

# UZASADNIENIE

Pozwem z dnia 19 sierpnia 2013 r. skierowanym przeciwko (...) spółce cywilnej W.prowadzonej przez A. (...), G. (...)i Przedsiębiorstwo (...) Sp. z o.o.w M., powód B. H.wniósł o zasądzenie od pozwanego kwoty 10.000 zł tytułem odszkodowania za niezgodne z prawem rozwiązanie umowy o pracę za wypowiedzeniem, sprostowanie świadectwa pracy wydanego powodowi przez pozwanego poprzez zmianę terminu ustania stosunku pracy i wskazanie go zgodnie z datą, która wynikała z treści umowy o pracę na czas określony podpisanej przez strony oraz zasądzenie na rzecz powoda kosztów postępowania według norm przepisanych. W uzasadnieniu pozwu pełnomocnik powoda podał, iż pracodawca wypowiedział powodowi umowę o pracę, w trakcie usprawiedliwionej nieobecności w pracy pracownika związanej ze zwolnieniem lekarskim, o czym pracodawca był powiadomiony. Jednocześnie pełnomocnik powoda podniósł, że o fakcie rozwiązania umowy powód dowiedział się w dniu 12 sierpnia 2013 roku z chwilą otrzymania świadectwa pracy (pozew k. 3 – 4).

Na rozprawie w dniu 20 stycznia 2015 r. pełnomocnik powoda ostatecznie sprecyzował wysokość żądanego odszkodowania domagając się z tego tytułu kwoty 21.300 zł i podtrzymując pozew w pozostałym zakresie (protokół z dn. 20 stycznia 2015 r. k. 213 – 214).

W odpowiedzi na pozew wspólnicy pozwanej spółki w wniosli o oddalenie powództwa w całości oraz zasądzenie od powoda na rzecz pozwanych solidarnie kosztów procesu, w tym kosztów zastępstwa procesowego według norm przepisanych. W uzasadnieniu pozwani podnieśli, iż żądanie powoda jest całkowicie pozbawione podstaw prawnych i zważywszy na niezasadność powództwa oraz obserwowaną wcześniej negatywną postawę pracowniczą powoda, pozwana spółka nie widzi możliwości kontynuowania współpracy z B. H.. W toku postępowania pozwani konsekwentnie podtrzymywali stanowisko jak w odpowiedzi na pozew (odpowiedź na pozew k. 19 – 20).

Sąd ustalił następujący stan faktyczny:

B. H.był zatrudniony w (...) spółce cywilnej W.prowadzonej przez A. (...), G. (...)i Przedsiębiorstwo (...) Sp. z o.o.w M.na podstawie umowy o pracę z dnia 2 maja 2013 r. zawartej na czas określony, tj. od dnia 5 maja 2013 r. do dnia 5 listopada 2013 r. na stanowisku ładowacza pod ziemią.

Zgodnie z § 2 umowy o pracę, mogła ona zostać rozwiązana przez każdą ze stron za 2 – tygodniowym okresem wypowiedzenia (umowa o pracę k. 14 załączonych akt osobowych część B).

Praca powoda odbywała się w systemie zmianowym. Zgodnie z przyjętymi u pozwanego zasadami, pracownicy powinni niezwłocznie informować przełożonych o niezdolności do świadczenia pracy i uzyskaniu z tego tytułu zwolnienia lekarskiego (umowa o pracę w aktach osobowych powoda, zeznania świadka zeznania świadka D. C. k. 153-153v).

W dniu 2 lipca 2013 r. powód miał pracować na I zmianie w godzinach 6:00 – 14:00. Przed tą datą powód nie zwracał się do pracodawcy o udzielenie urlopu na ten dzień, nie poinformował również pracownika odpowiedzialnego za obsadę pracowników na zmianach o swojej planowanej nieobecności. W dniu 2 lipca 2013 r. ok. godziny 6:00 powód poinformował telefonicznie swojego bezpośredniego przełożonego – G. W. o swojej nieobecności w pracy w tym dniu i zamiarze udania się do lekarza (zeznania świadków G. W. k. 148 – 148v, K. P. k. 148v – 149v, zeznania powoda k. 213v – 214,).

