tj. przystąpienia do użytkowania bez zawiadomienia o zakończeniu budowy sieci wodociągowej w ulicy (...) w K. w wysokości 40.000,00 złotych.

Po kontroli z nadzoru budowlanego stwierdzono, że nie zostały dopełnione niezbędne formalności związane z zakończeniem budowy sieci wodociągowej przy ulicy (...) w K., gdyż zakończenie inwestycji nie zostało zgłoszone do Inspektoratu Nadzoru Budowlanego. Aby przekazać inwestycję do nadzoru budowlanego, wymagane były wszystkie protokoły odbioru i inwentaryzacja powykonawcza.

J. Ś. zajmowała stanowisko Kierownika Sekcji Planowania i Przygotowania Inwestycji, służbowo podlegała powódce jako Zastępcy Dyrektora ds. (...), do jej obowiązków należało m.in. sprawdzanie i rozliczanie inwestycji wykonanych przez spółkę i innych wykonawców wraz ze sporządzeniem dowodów OT, organizowanie odbiorów technicznych na zakończone prace inwestycyjne i modernizacyjne zgodnie z przepisami Prawa Budowlanego, uczestniczenie w odbiorach technicznych zakończonych prac inwestycyjnych, modernizacyjnych i remontowych.

J. Ś. w dniu 19 września 2012 roku została poinformowana przez członków związków zawodowych, że pracodawca zamierza rozwiązać z nią umowę o pracę bez zachowania okresu wypowiedzenia.

Stosunek pracy J. Ś. ustał w wyniku porozumienia z pracodawcą. J. Ś. rozmawiała z prezesem spółki W. K. w kwestii zamiaru pracodawcy rozwiązania z nią umowy o pracę w trybie dyscyplinarnym. W rezultacie przeprowadzonej rozmowy zwróciła się z wnioskiem do pracodawcy o rozwiązanie umowy o pracę, na co pozwany wyraził zgodę.

S. M. zajmował stanowisko Kierownika D. (...) Inwestycji, służbowo podlegał powódce jako Zastępcy Dyrektora ds. (...), do jego obowiązków należał m.in. nadzór pośredni i bezpośredni nad pracami inwestycyjnymi i remontowymi sieci wodociągowej i kanalizacyjnej powierzonymi przez Zarząd Spółki, realizacja prac inwestycyjnych i remontowych zgodnie z obowiązującymi przepisami prawa budowlanego oraz instrukcjami i regulaminami wewnętrznymi, zgłaszanie do właściwej instancji stosownych dokumentów dotyczących terminu rozpoczęcia budowy, zawiadomienia o zakończeniu robót prowadzonych przez D. wraz z dokumentami określonymi prawem budowlanym.

Umowa o pracę z S. M. została rozwiązana za porozumieniem stron, miało to miejsce po zawiadomieniu związków o zamiarze rozwiązania z S. M. umowy w trybie dyscyplinarnym. S. M. wiedział, że prezes spółki zamierza zwolnić J. Ś. i A. R..

W pozwanej spółce krążyły wśród pracowników informacje o zwolnieniu 3 osób odpowiedzialnych za brak zgłoszenia zakończonej inwestycji przy ulicy (...) do nadzoru budowlanego.

W dniu 24 września 2012 roku w pozwanej spółce odbyła się narada kierowników, w powyższym spotkaniu nie uczestniczyli już S. M., J. Ś. ani powódka. Po naradzie W. K. poinformował B. S. (1) zatrudnioną u pozwanego na stanowisku kierownika biura obsługi klienta, że w wyniku przeprowadzonej rozmowy ze zwolnionymi pracownikami odstąpił od dyscyplinarnego rozwiązania umów o pracę z J. Ś. i S. M.. W. K. wskazał, żeby przekazać powódce, aby przyszła porozmawiać w kwestii ewentualnego trybu rozwiązania umowy o pracę do godziny 12-tej tego samego dnia, gdyż w późniejszym czasie zamierzał wdrażać procedurę związaną z rozwiązaniem umowy o pracę z powódką w trybie dyscyplinarnym. Za zgodą prezesa pozwanej spółki (...). S. zadzwoniła do powódki i poinformowała ją, że pozostali pracownicy pozwanego odpowiedzialni za sytuację zaistniałą w kwestii sieci wodociągowej w ulicy (...) a więc J. Ś. i S. M. złożyli wnioski o rozwiązanie umowy o pracę za porozumieniem stron, które uzyskały akceptację Prezesa Zarządu pozwanej spółki. B. S. poradziła powódce, aby porozmawiała z prezesem, gdyż był on skłonny zmienić kwalifikację zwolnienia z trybu dyscyplinarnego na porozumienie stron.

Powódka nie stawiała się na wyznaczone spotkanie.

W dniu 05 października 2012 roku w Urzędzie Miasta K. odbyło się spotkanie powódki z Prezydentem Miasta K. Z. B.. Z informacji uzyskanych od prezesa pozwanej spółki Z. B. w tym dniu już wiedział, że z powódką jest rozwiązana umowa o pracę w trybie art. 52 kp. Tematem rozmowy była możliwość zmiany sposobu rozwiązania umowy o pracę z powódką. W tym celu Z. B. rozmawiał z prezesem pozwanej spółki, który wskazał, aby powódka przysłała do spółki w celu wyjaśnienia zaistniałej sytuacji i ewentualnego podjęcia dalszych decyzji w kwestii zmiany warunków rozwiązania umowy o pracę. Powódka nie stawiała się na to spotkanie.

R. R. jest zatrudniony w pozwanej spółce jako mistrz w dziale inwestycji, był kierownikiem budowy inwestycji w K. przy ulicy (...). Zakończenie tej inwestycji R. R. zgłosił do inspektora nadzoru budowlanego dopiero we wrześniu 2012 roku na polecenie A. R., zgłoszenie było dokonane już po przeprowadzonej kontroli i nałożeniu na pozwaną spółkę kary pieniężnej. Zgłoszenie inwestycji do nadzoru powinno być dokonane po sporządzeniu protokołu końcowego, a przed sporządzeniem dokumentu OT. Powódka miała wiedzę o zakończeniu budowy przy ulicy (...). Przełożonym R. R. był S. M., a z kolei jego przełożonym A. R..

S. M. nigdy się zgłaszał robót do nadzoru budowlanego. Zgłoszeń dokonywała J. Ś..

J. Ś. i S. M. byli pracownikami podległymi służbowo powódce. A. R. sprawowała nadzór nad ich pracą. Powódka nie sprawdzała każdorazowo na etapie odbiorów indywidualnych przyłączy, czy zostało dokonane zgłoszenie zakończenia inwestycji do nadzoru budowlanego nie sprawując w tym zakresie nadzoru nad podległymi jej pracownikami. Powódka uznała, że podlegli jej pracownicy są doświadczeni i z tych względów uważała, że wszystkie formalności dotyczące inwestycji są spełnione.

Wynagrodzenie powódki liczone jak ekwiwalent za niewykorzystany urlop wypoczynkowy za rok 2012 wynosiło 7.325,00 zł miesięcznie.

Sąd Rejonowy wskazał, iż stan faktyczny ustalony został w oparciu o zebrany materiał dowodowy w postaci zeznań przedstawiciela pozwanego W. K. oraz świadków B. S., J. Ś. (2), R. R., Z. B., P. S., E. C.. Oceniając materiał dowodowy Sąd Rejonowy wskazał, iż zeznania wskazanych osób były spójne, logiczne i konsekwentne i korespondowały z pozostałym, zebrany w sprawie materiałem dowodowym.

Sąd I instancji dał wiarę zeznaniom powódki jedynie w części, albowiem zdaniem Sądu jej zeznania były wybiórcze, nielogiczne, nastawione w przeważającej części na obronę własnej sytuacji procesowej. W ocenie Sądu Rejonowego zeznania powódki w szczególności w zakresie w jakim twierdziła, że o rozwiązaniu umowy o pracę przez pracodawcę dowiedziała się dopiero z treści nadesłanego w dniu 29 października 2012 roku świadectwa pracy są całkowicie niewiarygodne i sprzeczne z ustaleniami poczynionymi w niniejszej sprawie.

Z analizy zebranego w sprawie materiału dowodowego Sąd Rejonowy wywiódł, iż powódka musiała się dowiedzieć o rozwiązaniu z nią umowy o pracę znacznie wcześniej niż w momencie otrzymania świadectwa pracy. Sąd Rejonowy zauważył, że sprawa związana z ukaraniem pracodawcy karą pieniężną przez Inspektora Nadzoru Budowlanego była sprawą bardzo głośną w pozwanej spółce i dość szeroko komentowaną. W spółce między pracownikami krążyły informacje o zwolnieniu dyscyplinarnym pracowników odpowiedzialnych za niedopilnowanie obowiązku zgłoszenia zakończonej inwestycji do organu nadzoru. O ile początkowo były to tylko pogłoski, o tyle pewną informację o zamiarze rozwiązania umowy o pracę z powódką R. W. – jako członek związku zawodowego, do którego należała powódka - uzyskał w dniu 19 września 2012 roku z pisma pracodawcy skierowanego do związków zawodowych. Ponadto na uwzględnienie zasługują również zeznania świadka B. S. (1), której wiarygodność nie została podważona w toku procesu, iż przekazywała ona powódce informację o zamiarze rozwiązania z nią umowy o pracę bez wypowiedzenia z propozycją prezesa zarządu, iż zgodzi się na rozwiązanie umowy w trybie porozumienia stron o ile powódka stawi się w celu złożenia takiego oświadczenia. W ocenie Sądu Rejonowego zeznania wskazanego świadka jednoznacznie wskazują, iż powódka wiedziała o zamiarze pracodawcy i tylko dlatego nie odbierała korespondencji w postaci rozwiązania umowy o pracę usiłując jeszcze w tej sprawie interweniować u prezydenta Miasta K. Z. B.. W związku

z powyższym zdaniem Sądu Rejonowego powódka wiedziała już wcześniej o tym, iż pracodawca podjął decyzję o rozwiązaniu z nią stosunku pracy i celowo nie odbierała kierowanej do niej korespondencji.

Sąd I instancji nie dał wiary zeznaniom świadka R. W. w zakresie w jakim twierdził, że nie poinformował powódki o tym, że pracodawca zamierza rozwiązać z nią umowę o pracę w trybie dyscyplinarnym. Sąd wskazał, iż świadek zeznał, że po otrzymaniu informacji od pracodawcy o zamiarze rozwiązania umowy o pracę tym trybie skontaktował się z powódką w celu umówienia spotkania, do którego jednakże nie doszło, z uwagi na fakt, że powódka od następnego dnia przebywała na zwolnieniu lekarskim. W ocenie Sądu nielogicznym jest, jak twierdził świadek, że mimo otrzymania pisma pozwanego o zamiarze wypowiedzenia umowy o pracę, poinformował powódkę, że tematem spotkania miała być kwestia inwestycji dotyczącej ulicy (...) i ulicy (...), natomiast nie poinformował jej od decyzji pracodawcy w sprawie rozwiązania umowy o pracę z powódką, zwłaszcza, że znajdującej się w takiej samej sytuacji pracownicy pozwanego – J. Ś. W. W. przekazał, że znalazła się ona na liście osób wytypowanych do zwolnienia.

Z tych samych względów Sąd Rejonowy nie dał wiary zeznaniom, która zeznała, że R. W. w dniu 19 września 2012 roku zapytał ją, czy zna treść pisma pracodawcy, które zostało przesłane zarządowi związków zawodowych, jednakże na tym temat zakończyli bez informowania powódki o treści wskazanego pisma i omówili się następnego dnia na spotkanie w sprawie omówienia zdarzenia na temat ulicy (...). Sąd I instancji podkreślił także, że powódka od dnia 20 września 2012 roku przebywała na zwolnieniu lekarskim. Sąd Rejonowy dostrzegł, że nastąpiło to następnego dnia po tym, jak R. W. odebrał pismo pracodawcy z informacją dotyczącą powódki. W konsekwencji zdaniem Sądu Rejonowego powódka przynajmniej od dnia 19 września 2012 roku mogła się spodziewać, że pracodawca złoży jej oświadczenie o rozwiązaniu umowy o pracę. W tych okolicznościach na niekorzyść powódki przemawia dodatkowo fakt, że A. R. nie odbierała korespondencji skierowanej do niej przez pracodawcę. W ocenie Sądu Rejonowego nie było żadnych przeszkód – wobec faktu, że z treści zaświadczenia lekarskiego wynikało, że powódka mogła chodzić – aby w trakcie trwania zwolnienia lekarskiego powódka w okresie od 25 września 2012 roku (data pierwszej awizacji przesyłki) przynajmniej do dnia 6 października 2012 roku (ostatni dzień pobytu powódki w domu przed pójściem do szpitala) nie mogła udać się do Urzędu Pocztowego w celu odebrania przesyłki, zwłaszcza, że jak sama potwierdziła, większość czasu spędzała w domu, wychodziła jedynie do przychodni. Na marginesie Sąd Rejonowy zauważył, że powódka w dniu 5 października 2012 roku była w stanie stawić się na spotkanie u Z. B..