Tego samego dnia ok. godz. 9:00 - 10:00 powód zgłosił się do placówki medycznej w W.. W czasie wizyty lekarz potwierdził u powoda istniejące już od jakiegoś czasu problemy z nadciśnieniem i wystawił zaświadczenie lekarskie o niezdolności do pracy w okresie od 2 lipca 2013 roku do 17 lipca 2013 roku. W czasie pobytu w placówce medycznej za pomocą środków farmakologicznych uregulowano powodowi doraźnie ciśnienie krwi i zalecono regularne wizyty lekarskie i badanie ciśnienia celem dalszej diagnostyki (zeznania powoda k. 213v – 214, zaświadczenie lekarskie k. 216).

Powód po zakończonej wizycie lekarskiej skontaktował się telefonicznie z przełożonym G. W.. Mimo uzyskania zaświadczenia lekarskiego o niezdolności do pracy, powód po uzyskaniu od przełożonego informacji o kłopotach z obsadą na II zmianie w tym dniu, zadeklarował gotowość stawienia się w pracy. Ostatecznie powód ustalił z przełożonym, że stawi się w tym dniu do pracy na drugiej zmianie. W trakcie tej rozmowy powód nie informował swego przełożonego - G. W. o posiadanym zwolnieniu lekarskim. (zeznania G. W. k. 148-149).

Przed rozpoczęciem drugiej zmiany powód udał się do miejsca zakwaterowania, gdzie przebrał się w strój roboczy, a następnie przed godz. 14:00 przybył transportem wraz z grupą innych pracowników na miejsce świadczenia pracy, tj. do wejścia tunelu metra. Powód przyjeżdżając na plac budowy ubrany był w spodnie robocze, prywatną bluzę i buty (zeznania świadków G. W. k. 148 – 148v, K. P. k. 148v – 149v, zeznania powoda k. 213v – 214).

Powód nie zabrał ze sobą wystawionego zwolnienia lekarskiego jak również bezpośrednio po przyjeździe na teren budowy nie poinformował przełożonych o swojej niezdolności do świadczenia pracy z powodu posiadanego zwolnienia lekarskiego (zeznania świadków G. W. k. 148 – 148v, K. P. k. 148v – 149v, R. C. (1) k. 153 – 153, zeznania powoda k. 213v – 214 ).

Tuż po przybyciu na teren budowy, powód został wezwany do stawienia się w biurze K. P.. W trakcie tego spotkania, którego świadkiem był również G. W., około godziny 14.00 wręczono powodowi pismo datowane na dzień 1 lipca 2013 r., w którym pozwany pracodawca rozwiązał z powodem umowę o pracę z zachowaniem 2-tygodniowego okresu wypowiedzenia, który upłynął w dniu 20 lipca 2013 r. Jednocześnie powód został zobowiązany do niezwłocznego opuszczenia hotelu pracowniczego.

Decyzja odnośnie niezwłocznego wymeldowania powoda z hotelu pracowniczego wynikała z faktu, iż w czasie trwania umowy został on ukarany karą porządkową upomnienia za naruszenie obowiązków pracowniczych w dniu 23 marca 2013 r. poprzez przebywanie na terenie budowy obiektu (...) pod wpływem alkoholu oraz za niestosowne zachowanie się wobec osoby ze średniego dozoru. Pomimo prośby powoda wyrażonej w trakcie tego spotkania, pracodawca kierując się dotychczasową oceną postawy powoda w relacjach ze współpracownikami i przełożonymi, po zasięgnięciu informacji z działu kadr nie zmienił decyzji odnośnie konieczności wymeldowania się przez powoda z hotelu jeszcze tego samego dnia (zawiadomienie z dn. 28.03.2013 r. k. 24, akta osobowe powoda, zeznania świadka K. P.k. 148v – 149v R. C. (1)k. 153 – 153, G. W.k. 148 – 148v, wypowiedzenie k. 1 a/o C, zeznania powoda k. 213v – 214).

Tego dnia powód nie przystąpił już do wykonywania pracy bowiem został z tego obowiązku zwolniony przez pracodawcę. Powód po zapoznaniu się z dokumentem wypowiedzenia, odmówił jego przyjęcia i pokwitowania odbioru. Po przeczytaniu tego pisma poinformował, że dostarczy zwolnienie lekarskie na dzień 2 lipca 2013 roku i nie zabierając ze sobą dokumentu wypowiedzenia opuścił spotkanie (zeznania świadka G. W. k. 148 – 148 v, K. P. k. 148v – 149v, zeznania powoda k. 213v – 214).

Po spotkaniu powód udał się do miejsca zamieszkania, spakował się i zdawszy swoją odzież roboczą opuścił zajmowany pokój i teren kampusu pracowniczego. Następnie tego samego dnia około godziny 17:30 – 17:45 powód złożył w recepcji biurowca, w którym mieściło się biuro spółki stosowane zaświadczenie lekarskie, potwierdzające jego niezdolność do świadczenia pracy w okresie od 2 lipca 2013 roku do 17 lipca 2013 roku. Z uwagi na fakt, iż dokument ten został przekazany przez powoda po godzinach pracy biura, został on przekazany pozwanemu przez pracownika ochrony budynku dopiero 3 lipca 2013 roku. (zeznania świadka K. P. k. 148v – 149v, R. C. (1) k. 153 – 153v, Z. D. k. 202 – 202v, zeznania powoda k. 213v – 214).

Następnego dnia, po przenocowaniu u znajomych w W. powód udał się do miejsca stałego zamieszkania. Tam powód prowadził wspólne gospodarstwo domowe wraz niepracującą zawodowo żoną i wspólnie w tym okresie opiekowali się małą córką. Powód w tym czasie odpoczywał i wykonywał zwykłe czynności dnia codziennego. Nabył ciśnieniomierz i dokonywał regularnych pomiarów ciśnienia, odbywał konsultacje lekarskie i psychologiczne. Powód pozostawał niezdolny do pracy z powodu choroby nieprzerwanie przez okres około 6 miesięcy (zeznania świadka K. P. k. 148v – 149v, zeznania powoda k. 213v – 214).

Po opuszczeniu W. powód nie kontaktował się z pozwanym aż do momentu, kiedy na przełomie lipca i sierpnia 2013 roku do powoda zadzwonił R. C. z przypomnieniem, że powód nie jest już pracownikiem pozwanej oraz informacją o wysłaniu przez pracodawcę do powoda świadectwa pracy (zeznania powoda k. 213v – 214).

Świadectwo pracy zostało przez powoda odebrane w dacie 12 sierpnia 2013 r. (potwierdzenie odbioru a/o C).

Za okres zwolnienia lekarskiego powodowi wypłacono wynagrodzenie za czas choroby (zeznania świadka R. C. (1) k. 153 – 153).

Wynagrodzenie miesięczne powoda brutto obliczone jako ekwiwalent za urlop wypoczynkowy wynosiło 8893,79 zł (zaświadczenie k. 217).

Powyższy stan faktyczny Sąd ustalił na podstawie wskazanych wyżej dowodów z dokumentów, zeznań przywołanych wyżej świadków oraz zeznań powoda.

Zdaniem Sądu dowody z dokumentów załączonych do akt sprawy stanowią wiarygodny materiał dowodowy, gdyż ich treść jest jasna, oczywista i nie budzi wątpliwości. Strony ponadto nie kwestionowały treści, ani prawdziwości złożonych dokumentów.

Ustalając stan faktyczny Sąd oparł się również na zeznaniach świadków: G. W. (k. 148 – 148v), R. C. (1) (k. 153 – 153), Z. D. (k. 202 – 202v), K. P. (k. 148v – 149v) oraz częściowo na zeznaniach powoda (k. 213v – 214).

Zdaniem Sądu za w pełni wiarygodne uznać należy zeznania świadków G. W., R. C. (1), K. P., którzy w sposób spójny, logiczny oraz wzajemnie uzupełniający się przedstawili okoliczności i przebieg spotkania, podczas którego powodowi wręczono wypowiedzenie umowy o pracę. Zeznania tych świadków znajdują swoje odzwierciedlenie w pozostałym zgromadzonym materiale dowodowym, w tym zasadniczo znajdują potwierdzenie z zeznaniach samego powoda.