W ocenie Sądu zarówno zeznania powódki jak również zeznającego w charakterze świadka M. R. na okoliczność 2 – krotnego niedostarczenia przesyłki do domu powódki, jak również braku powiadomień o awizacji przesyłki nie zasługiwały na wiarygodność. Tłumaczenia powódki i jej męża na tę okoliczność zdaniem Sądu orzekającego w I instancji okazały się lakoniczne, niespójne, pozbawione logiki i nie poparte żadnymi dowodami. Sąd podkreślił, iż oboje wskazywali bowiem, że w domu, który zamieszkuje powódka mieszka jeszcze kilka innych osób i z tych względów, awizo adresowane do powódki mogło zostać zabrane przypadkowo przez matkę powódki lub bratową. Sąd Rejonowy dał wiarę zeznaniom świadka M. R. jedynie w części, w zakresie w jakim pokrywały się z pozostałym zebrany w sprawie materiałem dowodowym. Zdaniem Sądu I instancji zeznania świadka były nielogiczne i niekonsekwentne, sprowadzały się do obrony sytuacji procesowej powódki, która jest żoną świadka. Za niewiarygodnością zeznań M. R. świadczyła – zdaniem Sądu Rejonowego - wybiórczość jego wypowiedzi, świadek bowiem, jak podkreślił Sąd - utrzymywał, że zazwyczaj nie rozmawiał z żoną na tematy związane z pracą, aby nie wywoływać u niej stresu. Jednocześnie zeznał, że nie miał żadnej wiedzy na temat sytuacji panującej w spółce, w której zatrudniona była powódka. Twierdził, że o rozwiązaniu umowy o pracę z powódką w trybie natychmiastowym dowiedział się dopiero ze świadectwa pracy powódki, które otrzymała przesyłką pocztową. Twierdził również, nie spotkanie powódki z Prezydentem Z. B. miało na celu omówienie zakresu obowiązków powódki oraz źle układającej się współpracy z prezesem pozwanej spółki. Jak podkreślił Sąd Rejonowy na powyższym spotkaniu powódka już z całą pewnością wiedziała, że pozwany rozwiązał z nią umowę o pracę bez zachowania okresu wypowiedzenia, trudno jest więc założyć, że o tak ważnej kwestii powódka nie powiedziała małżonkowi. Oczywiście jest, że M. R. jako osoba zamieszkująca z powódką, musiał być informowany przez powódkę o przebiegu aktualnych zdarzeń, które miały wtedy miejsce. Sąd Rejonowy wskazał, iż trudno jest założyć, że powódka przemilczała fakt, że został z nią rozwiązany stosunek pracy.

Sąd Rejonowy w Kutnie nie dał także wiary zeznaniom powódki w zakresie w jakim twierdziła, że podczas rozmowy telefonicznej z B. S. powódka była tak zdenerwowana, że nie słyszała, o czym informowała ją B. S. (1). W ocenie Sądu Rejonowego zeznania powódki na okoliczność, że nie spodziewała się, że pracodawca zamierza z nią rozwiązać stosunek pracy są całkowicie niewiarygodne. Sąd wywiódł, iż z analizy zebranego w sprawie materiału dowodowego wynika, że w pozwanej spółce krążyły informacje o rozwiązaniu umów o pracę z pracownikami odpowiedzialnymi za zaniechania inwestycji przy ulicy (...) i kwestia z tym związana była powszechnie znana pracownikom pozwanej spółki. Sąd I instancji podniósł, iż trudno jest zatem założyć, że takie informacje nie dotarły do powódki jako bezpośrednio zainteresowanej tematem zwolnień. Nielogicznym było również w ocenie Sądu I instancji również, aby akurat powódki zarząd związku zawodowego nie poinformował o treści pisma pracodawcy o zamiarze rozwiązania umowy o pracę, skoro pozostałym zwolnionym pracownikom S. M. i J. Ś. taka informacja została przekazana.

Zdaniem Sądu Rejonowego zeznania powódki pozostają także w oczywistej sprzeczności z zeznaniami świadka Z. B., który zeznał, że z inicjatywy powódki odbyło się spotkanie na którym głównie omawiali kwestie związane z rozwiązaniem przez pozwaną spółkę umowę o pracę, czemu powódka całkowicie zaprzeczała. Powódka utrzymywała, że rozważała w przyszłości rezygnację z pracy w pozwanej spółce z uwagi na źle układające się stosunki służbowe z prezesem spółki i z tych względów przeprowadziła konsultację z Prezydentem Z. B. m.in. o ewentualnej możliwości rozwiązania stosunku pracy na mocy porozumienia stron. Powódka utrzymywała, że przed spotkaniem z Z. B., jak również w trakcie samego spotkania nie otrzymała żadnej informacji, że pracodawca miał zamiar, a tym bardziej że już rozwiązał z powódką umowę o pracę w trybie dyscyplinarnym.

Sąd Rejonowy nie dał wiary zeznaniom świadków B. A., J. Ś. (3) oraz S. M. jedynie w części, w zakresie w jakim pokrywały się z zebraniem w sprawie materiałem dowodowym. Sąd nie dał wiary zeznaniom wskazanych świadków w szczególności na okoliczność wiedzy powódki o podjęciu przez pracodawcę decyzji o rozwiązaniu z nią umowy o pracę jako zeznaniom niespójnym i niekonsekwentnym. B. A. zeznała że miała wiedzę na okoliczność, że powódka została zwolniona, jako że sprawa ta była powszechnie znana w pozwanej spółce, jednocześnie zeznała, że mimo, że kilkakrotnie rozmawiała z powódką podczas jej zwolnienia lekarskiego, nie poruszały one kwestii rozwiązania umowy o pracę z powódką. Sąd I instancji wskazał, iż J. Ś. zeznała, że wiedzę o zwolnieniu powódki z pracy miała od R. W., z pismo skierowanego przez pracodawcę do związków zawodowych, zeznała jednakże że również w tym temacie nie rozmawiała z powódką. S. M. zeznał natomiast, że nie rozmawiał z powódką na temat zwolnienia i nie utrzymywał z powódką kontaktów za wyjątkiem spraw służbowych. Jak jednakże wynika z załączonych bilingów rozmów S. M. w dniach 19 – 20 września 2012 kilkakrotnie rozmawiał z powódką telefonicznie, a wobec faktu, że w tym czasie świadek przebywał już na zwolnieniu lekarskim (jak wynika ze świadectwa pracy świadka), nie mógł on rozmawiać z powódką w sprawach służbowych.

Sąd Rejonowy oddalił wniosek pełnomocnika powódki o dopuszczenie dowodu z dokumentów w postaci oryginałów pism kierowanych przez powódkę do prezesa zarządu pozwanej spółki, jednej fotografii, polecenia służbowego oraz pisma z 22 lutego 2012 r na okoliczność stosunków panujących między prezesem spółki i powódką i wywiązywania się powódki z nałożonych na nią przez prezesa obowiązków. W ocenie Sądu I instancji, przedmiotem rozważań niniejszego postępowania była głównie kwestia ewentualnego braku nadzoru powódki nad podległymi pracownikami przy konkretnej inwestycji prowadzonej przez pozwaną spółkę, zatem wskazane przez pełnomocnika powódki okoliczności nie mają znaczenia dla rozstrzygnięcia przedmiotowej sprawy, a ich przeprowadzenie prowadziłoby do zbędnego przedłużania procesu. Pozostały materiał dowodowy nie budzi wątpliwości i nie był kwestionowany przez strony postępowania.

Przy tak ustalonym stanie faktycznym Sąd Rejonowy zważył, iż powództwo jest bezzasadne i podlegało oddaleniu w całości. Sąd I instancji wywiódł, iż bezspornym było w niniejszej sprawie, że powódka była zatrudniona u pozwanego w Przedsiębiorstwie (...) Spółce z ograniczoną odpowiedzialnością w K. w okresie od dnia 12 lipca 2001 roku w pełnym wymiarze czasu pracy ostatnio na stanowisku Zastępcy Dyrektora ds. (...), z kolei pozwany pismem z dnia 24 września 2012 roku doręczonym powódce przez awizo w dniu 09 października 2012 roku złożył powódce oświadczenie o rozwiązaniu umowy o pracę bez zachowania okresu wypowiedzenia z powodu ciężkiego naruszenia

obowiązków pracowniczych. Sąd I instancji podniósł, że możliwość kwestionowania przez pracownika zasadności lub prawidłowości rozwiązania stosunku pracy na drodze sądowej jest ograniczona terminem 14 dni, liczonym od doręczenia pisma zawierającego oświadczenie o rozwiązaniu umowy o pracę bez zachowania okresu wypowiedzenia. Przy czym do złożenia oświadczenia o rozwiązaniu umowy o pracę dochodzi wtedy, gdy pracownik ma realną możliwość zapoznania się z treścią oświadczenia. Konsekwencją tego jest przyjęcie, że oświadczenie jest skutecznie złożone, jeżeli pracownik z własnej woli nie podejmuje przesyłki pocztowej zawierającej oświadczenie pracodawcy, mając realną możliwość zapoznania się z jej treścią. Unikanie bowiem odbioru korespondencji kierowanej do pracownika przy jego wiedzy o tym, iż zostało ono złożone nie wpływa na możliwość uznania, iż pracownik mógł zapoznać się z jego treścią. Sąd I instancji przywołał pogląd wyrażony w tej kwestii przez Sąd Najwyższy w wyroku z dnia 11.12.1996r OSNP nr 14 z 1997 poz. 251 Sąd I instancji dalej podniósł, iż ze zgromadzonego materiału wynikało, że pracodawca swoją decyzję o rozwiązaniu z powódką stosunku pracy wysłał za pośrednictwem poczty. Z dowodu nadania przesyłki wynikało, że została wysłana pod właściwy adres i mimo dwukrotnego awizowania (w dniach 25 września 2012 r. i 02 października 2012 r.) nie została przez powódkę odebrana z poczty, co jednak nie oznaczało, że nie została jej doręczona. Pracodawca jest zobowiązany wysłać pracownikowi pismo na adres znajdujący się w jego aktach osobowych, zaś skutki niepodjęcia przez pracownika przesyłki z urzędu pocztowego nie mogą obciążać pracodawcy. Sąd Rejonowy podzielił stanowisko Sądu Najwyższego wyrażonego w wyroku z dnia 5 października 2005 r., a stanowiące, że dwukrotne awizowanie przesyłki poleconej zawierającej oświadczenie pracodawcy o rozwiązaniu stosunku pracy stwarza domniemanie faktyczne możliwości zapoznania się przez pracownika z jego treścią, co oznacza przerzucenie na niego ciężaru dowodu braku możliwości zapoznania się z treścią oświadczenia pracodawcy (sygn. akt I PK 37/05, OSNP nr 17-18 z 2006 poz. 263). Zdaniem Sądu Rejonowego powódka nie wykazała, aby w czasie od 25 września 2012 roku przynajmniej do dnia 5 października 2012 roku wyjeżdżała z domu na dłuższy czas albo zaistniała jakakolwiek inna przyczyna uniemożliwiająca jej odebranie przesyłki z urzędu pocztowego. Dopiero w okresie od dnia 06 października 2012 roku do dnia 15 października 2012 roku powódka przebywała w szpitalu. W świetle zasad doręczania oświadczeń woli (art. 61 k.c. w związku z art. 300 kp) prawidłowo doręczono powódce za pośrednictwem poczty pismo pracodawcy zawierające oświadczenie o rozwiązaniu stosunku pracy bez zachowania okresu wypowiedzenia. Zdaniem Sądu zostało ono skutecznie dokonane z chwilą, gdy dotarło do powódki w sposób umożliwiający zapoznanie się z jego treścią i nie jest istotne czy do takiego zapoznania się w tym przypadku faktycznie doszło. Powódka miała bowiem realną możliwość zapoznania się z treścią złożonego jej oświadczenia woli o rozwiązaniu stosunku pracy w trybie natychmiastowym. To, że z tej możliwości nie skorzystała, w żadnym razie nie daje podstaw do twierdzenia, że nie wiedziała o rozwiązaniu z nią umowy o pracę.

Zdaniem Sądu I instancji powódka miała możliwość zapoznania się z oświadczeniem pracodawcy o rozwiązaniu umowy o pracę w trybie dyscyplinarnym najpóźniej 9 października 2012 r., kiedy upływał termin odbioru przesyłki na poczcie po jej dwukrotnym awizowaniu w mieszkaniu powódki. W ocenie Sądu Rejonowego nie było żadnych obiektywnych przeszkód, aby powódka przynajmniej do dnia 5 października 2012 r. (ostatni dzień pobytu powódki w domu przed pójściem do szpitala) zapoznała się z treścią oświadczenia pracodawcy i od tej daty należy liczyć 14 dniowy bieg terminu do wniesienia odwołania do Sądu Pracy. Terminowi temu powódka uchybiła, wnosząc odwołanie z prawie miesięcznym opóźnieniem.

W oparciu o zgromadzony materiał dowodowy Sąd Rejonowy przyjął, że powódka przynajmniej od dnia 19 września 2012 roku miała pełną świadomość, iż strona pozwany zamierza rozwiązać z nią stosunek pracy w trybie natychmiastowym, w związku z czym musiała przewidywać, że pracodawca może przesłać jej listownie wskazane oświadczenie. Zdaniem Sądu Rejonowego powódka sama zdecydowała, że pisma nie przyjmie i nie przeczyta, czym starała się nie dopuścić, albo przynajmniej opóźnić moment rozwiązania umowy o pracę. Pomimo pobytu w szpitalu od dnia 06 października 2012 roku powódka mogła odebrać korespondencję już w okresie od jej pierwszej awizacji 25 września 2012 roku do 5 października 2012 roku tym bardziej gdy wykazywała w tym okresie przejawy aktywności jak chociażby wizyta w tej ostatniej dacie u prezydenta miasta. Sam zaś fakt, iż powódka była w tym okresie na zwolnieniu lekarskim automatycznie nie wpływa na ocenę braku możliwości odbioru przez nią korespondencji (wyrok Sądu Najwyższego z dnia 11 maja 2006 roku OSNP nr 9-10 z 2007 poz. 130).

W ocenie Sądu Rejonowego podawane przez powódkę okoliczności, iż w budynku, w którym zamieszkuje mieszka również inna rodzina (ściśle spokrewniona), że nie mają oni ustalonego sposobu odbioru korespondencji lub że korespondencję mogła odebrać jej matka, która nie przekazała jej tej informacji absolutnie nie zasługują na uwzględnienie. Sąd Rejonowy wskazał, iż zasady starannego działania wymagają bowiem takiej regulacji odbioru korespondencji poleconej w budynku wielorodzinnym aby była możliwość jej odbioru bez żadnych problemów. Powieszenie dwóch odrębnych skrzynek pocztowych nie stanowi takiego rozwiązania, które byłoby nieosiągalne dla rozwiązania tego problemu. W innym przypadku przykładowo w blokach zamieszkałych przez dziesiątki adresatów jakiegokolwiek doręczenie byłoby praktycznie niemożliwe. Sam fakt, iż odbioru korespondencji mogła dokonać przypadkowo inna osoba z rodziny na skutek wrzucania korespondencji do jego pudła jest twierdzeniem dla Sądu Rejonowego absolutnie nie wpływającym na brak winy powódki w odbiorze doręczanej jej przesyłki, albowiem żadna z osób, które potencjalnie mogły odebrać oświadczenie z dnia 24 września 2012 roku lub awizo w tym zakresie nie zostały przesłuchane w charakterze świadków i nie potwierdziły wersji powódki. Dodatkowo tłumaczenia takie wydawały się dla Sądu Rejonowego z punktu widzenia zasad doświadczenia życiowego zupełnie nieracjonalne albowiem wskazują, iż obie rodziny rozwiązały otrzymywanie przez siebie korespondencji na zasadzie przypadku, pomyłki nie zaś z należytą starannością dbałości o własne interesy życiowe. W związku z tym twierdzenia powódki w tym zakresie nie zasługiwały zdaniem Sądu Rejonowego na uwzględnienie i nie wpływały na możliwość przypisania jej winy w braku odbioru korespondencji a tym samym późniejszego uchybienia terminowi do wniesienia odwołania.

Sąd Rejonowy podkreślił, iż oświadczenie pracodawcy o rozwiązaniu stosunku pracy wywołuje skutek prawny pod warunkiem złożenia go pracownikowi, przy czym uważa się je za złożone w chwili, w której doszło ono do pracownika w taki sposób, że mógł się on zapoznać z jego treścią. Sąd I instancji odwołał się tu do uzasadnienia wyroku z 9 grudnia 1999 r., I PKN 430/99, OSNAPiUS 2001 nr 9, poz. 309, w którym Sąd Najwyższy stwierdził, że oceniając czy oświadczenie woli o rozwiązaniu umowy o pracę zostało pracownikowi złożone, a więc czy miał on realną możliwość zapoznania się z jego treścią, należy posiłkować się regulacją doręczeń zawartą w przepisach procesowych. W szczególności dotyczy to tych przypadków, w których doręczenie następuje przez pocztę. Dalej Sąd podniósł, iż doświadczenie życiowe pozwala na stwierdzenie, że w typowych przypadkach awizowanie przesyłki (zwłaszcza dwukrotne) i wyczekiwanie na jej odbiór przez kilkadziesiąt dni - gdy pracownik nie przebywa poza miejscem swojego zamieszkania - uzasadnia ocenę, że miał on realną możliwość zapoznania się z oświadczeniem woli pracodawcy (z której nie skorzystał) i tym samym na uznanie, że pismo o rozwiązaniu z nim stosunku pracy zostało mu doręczone.

W ocenie Sądu Rejonowego nie istniały jakiegokolwiek przeszkody niezależne od powódki uniemożliwiające jej wniesienie odwołania w terminie. Uchybienie terminu do wniesienia odwołania spowodowane zostało świadomym unikaniem przyjęcia przez powódkę pisma zawierającego rozwiązanie stosunku pracy i brak było podstaw do przywrócenia uchybionego terminu na podstawie art. 265§1 kp.

Sąd I instancji podkreślił, iż dla spełnienia warunku przewidzianego w art. 61 kc w odniesieniu do złożonego na piśmie oświadczenia woli pracodawcy o rozwiązaniu stosunku pracy nie jest konieczne, aby adresat (pracownik) faktycznie zapoznał się z treścią takiego oświadczenia. Odmowa przyjęcia takiego pisma przez adresata, a także nieodebranie takiego pisma z placówki pocztowej mimo dwukrotnego awizowania przesyłki, bo adresat spodziewa się, że dotyczy ono rozwiązania stosunku pracy, nie ma żadnego wpływu na rozwiązanie stosunku pracy i nie opóźnia rozpoczęcia biegu terminu jego rozwiązania. W rozpoznawanej sprawie decydujące znaczenie dla rozstrzygnięcia, w ocenie Sądu Rejonowego w Kutnie, miała kwestia niedochowania przez powódkę 14 terminu prawa materialnego z art. 264 § 1 kp do wniesienia do sądu pracy odwołania od dokonanego przez pozwanego pracodawcę rozwiązania umowy o pracę bez zachowania okresu wypowiedzenia. Pismo to zawierało prawidłowe pouczenie o przysługującym powódce prawie wniesienia odwołania w terminie 14 dni do Sądu Rejonowego Sądu Pracy. W ocenie Sądu Rejonowego w niniejszej sprawie nie istniały podstawy do przywrócenia powódce uchybionego terminu w myśl art. 265 kp. Istotną kwestią odnośnie wniosku o przywrócenie terminu do wniesienia odwołania jest wykazanie, czy niezachowanie terminu przez powódkę było przez nią zawinione. Sąd Rejonowy podzielił stanowisko Sądu Najwyższego, iż brak winy pracownika w przekroczeniu terminu z art. 264 § 2 kp należy analizować w płaszczyźnie jego subiektywnej

oceny 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 należycie o swoje interesy. (vide wyroki Sądu Najwyższego z 13 maja 1994 r., I PRN 21/94, OSNAPiUS 1994 nr 5, poz. 85, z 6 sierpnia 1998 r. I PKN 258/98, OSNAPiUS 1999 nr 17, poz. 547, z 17 listopada 1998 r., I PKN 440/98 OSNAPiUS 2000 nr 1, poz. 11). Sąd wywiódł, że jeżeli pracownik nie posiada wykształcenia prawniczego i po raz pierwszy prowadzi z zakładem pracy spór dotyczący rozwiązania stosunku pracy, to przekroczenie omawianego terminu może być usprawiedliwione nawet mniej znaczącymi okolicznościami. Dotyczy to zwłaszcza przypadku, gdy przekroczenie terminu jest niewielkie Sąd Rejonowy, biorąc pod uwagę celowe i uporczywe zaniechanie odebrania przesyłki pocztowej przez powódkę oraz prawie miesięczne uchybienie terminu, uznał, że powódka ponosi winę w przekroczeniu terminu, stąd wnioski o przywrócenie terminu do wniesienia odwołania podlegał oddaleniu.

Jakkolwiek oddalenie wniosku o przywrócenie terminu zwalniało Sąd I instancji z obowiązku badania merytorycznej zasadności zarzutów dotyczących wadliwości rozwiązania umowy o pracę jednakże zdaniem Sądu powództwo okazało się niezasadne. Sąd Rejonowy wywiódł, iż określona w art. 52§1 p. 1 kp dopuszczalność rozwiązania z pracownikiem umowy o pracę bez wypowiedzenia z przyczyn przez niego zawinionych jest uzależniona od łącznego spełnienia następujących przesłanek: wystąpienia zdarzenia stanowiącego przyczynę uzasadniającą rozwiązanie umowy; zachowania przez pracodawcę okresu miesięcznego przewidzianego do złożenia oświadczenia o rozwiązaniu umowy, licząc od dnia uzyskania przez niego wiadomości o okoliczności uzasadniającej rozwiązanie umowy; zasięgnięcia opinii właściwego organu związku zawodowego na rozwiązanie umowy, a także złożenia oświadczenia w przedmiocie rozwiązania umowy na piśmie z przytoczeniem przyczyny uzasadniającej rozwiązanie umowy. Pracodawca korzystając z tego sposobu rozwiązania umowy o pracę musi ponadto mieć na uwadze unormowania zawarte w art. 30 k.p., dotyczące wymogu formy pisemnej (§ 3), wskazania w piśmie przyczyny rozwiązania umowy (§ 4) oraz pouczenia pracownika o prawie odwołania do sądu pracy (§ 5).