Odnosząc się zaś do zeznań świadka Z. D. należy stwierdzić, że choć wiarygodne, to jednak nie miały one większego znaczenia dla rozstrzygnięcia w niniejszej sprawie. Świadek nie był bowiem obecny przy spotkaniu, na którym powiadomiono powoda o wypowiedzeniu umowy, a jego wiedza dotyczy wyłącznie okoliczności opuszczenia przez powoda pokoju w hotelu pracowniczym w związku z rozwiązaniem umowy o pracę z powodem i przekazania przez niego zwolnienia lekarskiego na portiernię budynku przy ul. (...).

Sąd jedynie częściowo dał wiarę zeznaniom powoda, tj. w zakresie chronologii poszczególnych zdarzeń i opisu aktywności powoda po wypowiedzeniu mu umowy o pracę. W tym zakresie zeznania powoda są bowiem zgodne z zasadami doświadczenia życiowego jak i pozostałym, uznanym za wiarygodny materiałem dowodowym.

W odniesieniu zaś do opisanych przez powoda przyczyn stawienia się w pracy w dniu 2 lipca 2013 roku, Sąd nie dał wiary zeznaniom powoda jakoby celem przybycia na budowę wraz z pracownikami II zmiany nie był zamiar świadczenia pracy przez powoda w tym dniu. W tym zakresie zeznania powoda są bowiem niejasne, nielogiczne i wewnętrznie sprzeczne. Powód bowiem z jednej strony twierdząc, że nie przyjechał na budowę aby świadczyć pracę, z drugiej strony przyznał, że zdecydował się tam przyjechać aby usunąć usterkę sprzętu – czyli aby de facto świadczyć pracę. Następnie powód twierdził, że właściwie nie wie po co miał przyjechać na budowę w dniu 2 lipca 2013 roku, ale nie chciał odmówić spełnienia prośby przełożonego, obawiając się konsekwencji. Niemniej jednak, jak powód zeznał, z przyjazdem na budowę wstrzymał się kilka godzin, aż do rozpoczęcia pracy przez pracowników II zmiany i jadąc z nimi na budowę założył ubranie robocze. Powyższe okoliczności w zestawieniu z treścią zeznań wskazanych wyżej świadków dowodzą, że powód pomimo posiadanego zwolnienia lekarskiego w dniu 2 lipca 2013 roku przybył na budowę z zamiarem świadczenia pracy. Z tych względów w tym zakresie Sąd uznał zeznania powoda za niewiarygodne.

Sąd zważył, co następuje:

W ocenie Sądu powództwo nie zasługuje na uwzględnienie.

Zgodnie z brzmieniem art. 33 kp, przy zawieraniu umowy o pracę na czas określony, dłuższy niż 6 miesięcy, strony mogą przewidzieć dopuszczalność wcześniejszego rozwiązania tej umowy za dwutygodniowym wypowiedzeniem. Przepis ten dotyczy wyłącznie umów o pracę zawartych na okres co najmniej o 1 dzień dłuższy niż 6 miesięcy. Jeżeli zatem umowa zostaje zawarta na czas krótszy, to klauzula o dopuszczalności jej wypowiedzenia jest sprzeczna z prawem, a tym samym - jako mniej korzystna dla pracownika - jest ona nieważna. W konsekwencji brak możliwości wypowiedzenia takiej umowy, a jedynie pozostaje możliwość rozwiązania jej za porozumieniem stron lub rozwiązania bez zachowania okresu wypowiedzenia.

Podobnie, odnosząc się do powyższej problematyki wypowiedział się Sąd Najwyższy w uchwale z dnia 14 lutego 2012 roku w sprawie IIIPZP 5/11 gdzie wskazał, że oświadczenie woli nazwane wypowiedzeniem, złożone pracodawcy przez pracownika zatrudnionego na podstawie umowy o pracę zawartej na czas określony, w której nie przewidziano możliwości jej wypowiedzenia (art. 33 k.p.), powoduje rozwiązanie umowy o pracę na mocy przepisów o rozwiązaniu przez pracownika umowy o pracę bez wypowiedzenia.

W świetle zatem powyższych rozważań, zważywszy, że umowa łącząca strony została zawarta równo na okres 6 miesięcy oraz mając na uwadze roszczenie odszkodowawcze zgłoszone przez powoda należy stwierdzić, że zastosowanie w niniejszej sprawie będzie miał art. 56 § 1kp, zgodnie z którym pracownikowi, z którym rozwiązano umowę o pracę bez wypowiedzenia z naruszeniem przepisów o rozwiązywaniu umów o pracę w tym trybie, przysługuje roszczenie o przywrócenie do pracy na poprzednich warunkach albo o odszkodowanie. O przywróceniu do pracy lub odszkodowaniu orzeka sąd pracy. Wysokość odszkodowania reguluje zaś art 58 kp, zgodnie z którym przysługuje ono w wysokości wynagrodzenia za czas, do którego umowa miała trwać, nie więcej jednak niż za 3 miesiące.

Wskazane wyżej przepisy nawiązują do kardynalnej zasady prawa pracy jaką jest możliwość zakwestionowania zgodności z prawem (zasadności) rozwiązania przez pracodawcę umowy o pracę wyłącznie przez odpowiednie powództwo (o uznanie wypowiedzenia za bezskuteczne, o przywrócenie do pracy, o odszkodowanie), wniesione z zachowaniem odpowiedniego terminu (art. 264 k.p.). Jeżeli pracownik takiego powództwa nie wniósł, to rozwiązanie umowy o pracę należy traktować jako zgodne z prawem (tak Sąd Najwyższy w uchwale z 5 kwietnia 2007 r., I PZP 3/07, OSNP 2007/21-22/308). Oznacza to, że bez wykazania niezgodności z prawem (niezasadności) rozwiązania umowy o pracę przez wytoczenie w odpowiednim terminie odpowiedniego powództwa przewidzianego w Kodeksie pracy, pracownik w żadnym innym postępowaniu nie może wykazać bezprawności działania pracodawcy.

W świetle powyższej argumentacji, należy stwierdzić, że zgodnie z treścią art. 264 § 2 k.p., odwołanie od rozwiązania umowy o pracę powód winien wnieść do sądu pracy w ciągu 14 dni od dnia doręczenia pisma rozwiązującego umowę o pracę. Powyższy 14- dniowy termin na wniesienie odwołania od wypowiedzenia jest terminem prawa materialnego, do którego nie mają zastosowania przepisy kodeksu postępowania cywilnego, dotyczące uchybienia i przywracania terminu, a w konsekwencji sąd oddala powództwo, jeżeli pozew został wniesiony po terminie (podobnie uchwała Sądu Najwyższego z dnia 14 marca 1986 r. III PZP 8/86, OSNCP 1986, nr 12, poz. 194).

Jednocześnie, jak wynika z art. 265 k.p., jeżeli pracownik nie dokonał - bez swojej winy - w terminie czynności, o których mowa w art. 264 k.p., 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.

Okoliczności usprawiedliwiające przekroczenie terminu i uzasadniające jego przywrócenie powinny uzasadniać ocenę, czy przekroczenie terminu nastąpiło bez winy pracownika, z przyczyn od niego niezależnych w tym znaczeniu, że uchybienie terminu nie było skutkiem braku z jego strony należytej staranności. Ocena co do braku zawinienia pracownika powinna być dokonywana w płaszczyźnie jego subiektywnej oceny stanu rzeczy, z uwzględnieniem obiektywnego miernika staranności, jakiej można wymagać od strony należycie dbającej o swoje interesy, a także wszystkich okoliczności sprawy i indywidualnych cech pracownika, jego wykształcenia i posiadanej wiedzy, doświadczenia życiowego. Zgodnie z wyrokiem Sądu Najwyższego z 10 stycznia 2002 r., w sprawie I PKN 798/00 w takim przypadku wchodzi w rachubę zarówno wina umyślna, jak i nieumyślna, a skoro tak - to nawet opieszałość

strony bądź jej lekkie niedbalstwo mogą być traktowane jako przejaw jej winy. O istnieniu winy lub jej braku należy wnioskować na podstawie całokształtu okoliczności sprawy, w sposób uwzględniający obiektywny miernik staranności, jakiej można wymagać od strony należycie dbającej o swoje interesy (por. również wyroki Sądu Najwyższego: z dnia 13 maja 1994 r., I PRN 21/94, OSNAPiUS z 1994 r. nr 5, poz. 85, z dnia 6 sierpnia 1998 r. I PKN 258/98, OSNAPiUS 1999 nr 17, poz. 547 oraz z dnia 17 listopada 1998 r., I PKN 440/98 OSNAPiUS 2000 nr 1, poz. 11). W podobnym tonie wypowiada się doktryna wskazując, iż brak winy pracownika wynikać winien z faktycznej niemożności złożenia odwołania lub usprawiedliwionej niewiedzy o przysługujących mu uprawnieniach.