Sąd Rejonowy dalej dokonał wykładni art. 52 § 1 pkt. 1 kp, zgodnie z którym pracodawca może rozwiązać umowę o pracę bez wypowiedzenia z winy pracownika w razie ciężkiego naruszenia przez pracownika podstawowych obowiązków pracowniczych. Badając zasadność powództwa o odszkodowanie za rozwiązanie umowy o pracę bez wypowiedzenia z naruszeniem prawa, Sąd rozpatruje, czy spełnione zostały wszystkie przesłanki zwolnienia dyscyplinarnego. Norma zawarta w powyższym przepisie zawiera szereg przesłanek zwolnienia. Przesłankami zwolnienia w tym trybie jest takie działanie pracownika, które stanowi naruszenie podstawowych obowiązków pracowniczych i narażenie słusznego interesu pracodawcy. Naruszenie obowiązków pracowniczych powinno być ciężkie, a to wymaga, aby pracownikowi można było przypisać winę umyślną lub rażące niedbalstwo (por. wyrok SN z dnia 21 lipca 1999 r., I PKN 169/99, OSNAP 00.20.746). Zachowanie pracownika powinno cechować się z jednej strony znacznym stopniem winy, z drugiej zaś skutkiem w postaci zagrożenia istotnych interesów lub istotną szkodą w mieniu pracodawcy (por. wyroki Sądu Najwyższego z dnia 23 września 1997 r., I PKN 274/97, OSNAPiUS 98.13.396 oraz z dnia 12 czerwca 1997 r., I PKN 211/97, OSNAPiUS 98.11.323). Sąd Rejonowy wskazał dalej, iż pracodawca zwalniając pracownika w tym szczególnym trybie powinien spełnić wszystkie wymogi formalne zwolnienia. Podstawę do rozwiązania umowy o pracę bez wypowiedzenia z winy pracownika daje tylko takie naruszenie obowiązków pracowniczych, które może być ocenione jako ciężkie. Do spełnienia tego warunku niezbędny jest znaczny stopień winy pracownika (wina umyślna lub rażące niedbalstwo). O istnieniu tej winy wnioskuje się na podstawie całokształtu okoliczności związanych z zachowaniem pracownika, z uwzględnieniem wszelkich okoliczności sprawy (por. wyrok SN z dnia 19.08.1999 r., I PKN 188/99, OSNAPiUS 00.22.818). W razie zwolnienia dyscyplinarnego ocena rodzaju i stopnia winy pracownika powinna być dokonana w stosunku do naruszenia podstawowych obowiązków pracowniczych, jak i z uwzględnieniem zagrożenia lub naruszenia interesów pracodawcy (por. wyrok SN z dnia 23.09.1997 r., I PKN 274/97, OSNAPiUS 98.13.396 oraz wyrok SN z dnia 19.03.1998 r., I PKN 570/97, OSNAPiUS 99.5.163).

Sąd Rejonowy dalej podniósł, iż rozwiązanie umowy o pracę z art. 52 kp jest dla pracownika środkiem szczególnie dolegliwym. Dlatego w piśmie pracodawca powinien konkretnie i w miarę precyzyjnie wskazać przyczynę, tak aby umożliwić pracownikowi rzeczową obronę przed zarzutami w razie sporu. Wskazanie przez zakład pracy przyczyny

uzasadniającej rozwiązanie umowy o pracę na podstawie art. 52 kp przesądza o tym, że spór przed sądem toczy się tylko w granicach zarzutu skonkretyzowanego w pisemnym oświadczeniu, a zakład pracy pozbawiony jest możliwości powoływania się w toku postępowania na inne przyczyny, które również mogłyby uzasadniać tryb zwolnienia z pracy przewidziany w art. 52 kp Sąd Najwyższy niejednokrotnie podkreślał, że przyczyna powinna być konkretna, rzeczywista oraz dostatecznie doprecyzowana. Art. 52 § 1 pkt. 1 kp stanowi, że pracodawca może rozwiązać umowę o pracę bez wypowiedzenia w razie ciężkiego naruszenia przez pracownika podstawowych obowiązków pracowniczych. Sąd wskazał, iż z powołanego przepisu wynika, że naruszenie musi dotyczyć podstawowego obowiązku pracownika. Ocena, czy naruszenie obowiązku jest ciężkie powinna uwzględniać stopień jego winy oraz zagrożenie lub naruszenie interesów pracodawcy. Oceny tej należy dokonywać, mając na uwadze ogół okoliczności istotnych dla oceny jego stosunku do obowiązków, a nie tylko jego jednorazowe zachowanie.

Sąd Rejonowy podał, iż odnośnie do stopnia winy w orzecznictwie ukształtował się jednolity pogląd, że powinna się ona przejawiać w umyślności (złej woli) lub rażącym niedbalstwie pracownika (np. wyroki Sądu Najwyższego z 21 lipca 1999 r., I PKN 169/99, OSNAPiUS 2000 nr 20 poz. 746 i z 21 września 2005 r., II PK 305/04, M.P.Pr. - wkładka 2005, nr 12, s. 16). Są to dwie odrębne postacie winy. Rażące niedbalstwo to rażące niedołożenie staranności wymaganej od pracownika. Wina w tej postaci może obejmować zachowania lekkomyślne, gdy pracownik przewiduje, że swoim zachowaniem uchybi obowiązkowi, ale bezpodstawnie przypuszcza, że do tego nie dojdzie oraz przypadki niedbalstwa, polegającego na tym, że pracownik nie przewidział, że swoim zachowaniem naruszy obowiązek, ale mógł i powinien był to przewidzieć (wyrok z dnia 14 lutego 2002 r., I PKN 850/00, LEX nr 560530). Rażący charakter przejawia się w wyjątkowo lekceważącym stosunku pracownika do jego obowiązków. Jak wskazał Sąd Najwyższy, rażące niedbalstwo jako element ciężkiego naruszenia podstawowych obowiązków pracowniczych (art. 52 § 1 pkt 1 k.p.), jest postacią winy nieumyślnej, której nasilenie wyraża się w całkowitym ignorowaniu przez pracownika następstw jego działania, jeżeli rodzaj wykonywanych obowiązków lub zajmowane stanowisko nakazują szczególną przezorność i ostrożność w działaniu (wyrok z dnia 11 września 2001 r., I PKN 634/00, OSNP 2003 nr 16, poz. 381). Natomiast wina umyślna, jak podkreślił Sąd Rejonowy wyraża się w tym, że pracownik chce przez swoje zachowanie wyrządzić szkodę pracodawcy lub co najmniej świadomie się na to godzi. Różnica między opisanymi postaciami winy jest wyraźna; inne okoliczności świadczą o rażącym niedbalstwie a inne o umyślności. Nie jest więc prawnie możliwe zakwalifikowanie tego samego zachowania pracownika jednocześnie jako umyślnego i rażąco niedbałego naruszenia podstawowego obowiązku w rozumieniu art. 52 § 1 pkt. 1 kp.

Przechodząc do merytorycznej ceny zasadności oświadczenia pracodawcy o rozwiązaniu umowy o pracę z powódką Sąd Rejonowy wskazał, że pozwany powołał się na ciężkie naruszenie podstawowych obowiązków pracowniczych, a mianowicie brak właściwego nadzoru nad pracownikami w podległym pionie w osobach Kierownika D. Planowania i Przygotowania Inwestycji i Kierownika D. (...) Inwestycji, który skutkowało nie podjęciem czynności w celu zgłoszenia do Powiatowego Inspektora Nadzoru Budowlanego w K. zakończenia budowy sieci wodociągowej w ul. (...) i ul. (...) oraz przystąpieniem do ich użytkowania, co spowodowało nałożenie przez ww. organ na Przedsiębiorstwo (...) Spółka z ograniczoną odpowiedzialnością w K. kary w wysokości 40.000,00 złotych za nielegalne przystąpienie do użytkowania tych obiektów, a tym samym narażenie spółki na straty finansowe. Z analizy zebranego w sprawie materiału dowodowego zdaniem Sądu wynikało, że powódka w istocie nie sprawowała właściwego nadzoru nad pracownikami w podległym pionie, S. M. nie podjął czynności w celu zgłoszenia do Powiatowego Inspektoratu Nadzoru Budowlanego w K. zakończenia budowy sieci wodociągowej w K. w ulicy (...), z kolei J. Ś. przekazała do użytkowania sieć wodociągową, przy czym zaniechania podległych powódce pracowników oraz samej powódki skutkowało nałożeniem przez ww. organ nadzoru na pozwaną spółkę kary w wysokości 40.000,00 zł. Sąd I instancji wskazał, iż powódka miała wiedzę o zakończeniu budowy sieci wodociągowej w ul. (...) w K., nie podjęła jednak żadnych czynności nadzorczych, aby sprawdzić czy zakończenie budowy tej sieci zostało zgłoszone do organu nadzoru budowlanego. Powódka, nie sprawdzając ona każdorazowo na etapie odbiorów indywidualnych przyłączy, czy zostało dokonane zgłoszenie zakończenia inwestycji do nadzoru budowlanego. Powódka uznała, że podlegli jej pracownicy są doświadczeni i z tych względów uważała, że wszystkie formalności dotyczące inwestycji są spełnione. Sąd I instancji wywiódł, że powódka opierała się przede wszystkim na zaufaniu do wiedzy i poprawności działania podległych pracowników, co w oczywisty sposób przeczy sprawowaniu merytorycznego nadzoru nad ich pracą.

W ocenie Sądu I instancji stanowisko zajmowanego przez powódkę, jej doświadczenie życiowe oraz zawodowe nakazywało wręcz posiadanie jedynie ograniczonego zaufania do podległych jej pracowników i sprawowanie bieżącego nadzoru nad podległymi jej osobami. Nie można było, w ocenie Sądu Rejonowego, bezkrytycznie twierdzić, że jeśli osoba zatrudniona na stanowisku kierowniczym posługuje się w pracy innymi pracownikami jej podległymi, w tym również na stanowiskach kierowniczych, które mają niezbędne wykształcenie oraz doświadczenie zawodowe to jest zwolniony od obowiązku nadzoru i kontroli albowiem w takiej sytuacji można by dojść do wniosku, iż sprawowanie tych funkcji kierowniczych jest zbędne i niepotrzebne. Zdaniem Sądu Rejonowego kontrola pracowników może przebiegać w bardzo różny sposób i co do zakresu jej stosowania może być ona sprawowana przez przyzmat osób, które nadzorowi podlegają. Nie ma jednak podstaw do twierdzenia, iż pewna grupa pracowników w ogóle nie podlega nadzorowi skoro ich stanowiska nie miały charakteru ściśle samodzielnego i podlegającego wyłącznie pod zarząd spółki. Zdaniem Sądu I instancji materiał dowodowy oraz zeznania powódki wskazują, iż rzeczywiście nie sprawowała ona nadzoru nad podległymi jej pracownikami w sposób, który pozwoliłby uchybienie, którego skutkiem była duża szkoda majątkowa po stronie pracodawcy związana z nałożeniem kary w wysokości 40.000zł. W ocenie Sądu Rejonowego twierdzenia powódki, iż nie kontrolowała każdorazowo każdej czynności J. M. i J. Ś. z powodu zaufania do tych pracowników wskazuje, iż zaniechanie jakiego dopuściła się powódka miało charakter rażącego niedbalstwa związanego z całkowitym zaniechaniem nadzoru nad tymi osobami.

Sąd I instancji wyeksponował, iż obaj kierownicy zatrudnieni w dziale powódki w toku procesu nie byli nawet w stanie wskazać, które z nich ponosiło odpowiedzialność za brak zgłoszenia zakończenia budowy do organów nadzoru budowlanego przed oddaniem jej do użytkowania. Oboje wzajemnie przrzucali na siebie odpowiedzialność zaś powódka swym stanowiskiem procesowym poszukiwała również odpowiedzialnych osób w zarządzie spółki, który podpisywał takie zgłoszenie lub osobie P. S. (2), który przejął sieć. Zdaniem Sądu Rejonowego takie okoliczność ujawnione w toku sprawy potwierdzają jedynie, iż powódka nie sprawowała należytego nadzoru i bieżącej kontroli, skoro podlegli jej pracownicy nie wiedzieli, kto posiada w swym zakresie obowiązków czynności zgłoszenia. Wskazuje to na niewykonywanie przez powódkę prawidłowo czynności kierowniczych i nadzorczych albowiem dopuściła się ona nie tylko zaniechania w postaci braku nadzoru ale również sytuacji, w której podlegli jej kierownicy nie byli pewni co do swych obowiązków pracowniczych. W ocenie Sądu Rejonowego twierdzenie powódki, iż zarząd spółki jako uprawniony do jej reprezentacji na zewnątrz winien zgłosić zakończenie prac do nadzoru budowlanego dotyczy zaś wyłącznie czynności technicznej związanej z podpisaniem odpowiedniego zawiadomienia nie zaś z koniecznością przygotowania takiego wniosku, skoro spółka posiada ku temu odpowiednie służby. Materiał dowodowy zebrany w sprawie wskazał ponadto, iż P. S. przyjął sieć do użytkowania na podstawie dokumentu OT, z którego jasno wynikało w punkcie 12, iż „wykonane roboty nadają się do eksploatacji wobec niezgłoszenia sprzeciwu do ustaleń do podjęcia użytkowania”. Zdaniem Sądu Rejonowego ewentualny sprzeciw lub zastrzeżenia mógł zgłosić w zakresie oddanej inwestycji wyłącznie organ nadzoru budowlanego a więc osoba odbierająca prace mogła zakładać, iż wszelkie formalności w tym zakresie zostały spełnione. Zdaniem Sądu powyższe okoliczności uwidaczniają, iż podniesione przez powódkę zarzuty zmierzały jedynie do nieudowodnionej próby przrzucenia odpowiedzialności za brak zgłoszenia zakończenia prac na inne osoby przy jednoczesnym braku poszukiwania osób odpowiedzialnych wśród podległych jej pracowników z uwagi na nieumiejętność wykazania na kim faktycznie obowiązek w tym zakresie spoczywał. Przemawia to zdaniem Sądu również za uznaniem, iż powódka nie sprawowała należytego nadzoru nad podległymi sobie pracownikami.

Sąd ponadto zauważył, iż nie było podstaw również do uznania, iż pracodawca nie był konsekwentny w swoim postępowaniu i nierówno traktował pracowników przy rozwiązaniu z nimi stosunku pracy. Bezspornym było bowiem, iż zarówno S. M. jak i J. Ś. rozstali się z zakładem pracy w trybie porozumienia stron. Materiał dowodowy zebrany w sprawie wskazał, zdaniem Sądu, iż w stosunku do powódki pozwany także wystosował taką propozycję a jak wynika z zeznań W. K. gdyby powódka się na to zgodziła nie doszłoby do rozwiązania umowy bez zachowania okresu wypowiedzenia. W związku z powyższym do odmiennej sytuacji prawnej wskazanych osób i powódki doszło wyłącznie na skutek jej zachowania i nie ma podstaw do uznania, iż pracodawca naruszył w tym zakresie zasady równego traktowania w zatrudnieniu.

W ocenie Sądu Rejonowego powyższe okoliczności dawały podstawę do uznania, iż podana przez pracodawcę przyczyna stanowiła uzasadnioną podstawę do rozwiązania umowy o pracę z powódką w trybie dyscyplinarnym albowiem powódka w sposób zawiniony rażąco niedbale naruszyła swój podstawowy obowiązek pracowniczych poprzez brak sprawowania jakiegokolwiek nadzoru nad podległymi pracownikami. Nie ulega wątpliwości, zdaniem Sądu I instancji, iż zaniechanie powódki doprowadziło do powstania znacznej szkody po stronie pozwanego w związku z nałożeniem ostatecznej kary w wysokości 40.000zł. W związku z tym wniesione powództwo Sąd uznał za bezzasadne i podlegające oddaleniu w całości.

O kosztach procesu Sąd Rejonowy orzekł w oparciu o art. 98§1 kpc w zw. z § 12 ust. 1 pkt. 1 rozporządzenia Ministra Sprawiedliwości z 28.09.2002r. w sprawie opłat za czynności adwokackie oraz ponoszenia przez Skarb Państwa kosztów nieopłaconej pomocy prawnej udzielonej z urzędu (Dz. U. Nr 163, poz. 1348 z późn. zm.) zasądzając na rzecz pozwanego kwotę 60zł tytułem zwrotu kosztów zastępstwa procesowego.

Apelację od wyroku złożyła powódka zaskarżając wyrok w całości i zarzucając zaskarżonemu orzeczeniu naruszenie prawa materialnego:

- art. 265 §2 kp, poprzez jego niewłaściwe zastosowanie polegające na wymaganiu od powódki udowodnienia okoliczności uzasadniających przywrócenie terminu, podczas gdy przepis stanowi wyłącznie o uprawdopodobnieniu, że zaszły okoliczności uzasadniające przywrócenie terminu do wytoczenia powództwa o przywrócenie do pracy i w konsekwencji uznanie, iż brak jest podstaw do przywrócenia powódce terminu do wniesienia powództwa,

-art. 52§1pkt 1 kp przez jego zastosowanie polegające na stwierdzeniu, że zachodzą podstawy do rozwiązania umowy o pracę bez zachowania terminu wypowiedzenia z powodu uchybienia obowiązkowi należytego nadzoru, podczas gdy powódka nie dopuściła się rażącego naruszenia obowiązków pracowniczych.

Skarżący zarzucił także naruszenie przepisów postępowania mające wpływa na wynik sprawy, to jest art. 233§1 kpc przez bezzasadną odmowę wiarygodności zeznań powódki i świadków dotyczących okoliczności uzasadniających przywrócenie terminu do wniesienia pozwu oraz pominięcie przy ocenie wiarygodności tych zeznań zaświadczeń lekarskich pochodzących z tego okresu, a w konsekwencji naruszenie prawa materialnego, to jest art. 265 §11 kp poprzez jego niezastosowanie i oddalenie powództwa z powodu przekroczenia terminu do jego wytoczenia oraz naruszenia art. 316 kpc poprzez ustalenie, że powódka decydowała o tym, że sieć wodociągowa może być odebrana, podpisywała harmonogram i powoływała skład komisji z pominięciem faktu, że komisję w sprawie odbioru i przekazania do użytku wybudowanej sieci wodociągowej przy ul.(...) i ul.(...) zwołał Prezes Zarządu i Prezes Zarządu podpisał dokument OT, brak rozróżnienia przez Sąd I instancji odbioru inwestycji polegającej na budowie sieci wodnokanalizacyjnej od inwestycji odbioru przyłącza wodnokanalizacyjnego, a w konsekwencji przypisanie powódce ciężkiego naruszenia obowiązków pracowniczych.

Przy tak sprecyzowanych zarzutach skarżący wniósł o zmianę wyroku przez uwzględnienie powództwa o przywrócenie do pracy i zasądzenie od strony pozwanej na rzecz powódki kosztów postępowania, w tym kosztów zastępstwa procesowego za obie instancje. W uzasadnieniu apelacji pełnomocnik powódki podniósł, iż zdaniem skarżącego Sąd I instancji w sposób nieuzasadniony odmówił powódce przywrócenia terminu do wytoczenia powództwa o przywrócenie do pracy, a przy tym Sąd bezzasadnie ocenił zeznania powódki jako niewiarygodne w zakresie dotyczącym przyczyn niepodjęcia przesyłki pocztowej zawierającej pismo o rozwiązaniu umowy o pracę bez wypowiedzenia. Dalej skarżący podniósł, iż Sąd I instancji nałożył na powódkę zwiększone rygory dla uwzględnienia wniosku o przywrócenie terminu do wytoczenia powództwa o przywrócenie do pracy niż te, które nakłada prawo. Przepis art.265 §2 kp wymaga jedynie uprawdopodobnienia faktu, że do uchybienia terminowi na dokonanie czynności procesowej doszło bez winy pracownika. Pełnomocnik powódki podniósł, iż ustawodawca nie wymaga udowodnienia tych okoliczności lecz wyłącznie przedstawienie takich faktów, które mogły prowadzić do przekroczenia terminu do dokonania określonej czynności bez winy uprawnionego, a więc wykazania jedynie prawdopodobieństwa. Skarżący podniósł, iż Sąd I instancji dokonał wybiórczej analizy materiału dowodowego pod z góry przyjętą tezę, iż powódka celowo nie odbierała korespondencji. Zupełnie nieuprawniony jest wniosek, iż powódka musiała dowiedzieć

się o rozwiązaniu z nią umowy o pracę znacznie wcześniej niż w momencie otrzymania świadectwa pracy. Zeznania świadka R. W. (2), iż nie rozmawiał z powódką o zamiarze pracodawcy rozwiązania umowy o pracę były zbieżne z zeznaniami powódki, w przeciwieństwie do zeznań B. S. (1). Skarżący podniósł, iż powódka nie posiadała wiedzy, że pracodawca zamierza z nią rozwiązać umowę o pracę. Jej wiedza w kwestii pociągnięcia do odpowiedzialności dotyczyła jedynie J. Ś. i S. M., a wiedzę tę pozyskała od pełnomocnika spółki. Powódka dowiedziała się o przesyłce po powrocie ze szpitala, wcześniej nie otrzymała żadnego awiza, najprawdopodobniej na skutek zbieżności nazwisk R. –K., z osobą zamieszkującą w tym samym domu. Pełnomocnik powódki w uzasadnieniu apelacji dalej wywiódł, iż także zeznania Z. B. nie potwierdzają tezy, iż powódka wiedziała wcześniej o zamiarze rozwiązania z nią umowy o pracę. Skarżący wywiódł, iż przyjęcie przez Sąd wiedzy powódki o rozwiązaniu umowy o pracę już co najmniej w dniu 19 września 2012 roku i celowym nie odbieraniem korespondencji pozostaje w sprzeczności z logiką i doświadczeniem życiowym. Jak podniósł pełnomocnik powódki jeżeli przyjąć, iż powódka posiadała już wówczas wiedzę, to celowym nie odbieraniem korespondencji de facto nic by nie zyskała poza czasem, w którym mogłaby podjąć działania podobne do dwóch innych pracowników, z którymi stosunek pracy został rozwiązany. Skarżący zarzucił także, iż Sąd pominął ważką okoliczność, że powódka w tym czasie cierpiała między innymi na schorzenia natury psychiatrycznej, które uniemożliwiały jej racjonalną ocenę sytuacji oraz w sposób obiektywny i niezależny wyłączały możliwość zapoznania się z treścią wysłanego pocztą dokumentu. W takich okolicznościach trudno mówić w ogóle o złożeniu oświadczenia woli, skoro powódka z przyczyn od siebie niezależnych znajdowała się w stanie niepoczytalności lub ograniczonej poczytalności- czy wyłączającym świadome i swobodne podjęcie decyzji i wyrażenia woli. Dalej podniesiono, iż kiedy ustąpiły przeszkody natury psychiatrycznej, jak wynika zaświadczeń lekarskich powódka została skierowana do szpitala z uwagi na schorzenia narządów wewnętrznych. Powyższe okoliczności- zdaniem skarżącego- jeśli nie wyłączały możliwość zapoznania się z treścią oświadczenia woli, to przynajmniej usprawiedliwiają uchybienie terminowi do wytoczenia powództwa w tej sprawie, ponieważ uprawdopodobniają fakt, że powódka przekroczyła termin dokonania czynności procesowej bez swojej winy. Zdanie skarżącego ewentualne rozmowy na temat, które mogły toczyć się w gronie pracowników czy wszczęcie procedur z zakresu prawa pracy nie mogą być oceniane kategorii oświadczenia woli w rozumieniu prawa cywilnego. Twierdzenie, że powódka wiedziała o rozwiązaniu umowy o pracę z innych źródeł nie może przekładać się na fakt złożenia oświadczenia woli w tym przedmiocie z tego powodu, że wiedzy tej nie pozyskała od swojego pracodawcy, nie może więc być zatem mowy w ogóle o oświadczeniu woli skierowanym do adresata, to jest do powódki. Odnosząc się do oceny przez Sąd I instancji wadliwości rozwiązania umowy o pracę w aspekcie art. 52 §1 pkt 1 kp to jak podniósł apelant nie sposób uznać, iż powódka dopuściła się ciężkiego naruszenia podstawowych obowiązków pracowniczych w postaci braku należytego nadzoru nad pracownikami w podległym pionie, który skutkowało nie podjęciem czynności w celu zgłoszenia do (...)u w K. zakończenia budowy sieci wodociągowej na ul.(...) oraz przystąpieniem do jej użytkowania. Powódka nie brała udziału w odbiorze i przekazaniu do użytkowania sieci wodociągowej na tych ulicach, na co wskazuje protokół (...), z którego wynika, iż komisja została zwołana przez Prezesa pozwanego oraz dokument przyjęcia środka trwałego, gdzie widnieje podpis Prezesa. W ocenie pełnomocnika powódki dopiero na podstawie wewnętrznego protokołu odbioru winno być sporządzone zawiadomienie o zakończeniu budowy w trybie art. 57 prawa budowlanego i podpisane przez osoby uprawnione do reprezentowania spółki. W tym zakresie nie zasługiwały zdaniem skarżącego na wiarę zeznania P. S. (3). Z uwagi na fakt, iż powódka nie widziała o powołaniu komisji odbiorowej i przyjęcia sieci dokumentem OT nie mogła dokonać czynności nadzoru nad podległymi jej pracownikami. Powódka wiedziała o zakończeniu budowy sieci w sensie stricte technicznym, a nie formalnym. Sąd Rejonowy w ocenie skarżącego pominął, iż zupełnie inne są procedury związane z odbiorem inwestycji w postaci budowy sieci wodnokanalizacyjnej, a czym innym odbiór przyłączy do tychże sieci. Skarżący podniósł, iż nie sposób zgodzić się z Sądem I instancji, iż powódka dopuściła się ciężkiego naruszenia podstawowych obowiązków pracowniczych w postaci braku należytego nadzoru nad podległymi jej pracownikami, albowiem postępowaniu powódki nie można przypisać bowiem ani winy umyślnej, ani rażącego niedbalstwa.

W odpowiedzi na apelację pozwane Przedsiębiorstwo (...) Spółka z ograniczoną odpowiedzialnością w K. wniosła o oddalenie apelacji i zasądzenie od powódki na rzecz pozwanego kosztów zastępstwa procesowego w postępowaniu apelacyjnym według norm przepisanych. Zdaniem pozwanego podniesione przez skarżącą zarzuty dotyczące naruszenia przez Sąd Rejonowy przepisów art. 265§2 kp, art. 52§1 pkt 1 kp, art. 233§1 kpc i 316 kpc są całkowicie chybione. Pozwany wskazał, iż Sąd I instancji nie dopuścił się naruszenia art. 265§2 kpc, bowiem

skarżąca wyciąga błędne wnioski z prawidłowych założeń. Jakkolwiek powołany przepis nakazuje pracownikowi ubiegającemu się o przywrócenie terminu prawa materialnego do dokonania czynności procesowej ubiegającemu się o przywrócenie terminu prawa materialnego do dokonania czynności procesowej udowodnić braku winy w opóźnieniu dokonania czynności wymienionej w art. 264 kp jako okoliczności uzasadniającej przywrócenie uchybionego terminu. Uprawdopodobnienie jako zastępczy środek dowodu nie może jednak opierać się wyłącznie na samych twierdzeniach strony. Może nastąpić za pomocą jakichkolwiek środków dowodowych, np. pisemnego oświadczenia osoby trzeciej. Powódka w pozwie z dnia 5 listopada 2012 roku nie uprawdopodobniła, że uchybiła terminowi do wniesienia pozwu bez swojej winy poprzestając jedynie na gołosłownych, sprzecznych z zasadami logiki i doświadczenia życiowego twierdzeniach, które zostały zakwestionowane przez pozwanego, który przedstawił dowody wskazujące na celowe niepodejmowanie przez powódkę przesyłki z oświadczeniem pracodawcy o rozwiązaniu umowy o pracę bez wypowiedzenia. Pozwany dalej podniósł, iż przesyłka wysłana przez pozwanego była dwukrotnie awizowana w dnia 25 września 2012 roku o 2 października 2012 roku. Powódka wskazywała, że nie otrzymała pierwszego awizo, zaś w chwili wyjścia ze szpitala (15 października 2012 roku) znalazła awizo z terminem odbioru korespondencji do dnia 9 października 2012 roku. Powódka nie była w stanie przekonująco wyjaśnić co stało się z pierwszym awizo i dlaczego tak późno znalazła w skrzynce drugie awizo. Powódka nie przedstawiła na te okoliczność pisemnego oświadczenia swojej bratowej D. K.. Pozwany zakwestionował także podobieństwo nazwisk K. –R.. Pozwany podkreślił jeszcze raz i powódka pozyskała wiedzę o zamiarze rozwiązania z nią umowy o pracę w dniu 19 września 2012 roku i wiedziała, że zakładowa organizacja związkowa ma wydać opinię w przedmiocie rozwiązania z nią umowy o pracę. Powódka podała, iż w dniu 20 września 2012 roku dostała zwolnienie lekarskie ze względu na wysokie ciśnienie tętnicze. Skoro powódka dowiedziała się, że pracodawca przesłał di reprezentującego ją związku zawodowego pismo o zaopiniowanie rozwiązania z nią umowy o pracę z winy pracownika to niewątpliwie ta wiadomość mogła podnieść jej ciśnienie, taki skutek jest zgodny z doświadczeniem życiowym. Powódka udając się dnia następnego na zwolnienie chorobowe starała się uniemożliwić pracodawcy bezpośrednie wręczenie jej w siedzibie spółki, a następnie spodziewając się otrzymania oświadczenia o rozwiązaniu umowy o pracę za pośrednictwem poczty celowo nie odbierała wysłanej do niej korespondencji. W treści zwolnienia lekarskiego powódki znajduje się wskazanie, że chory może chodzić i nic nie stało na przeszkodzie, aby powódka poszła na pocztę i odebrała korespondencję od pracodawcy, która po raz pierwszy była wizowana w dniu 25 września 2012 roku. W okresie pobytu w szpitalu powódka mogła upoważnić do odbioru korespondencji z poczty swojego męża. Pozwany ponadto podniósł, iż o tym, że powódka celowo nie odbierała korespondencji z oświadczeniem pracodawcy świadczą także jej zeznania złożone w toku przesłuchania stron, podczas których wskazała „liczyłam, że to przyjdzie ponownie”. Powódka zatem myślała, że pracodawca ponownie wyśle jej oświadczenie o rozwiązaniu umowy o pracę, a ona poinformuje pracodawcę, że nie zachował terminu art. 52 §2 kp. Powódka zakładała, że poprzez nieodbieranie korespondencji doprowadzi do ponownego wysłania oświadczenia o rozwiązaniu umowy o pracę i uchybienia przez pracodawcę terminu na jego złożenie. Pozwany ponadto podniósł, iż zupełnie bezpodstawne jest twierdzenie skarżącej, że powódka cierpiała na schorzenia natury psychicznej, które uniemożliwiały jej racjonalną ocenę sytuacji i wyłączały możliwość zapoznania się z treścią wysłanego pocztą przez pracodawcę dokumentu. Działanie powódki było przemyślane, racjonalne, a nawet przebiegłe. Skarżąca powołuje się na chorobę psychiczną powódki nie wymieniając nawet jej nazwy, podnosi zarzut nieczytelności i ograniczonej czytelności powódki, który nie został wskazany za pomocą dowodu z opinii biegłego psychiatry. Ponadto pozwany wywiódł, iż Sąd nie dopuścił się także naruszenia art. 52 §1 pkt 1 kp uznając, iż powódka dopuściła się naruszenia podstawowego obowiązku pracowniczego wynikającego z przyjętego przez nią zakresu obowiązków, bowiem nie sprawowała nadzoru nad podległymi pracownikami. skutkowało to nałożeniem na pozwanego kary wysokości 40.000 złotych, co stanowiło zagrożenie interesów pracodawcy, zaś jej zapłata wywołała istotną szkodę majątkową w mieniu pracodawcy. Zawinienie powódki obejmuje rażące niedbalstwo. Zdaniem pozwanego Sąd I instancji nie dopuścił się naruszenia art. 233§1kpc, który w apelacji sprowadził się wyłącznie do polemiki skarżącego z treścią prawidłowo ustalonego stanu faktycznego. W ocenie pełnomocnika pozwanego niezasadny okazał się zarzut naruszenia art. 316 kpc, który sprowadzał się do kwestionowania ustaleń faktycznych. Wszystkie sprawy techniczne zajmował się Zastępca Dyrektora do Spraw (...) i to on odpowiada za wszystkie sprawy merytoryczne. To powódka powinna dopilnować, aby podlegli jej pracownicy sporządzili dokument zawiadomienia o zakończeniu budowy sieci wodociągowej w u. Letniej u ul.(...), przedstawili go do podpisu Prezesowi Zarządu lub Prokurentowi, a następnie złożyli go w Powiatowym

Inspektoracie Nadzoru Budowlanego. Pozwany wskazał także, iż zdaniem pozwanego przywrócenie powódki do pracy jest niecelowe i niemożliwe. Pozwany nie widzi możliwości dalszej współpracy z powódką.

Sąd Okręgowy zważył:

Apelacja powódki jest bezzasadna i zasługuje na oddalenie.

Zarówno szczegółowe, wyczerpujące ustalenia Sądu I instancji, jak i ocena zabranego materiału dowodowego jest pełnia i logiczna, zaś zarzuty apelacji pomijają w pierwszej kolejności wyczerpującą oceną dowodów dokonaną przez Sąd Rejonowy zgodnie z wymogami art. 328§2 kpc w związku z art. 233§1 kpc. Sąd Okręgowy w pełni aprobuje ustalenia faktyczne Sądu pierwszej instancji i przyjmuje je za własne. Podziela również wywody prawne zawarte w uzasadnieniu wyroku i nie znajduje żadnych podstaw do jego zmiany bądź uchylecia.

Postawiony przez skarżącego zarzut sprzeczności istotnych ustaleń Sądu Rejonowego z treścią zebranego w sprawie materiału, poprzez bezzasadną odmowę wiarygodności zeznań powódki i świadków dotyczących okoliczności uzasadniających przywrócenie A. R. (1) terminu do wniesienia pozwu oraz pominięcie przy ocenie wiarygodności tych zeznań zaświadczeń lekarskich pochodzący z tego okresu sprowadza się do podniesienia zarzutu naruszenia przez Sąd Rejonowy zasady swobodnej oceny materiału dowodowego.

Zgodnie z art. 233§ 1 kpc Sąd ocenia wiarygodność i moc dowodów według własnego przekonania, na podstawie wszechstronnego rozważenia zebranego materiału. Wszechstronne rozważenie zebranego materiału, jak podkreśla się w orzecznictwie następuję z uwzględnieniem wszystkich dowodów przeprowadzonych w postępowaniu, jak również wszelkich okoliczności towarzyszących przeprowadzaniu poszczególnych dowodów i mających znaczenie dla oceny ich mocy i wiarygodności - por. wyrok SN z dnia 17 listopada 1966 r., II CR 423/66, OSNPG 1967, nr 5-6, poz. 21; uzasadnienie wyroku SN z dnia 24 marca 1999 r., I PKN 632/98, OSNAPiUS 2000, nr 10, poz. 382; uzasadnienie postanowienia SN z dnia 11 lipca 2002 r., IV CKN 1218/00, LEX nr 80266; uzasadnienie postanowienia SN z dnia 18 lipca 2002 r., IV CKN 1256/00, LEX nr 80267). Przyjmuje się, że ramy swobodnej oceny dowodów muszą być zakreślone wymaganiami prawa procesowego, doświadczenia życiowego, regułami logicznego myślenia oraz pewnego poziomu świadomości prawnej, według których sąd w sposób bezstronny, racjonalny i wszechstronny rozważa materiał dowodowy jako całość, dokonuje wyboru określonych środków dowodowych i wając ich moc oraz wiarygodność odnosi je do pozostałego materiału dowodowego (zob. uzasadnienie wyroku SN z dnia 20 marca 1980 r., II URN 175/79, OSNC 1980, nr 10, poz. 200.; uzasadnienie postanowienia SN z dnia 15 lutego 2000 r., III CKN 1049/99, LEX nr 51627; uzasadnienie wyroku SN z dnia 16 maja 2000 r., IV CKN 1097/00, LEX nr 52624; uzasadnienie wyroku SN z dnia 29 września 2000 r., V CKN 94/00, LEX nr 52589; wyrok SN z dnia 19 czerwca 2001 r., II UKN 423/00, OSNP 2003, nr 5, poz. 137; uzasadnienie wyroku SN z dnia 14 marca 2002 r., IV CKN 859/00, LEX nr 53923; uzasadnienie postanowienia SN z dnia 16 maja 2002 r., IV CKN 1050/00, LEX nr 55499; uzasadnienie wyroku SN z dnia 27 września 2002 r., II CKN 817/00, LEX nr 56906; uzasadnienie wyroku SN z dnia 27 września 2002 r., IV CKN 1316/00, LEX nr 80273).

Kryteria oceny wiarygodności i mocy dowodów grupuje się następująco: doświadczenie życiowe, inne źródła wiedzy, poprawność logiczna i prawdopodobieństwo wersji.

Skuteczne postawienie zarzutu naruszenia zasady swobodnej oceny materiału dowodowego wymaga wykazania, że sąd uchybił zasadom logicznego rozumowania lub doświadczenia życiowego. Czynniki logiczne wymaga, aby sąd orzekający wyprowadził ze zgromadzonego materiału dowodowego wnioski logicznie poprawne, powiązane w spójną całość, kierując się zasadami logiki formalnej oraz zasadami doświadczenia życiowego. Sąd zobowiązany jest przestrzegać zasad logicznego rozumowania wyciągając z zebranego materiału dowodowego wnioski tylko logicznie uzasadnione. Może więc dać wiarę tym lub innym dowodom, swobodnie oceniając treść wszystkich dowodów w sprawie, nie może jednak na tle tych dowodów budować wniosków z nich nie wynikających. Konsekwencją obowiązywania zasady swobodnej oceny dowodów jest nie przywiązywanie z góry żadnej wagi do kategorii ilościowych w odniesieniu do źródeł dowodowych. Przejawem tego jest chociażby dopuszczalność czynienia istotnych ustaleń w sprawie na podstawie środka dowodowego pochodzącego z jedyne go źródła dowodowego. Zasada swobodnej oceny

dowodów oznacza, także zakaz apriorycznego eliminowania źródeł dowodowych z powodu indywidualnych cech lub właściwości osoby.

Należy podkreślić, iż skuteczny zarzut przekroczenia granic swobody w ocenie dowodów może mieć miejsce tylko w okolicznościach szczególnych. Dla skuteczności zarzutu naruszenia swobodnej oceny dowodów nie wystarcza zatem stwierdzenie o wadliwości dokonanych ustaleń faktycznych, odwołujące się do stanu faktycznego, który w przekonaniu skarżącego nie odpowiada rzeczywistości. Konieczne jest bowiem wskazanie przyczyn dyskwalifikujących postępowanie Sądu w tym zakresie. W szczególności skarżący powinien wskazać, jakie kryteria oceny dowodów naruszył Sąd przy ocenie konkretnych dowodów uznając brak ich wiarygodności i mocy dowodowej niesłusznie im je przyznając. Ponadto jeżeli z określonego materiału dowodowego Sąd wyprowadza wnioski logicznie poprawnie i zgodne z doświadczeniem życiowym, to dokonana ocena nie narusza reguł swobodnej oceny dowodów i musi się ostać, choćby w równym stopniu, na podstawie tego materiału dowodowego, można było wysnuć wnioski odmienne (postanowienie Sądu Najwyższego z dnia 23 stycznia 2001 roku (...) 970/00 niepublikowane, wyrok Sadu Najwyższego z dnia 27 września 2002 roku II CKN 817/00).

W ocenie Sądu Okręgowego Sąd I instancji ocenił zeznania A. R. (1) stosując zasadę swobodnej oceny dowodów, w niczym nie naruszając normy art. 233§1 kp. Skarżący nie wykazał jakim zasadom logicznego rozumowania lub doświadczenia życiowego uchybił Sąd Rejonowy. Obowiązkiem sądu orzekającego jest wszechstronne rozważenie materiału dowodowego jako całość, nie natomiast wybiórcza ocena poszczególnych środków dowodowych. Sąd orzekający dokonując określonych środków dowodowych i wając ich moc i wiarygodność odnosi do pozostałego materiału dowodowego. Tak też uczynił Sąd Rejonowy. Sąd I instancji w sposób pełny i logiczny wskazał w jakim zakresie zeznania powódki dotyczące przyczyn nie podjęcia przesyłki pocztowej zawierającej pismo o rozwiązaniu umowy o pracę nie posiadały waloru wiarygodności. Dokonał w tym zakresie przy tym oceny całokształtu materiału dowodowego w aspekcie zeznań świadków R. W. (2), B. S. (1) oraz Z. B. (2) i pozostałych świadków. Nie sposób w żadnym zakresie zgodzić się ze skarżącym, iż Sąd Rejonowy dokonał wybiórczej oceny materiału dowodowego pod z góry przyjętą tezę, iż powódka celowo nie odbierała korespondencji. Zarzuty pozwanego są jedynie polemiką z prawidłowymi ustaleniami Sądu Rejonowego, a powoływane w uzasadnieniu apelacji fragmenty zeznań chociażby świadka Z. B. (2) są wyrwane z kontekstu i nie uwzględniają całokształtu materiału dowodowego. Świadek Z. B. (2) wskazywał, iż w dniu 5 października 2012 roku posiadał już wiedzę od prezesa pozwanego, jakie decyzje zapadły wobec osób związanych z przedmiotową sprawą. Świadek posiadał także wiedzę, iż z powódką została rozwiązana umowa o pracę w trybie art. 52 kp i posiadał ją od prezesa pozwanego, albo przynajmniej, że było zawiadomienie powódki. Świadek potwierdził, iż powódka przyszła na spotkanie z Prezydentem K. by zmienić tryb rozwiązania umowy o pracę i świadek dzwonił wówczas do prezesa pozwanego. Świadek jedynie na pytanie pełnomocnika powódki wskazał, iż trudno mu powiedzieć na 100 % czy powódka wiedziała, że umowa została rozwiązana, czy że ma być rozwiązana. Z kontekstu jednak pierwotnych zeznań świadka wnioskować należy, iż spotkanie, które odbyło się z inicjatywy powódki za przedmiot spotkania miało kwestie związane z rozwiązaniem przez pozwaną umowy o pracę z powódką, nie natomiast kwestie ewentualnej rezygnacji powódki z pracy z uwagi na złe relacje z prezesem zarządu pozwanego. Sąd Rejonowy dokonał oceny materiału dowodowego w żadnym zakresie nie naruszając swobodnej oceny materiału dowodowego, wyjaśniając w sposób logiczny z jakich powodów odmówił wiarygodności zeznaniom powódki, a także zeznaniom świadka R. W. (3) w zakresie twierdzeń, iż świadek nie przekazał powódce w dniu 19 września 2012 roku informacji o zamiarze pozwanego rozwiązania umowy o pracę, a jedynie kontaktował się powódką celem umówienia spotkania w sprawie inwestycji na ulicy (...). Słusznie Sąd I instancji wywiódł, iż wydaje się to całkowicie niewiarygodnym w aspekcie chociażby przekazania informacji o zamierzonym rozwiązaniu umowy o pracę przez pozwanego J. Ś. (2), będącej w takiej samej sytuacji jak powódka.

Podkreślić należy, iż ocenę wiarygodności zeznań powódki w zakresie twierdzeń o powzięciu wiedzy o zamiarze rozwiązania z powódką umowy o pracę bez wypowiedzenia i rozwiązaniu stosunku pracy w tym trybie Sąd oparł nie tylko na zeznaniach świadka B. S. (1) czy świadka Z. B. (2), ale na ocenie innych okoliczności, które miały miejsce w sprawie, to jest niezdolności do pracy powódki począwszy od dnia 20 września 2012 roku, to jest od następnego dnia po przekazaniu związkom zawodowym reprezentującym powódkę, w tym przewodniczącemu tego związku – (...)

pisma pozwanego informującego o zamiarze rozwiązania umowy o pracę z powódką na podstawie art. 52 §1 pkt 1 kpc, okoliczności wystawienia powódce zwolnienia lekarskiego ze wskazaniem "może chodzić" i możliwości odebrania przez A. R. (1) w trakcie zwolnienia lekarskiego przesyłki z Urzędu Pocztowego w okresie pierwszej awizacji od dnia 25 września 2012 roku i w okresie trwania drugiej awizacji od dnia 2 października 2012 roku przynajmniej do dnia 6 października 2012 roku (przed udaniem się powódki do szpitala). Sąd oceniając wiarygodność powódki skonfrontował jej zeznania z zeznaniami jej męża M. R. (2), które zostały ocenione jako lakoniczne i niespójne i pozbawione logiki. Ocenie tej trudno postawić jakiegokolwiek zarzuty.

Nie sposób także zgodzić się z argumentacją skarżącego, iż powódka celowo nie odbierając korespondencji zawierającej oświadczenie woli o rozwiązaniu umowy o pracę nie poza czasem, by podjąć działania podobne do J. Ś. i S. M. w zakresie trybu rozwiązania umowy o pracę, by nie zyskała. Argumentacja ta całkowicie pomija kwestię unormowania art. 52 §2 kp, zgodnie z którym rozwiązanie umowy o pracę bez wypowiedzenia z winy pracownika nie może nastąpić po upływie 1 miesiąca od uzyskania przez pracodawcę wiadomości o okoliczności uzasadniającej rozwiązanie umowy. Termin jednego miesiąca nie może być przekroczony. Ma charakter prekluzyjny. Konsekwencją jego niezachowania jest niemożność rozwiązania przez pracodawcę stosunku pracy bez wypowiedzenia. Jego przekroczenie nie daje podstaw do żądania jego przedłużenia ani przywrócenia. Rozwiązanie stosunku pracy dokonane po upływie terminu 1-miesięcznego uważa się za naruszające prawo i uzasadnia roszczenie pracownika o przywrócenie do pracy lub odszkodowanie zgodnie z art. 56 § 1 k.p. A zatem powódka, z uwagi na założenie, iż pozwany ponownie prześle jej przesyłkę będzie mogła skorzystać z dobrodziejstwa art. 52 §2 kp.

Całkowicie niezrozumiałe są zarzuty apelacji, iż Sąd I instancji pominął przy ocenie wiarygodności zeznań powódki zaświadczenia lekarskie pochodzące z tego okresu, nie precyzując bliżej o jakie zaświadczenia lekarskie chodzi, rozwijając jedynie w uzasadnieniu apelacji ten wniosek i wskazując na zarzut pominięcia przez Sąd Rejonowy okoliczności, iż powódka w spornym czasie cierpiała na schorzenia natury psychiatrycznej, które uniemożliwiały jej racjonalną ocenę sytuacji oraz w sposób obiektywny i niezależny wyłączały możliwość zapoznania się z treścią wysłanego pocztą dokumentu. Pełnomocnik powódki dalej wywiódł, iż powódka miała w tym czasie znajdować się w stanie nieczytelności lub ograniczonej czytelności, czy stanie wyłączającym świadome i swobodne podjęcie decyzji i wyrażenia woli. Podkreślić należy, iż teza ta w żadnym zakresie nie była dowodzona przed Sądem Rejonowym, chociażby poprzez złożenie wniosku o powołanie biegłego, który mógłby te okoliczności stwierdzić. W żadnym zakresie pozostają nieudowodnione twierdzenia, iż powódka cierpiała na schorzenia natury psychiatrycznej, które uniemożliwiały jej racjonalną ocenę sytuacji i możliwość zapoznania się z oświadczeniem pozwanego o rozwiązaniu umowy o pracę. Dodatkowo wskazać należy, iż znajdując się w aktach sprawy zaświadczenia lekarskie powódki to jedynie zaświadczenie o niezdolności do pracy powódki od dnia 20 września 2012 do 3 października 2012 roku wystawione najprawdopodobniej przez lekarza pierwszego kontaktu, kolejne zwolnienie lekarskie obejmujące okres od 6 października 2012 roku do 15 października 2012 roku wystawione przez (...) Szpital (...) przez lekarza chorób wewnętrznych, zwolnienie lekarskie od 16 października 2012 roku o niezdolności do pracy powódki wystawione przez lekarza psychiatrę. Jak przyznała w zeznaniach powódka przyczyną niezdolności do pracy począwszy od dnia 20 września 2012 roku było wysokie ciśnienie tętnicze. Także z przyczyn internistycznych powódka była hospitalizowana.

Nie trafny okazał się zarzut naruszenia przez Sąd Rejonowy art. 265§2 kp. Zgodnie z brzmieniem art. 265 §2 kp we wniosku o przywrócenie terminu należy uprawdopodobnić okoliczności uzasadniające przywrócenie uchybionego terminu. Wniosek musi być - zgodnie z art. 265 § 2 k.p. - wniesiony w nieprzekraczalnym oraz nieprzywracalnym terminie 7 dni od ustania przyczyny uchybienia terminu. Jak podkreśla się w orzecznictwie uprawdopodobnienie niezawinionego uchybienia terminu do dochodzenia przywrócenia do pracy powinno nastąpić nie później niż we wniosku o przywrócenie terminu lub w pozwie, jeżeli taki wniosek został w nim zawarty (wyrok SN z dnia 15 lutego 2002 r., I PKN 896/00, niepubl.). Pracownik zobowiązany jest przytoczyć wiarygodne okoliczności, niezależne od niego, a mające istotny wpływ na uchybienie terminu. Według nauki uprawdopodobnienie, pojmowane jako środek zastępczy dowodu w ścisłym znaczeniu, niedający pewności, ale wyłącznie prawdopodobieństwo twierdzenia o jakimś fakcie, stanowi odstępstwo od ogólnej reguły dowodzenia twierdzonych faktów na korzyść tej strony, której ustawa zezwala w określonym wypadku na uprawdopodobnienie faktu, na który się powołuje, zamiast udowadniania

go. Uprawdopodobnienie jest określane jako surogat dowodu zwolniony od ścisłych formalności dowodowych, co znajduje swój normatywny wyraz w treści art. 243kpc.

Podkreślić należy jednak, iż od swobodnej oceny sądu zależy uznanie, czy dokonane na podstawie uprawdopodobnienia ustalenia są na tyle wiarygodne, by można było uznać za uprawdopodobnione fakty, na które strona się powołuje. A zatem Sąd Rejonowy miał pełne prawo uznać twierdzenia powódki o przyczynach uchybienia terminu do złożenia odwołania od rozwiązania umowy o pracę bez wypowiedzenia za nieuprawdopodobnione w oparciu o swoje przekonanie, że było inaczej, niż podnosiła powódka. Strony w celu uprawdopodobnienia mogą posługiwać się zarówno środkami właściwymi dla zwykłego postępowania dowodowego (np. dokumentami, zeznaniami świadków lub opiniami biegłych), jak i środkami nieuznawanymi przez kodeks postępowania cywilnego za dowody (np. pisemne oświadczenia osób trzecich, surogaty dokumentów czy tzw. opinie prywatne). – tak wyrok Sądu Apelacyjnego w Szczecinie z dnia 25 marca 2014 r. I ACa 755/13 LEX nr 1466945. Powódka składając wniosek o przywrócenie terminu do złożenia odwołania od rozwiązania umowy o pracę powołała się na okoliczność braku wiedzy, z przyczyn od siebie niezależnych, o rozwiązaniu umowy o pracę bez wypowiedzenia i powzięciu tej wiedzy dopiero w dniu 29 października 2012 roku w momencie odbioru przez powódkę świadectwa pracy wystawionego przez pozwanego z powołaniem się na okoliczność zwolnienia lekarskiego powódki od dnia 20 września 2012 roku, pobytu w szpitalu w okresie od dnia 6 października 2012 roku do 15 października 2012 roku, powzięciu wiedzy o awizie z datą odbioru przesyłki w dniu 9 października 2012 roku – po wyjściu ze szpitala, wskazując jako dowody kopie awizo, zwolnień lekarskich oraz zeznań świadka Z. B. (2). Sąd w uzasadnieniu wyroku w sposób szczegółowy i drobiazgowy rozprawił się z całością materiału dowodowego, w tym zeznaniami powódki, zeznaniami świadków i przedłożonymi dokumentami uznając, że powódka z przyczyn zawinionych uchybiła terminowi do złożenia odwołania od rozwiązania umowy o pracę celowo nie odbierając korespondencji od pracodawcy, mając wiedzę o zamierzonym rozwiązaniu umowy o pracę na podstawie art. 52§1 pkt 1 kp.

Sąd Rejonowy zasadnie uznał, iż w okolicznościach przedmiotowej sprawy brak było podstaw do uznania, iż powódka bez swej winy nie dokonała czynności złożenia odwołania od rozwiązania umowy o pracę i nie przywrócił powódce terminu do złożenia tego odwołania, czym w żadnym zakresie nie naruszył normy art. 265§1 kp.

Sąd Rejonowy bowiem słusznie powołując się na treść art. 61 kc i orzecznictwo, które wykształciło się na tle stosowania tego przepisu w aspekcie doręczania pracownikom oświadczeń o rozwiązaniu umów o pracę podkreślił, iż oświadczenie woli, które ma być złożone innej osobie, jest złożone z chwilą, gdy doszło do niej w taki sposób, że mogła zapoznać się z jego treścią. Ustalając zaś te okoliczności należy mieć na względzie, że dla spełnienia warunku przewidzianego w art. 61 k.c. w odniesieniu do złożonego na piśmie oświadczenia woli pracodawcy o rozwiązaniu stosunku pracy nie jest konieczne, aby adresat (pracownik) faktycznie (rzeczywiście) zapoznał się z treścią takiego oświadczenia. Sąd Najwyższy jest zgodny w poglądach co do tego, że z art. 61 § 1 zdanie pierwsze k.c. w związku z art. 300 k.p. wynika, iż oświadczenie woli pracodawcy o rozwiązaniu z pracownikiem umowy o pracę wywiera skutek prawny w momencie, w którym adresat tego oświadczenia woli (pracownik) mógł realnie zapoznać się z jego treścią (por. uchwałę z dnia 6 października 1998 r., III ZP 31/98, OSNAPiUS 1999 Nr 3, poz. 80; uchwałę składu siedmiu sędziów z dnia 9 września 1999 r., III ZP 5/99, OSNAPiUS 2000 Nr 4, poz. 131; OSP 2000 nr 8 7-8, poz. 103, z głosem T. Liszcz oraz wyroki z dnia 16 marca 1995 r., I PRN 2/95, OSNAPiUS 1995 Nr 18, poz. 229; z dnia 9 grudnia 1999 r., I PKN 430/99, OSNAPiUS 2001 Nr 9, poz. 309; z dnia 26 listopada 2003 r., I PK 490/02, OSNP 2004 Nr 20, poz. 353 oraz z dnia 16 grudnia 2008 r., I PK 88/08, Monitor Prawa Pracy 2009 nr 4, s. 196). W sytuacji, gdy pracownik, mając realną możliwość zapoznania się z treścią oświadczenia woli, z własnej woli, celowo nie podejmuje przesyłki zawierającej to oświadczenie, należy przyjąć, iż zostało mu ono skutecznie złożone (por. wyroki: z dnia 11 grudnia 1996 r., I PKN 36/96, OSNP 1997 Nr 14, poz. 251; z dnia 13 grudnia 1996 r., I PKN 41/96, OSNP 1997 Nr 13, poz. 268; z dnia 23 stycznia 1998 r., I PKN 501/97, OSNP 1999 Nr 1, poz. 15). Taką możliwość ma pracownik, któremu pismo rozwiązujące umowę o pracę wysłano listem poleconym, jeśli nie wystąpiły okoliczności uniemożliwiające mu odebranie przesyłki w urzędzie pocztowym, np. brak awiza w skrzynce pocztowej bądź dłuższa nieobecność pracownika pod wskazanym pracodawcy adresem czy też inne, niezależne od pracownika przeszkody w podjęciu przesyłki. W wyrokach z dnia 5 października 2005 r., I PK 37/05 (OSNP 2006 nr 17-18, poz. 263) i z dnia 18 stycznia 2005 r., II PK 124/04

(LEX nr 602690) Sąd Najwyższy przyjął, że dwukrotne awizowanie przesyłki poleconej zawierającej oświadczenie pracodawcy o rozwiązaniu stosunku pracy stwarza domniemanie faktyczne, że pracownik miał możliwość zapoznania się z treścią takiego oświadczenia, które może być obalone przez przeprowadzenie dowodu na okoliczność braku możliwości zapoznania się z treścią oświadczenia pracodawcy przed upływem terminu na podjęcie przesyłki poleconej zawierającej to oświadczenie (zob. wyroki Sądu Najwyższego z dnia 5 października 2005 r., I PK 37/05, OSNP 2006 nr 17-18, poz. 263).

Strona powodowa nie przeprowadziła żadnego dowodu, który obalał by domniemanie doręczenia dwukrotnie awizowanej przesyłki o rozwiązaniu umowy o pracę. Nie wykazane zostały żadne okoliczności, które wskazywałyby, że A. R. (1) nie mogła odebrać spornej korespondencji, na skutek chociażby nie pozostawienia awiza, poprzez zgłoszenie na przykład dowodu z zeznań listonosza, który doręczał w tym czasie przesyłki. Powódka w tym przedmiocie ograniczyła się jedynie do głośnych twierdzeń że nie otrzymała pierwszego awizo. Nie wykazane zostały także okoliczności dające wiedzę o drugim awizo powzięła dopiero po wyjściu ze szpitala, to jest po dniu 15 października, gdy tym czasem przesyłka ponownie była awizowana 2 października 2012 roku, a powódka do 5 października 2012 roku przebywała w miejscu zamieszkania. Nie wykazane zostały także inne niezależne od powódki okoliczności uniemożliwiające jej odebranie przesyłki i zapoznanie się z oświadczeniem pracodawcy. Podkreślić także należy, iż powódka mimo odbioru drugiego awiza z terminem odbioru przesyłki do 9 października 2012 roku nie udała się na pocztę by ustalić od kogo pochodziła przedmiotowa przesyłka, a jedynie liczyła, iż przesyłka zostanie nadesłana ponownie. Sąd Rejonowy właściwie także ocenił zawinięcie powódki, jako przesłankę z art. 265 § 1 k.p i analizował ją przy uwzględnieniu z jednej strony subiektywnej zdolności wnioskodawcy do oceny rzeczywistego stanu rzeczy, mierzonej zwłaszcza poziomem wykształcenia, skalą posiadanej wiedzy prawniczej i życiowego doświadczenia, z drugiej zaś - z obiektywnego stopnia staranności, jakiej można wymagać od strony, która należycie dba o swe interesy.

Mając na uwadze powyższe Sąd Okręgowy uznał zarzuty apelacji w powyższym zakresie za całkowicie chybione i nie zasługujące na uwzględnienie. Bezprzedmiotowe stało się w tym stanie rzeczy, wobec uznania zawinięcia powódki w przekroczeniu terminu do złożenia odwołania od rozwiązania umowy o pracę bez wypowiedzenia, odnoszenie do merytorycznej oceny zasadności apelacji w aspekcie art. 52§1 pkt 1 kp i podniesionego przez skarżącego zarzutu naruszenia powołanego ostatnio przepisu poprzez stwierdzenie przez Sąd I instancji, że zachodzą podstawy do rozwiązania z powódką umowy o pracę bez zachowania okresu wypowiedzenia oraz naruszenia art. 316 kp w zakresie ustaleniu stanu faktycznego odnoszącego się do zakresu obowiązków powódki i uchybień tym obowiązkom w zakresie postawionego powódce zarzutu ciężkiego naruszenia podstawowych obowiązków pracowniczych. Niezachowanie przez pracownika terminu do zaskarżenia czynności prawnej pracodawcy rozwiązującej stosunek pracy (art. 264 k.p.) wyłącza potrzebę rozważania zasadności i legalności przyczyn rozwiązania umowy o pracę. Inaczej rzecz ujmując, niedochowanie przez pracownika terminów zaskarżenia, o których stanowi art. 264 KP, zawsze prowadzi do oddalenia powództwa, bez względu na to, czy rozwiązanie umowy o pracę przez pracodawcę było zgodne z prawem lub uzasadnione. (postanowienia Sądu Najwyższego z dnia 15 listopada 2007 roku II PK 157/07 LEX nr 863975, wyrok Sądu Najwyższego z dnia 23 listopada 2001 r. I PKN 693/00 OSNP 2003/22/539, M.Prawn. 2004/4/186). Wobec bezzasadności zarzutów naruszenia art. 265 kp i uznania, iż powódka złożyła odwołanie od rozwiązania umowy o pracę bez wypowiedzenia z uchybieniem terminu do jego złożenia wyłączona była potrzeba rozważania zasadności i legalności wskazanych powódce przyczyn rozwiązania umowy o pracę. Powyższe zwalniało Sąd Okręgowy od ustosunkowania się do zgłoszonych w apelacji zarzutów naruszenia art. 52 kp i 316 kpc.

Z tych wszystkich względów apelacja powódki podlegała oddaleniu na podstawie art. 385 kpc.

O kosztach procesu Sąd Okręgowy orzekł na podstawie art. 98kpc w związku z § 12 ust. 1 pkt. 1 rozporządzenia Ministra Sprawiedliwości z 28 września 2002r. w sprawie opłat za czynności adwokackie oraz ponoszenia przez Skarb Państwa kosztów nieopłaconej pomocy prawnej udzielonej z urzędu (Dz. U. Nr 163, poz. 1348 z późn. zm.) zasądzając na rzecz pozwanej kwotę 60złoty tytułem zwrotu kosztów zastępstwa procesowego za II instancję.

W tym stanie rzeczy Sąd Okręgowy orzekł jak w sentencji wyroku.

Przewodniczący Sędziowie