W przedmiotowej sprawie powód w dniu 2 lipca 2013 roku osobiście zapoznał się z oświadczeniem pracodawcy o wypowiedzeniu umowy o pracę. Fakt, że powód odmówił podpisania powyższego dokumentu, nie ma znaczenia w kontekście uznania skuteczności tegoż oświadczenia. Jednocześnie, w ocenie sądu, powód pomimo niezłożenia podpisu potwierdzającego zapoznanie się z oświadczeniem pracodawcy, miał świadomość skuteczności powyższego oświadczenia, za czym przemawia fakt, że dokonał on szeregu czynności polegających np. na opuszczeniu miejsca świadczenia pracy, zabranii rzeczy, rozliczeniu sprzętu czy opuszczeniu hotelu pracowniczego.

Oświadczenie pracodawcy przedstawione powodowi w dniu 2 lipca 2013 roku zawierało pouczenie o przysługującym powodowi 7-dniowym, upływającym w dniu 9 lipca 2013 roku, terminie do wniesienia odwołania do sądu. Przyjmując jednak, jak to uczynił Sąd, że w niniejszej sprawie mamy do czynienia de facto z rozwiązaniem umowy bez wypowiedzenia, termin ten prawidłowo liczony upłynął z dniem 16 lipca 2013 roku. Tymczasem powód, choć od początku nie zgadzał się decyzją pracodawcy, dopiero w dniu 19 sierpnia 2013 roku odwołał się od decyzji pracodawcy i złożył pozew o zasądzenie od pozwanego na jego rzecz stosownego odszkodowania.

Oceniając wskazane wyżej kwestie, po wnikliwym przeanalizowaniu argumentacji strony powodowej, Sąd stanął na stanowisku, że w przedmiotowej sprawie brak jest podstaw do przywrócenia powodowi terminu do wniesienia odwołania od rozwiązania umowy o pracę. W ocenie Sądu bowiem uchybienie przez powoda terminowi do dokonania tej czynności było przez niego zawinione. Powód w dacie otrzymania oświadczenia woli pracodawcy o wypowiedzeniu umowy o pracę został pouczony o możliwości i terminie odwołania do sądu pracy. Mając świadomość takiej możliwości, nie skorzystał z niej w terminie. Nie zmienia powyższej argumentacji fakt, że pozwany pouczył powoda o 7-dniowym terminie na wniesienie odwołania, zamiast o 14-dniowym. Krótszy termin wskazany przez pracodawcę powinien bowiem tym bardziej zmobilizować powoda do podjęcia stosownych działań aby formalnie zakwestionować decyzję pracodawcy. Tymczasem powód nie podjął żadnych działań ani w ciągu 7, ani w okresie 14 dni od złożenia mu spornego oświadczenia przez pracodawcę. W tych okolicznościach, w ocenie Sądu brak podstaw aby przywrócić powodowi termin do wniesienia odwołania w niniejszej sprawie.

Powyższa argumentacja pozostaje zasadna nawet jeśli zważyć, że powód od 2 lipca 2013 roku pozostawał niezdolny do pracy z powodu choroby. Jak wynika bowiem z zeznań powoda, w tym czasie pomimo, niezdolności do pracy, powód był w stanie udać się do miejsca zamieszkania, gdzie następnie przebywał i prowadził gospodarstwo domowe z niepracującą żoną, zajmował się dzieckiem, robił zakupy i inne bieżące czynności dnia codziennego, konsultował swój stan zdrowia. Powód również otrzymał w dniu 12 sierpnia 2013 roku świadectwo pracy, już w dniu 17 sierpnia 2013 roku, czyli w okresie kiedy pozostawał niezdolny do pracy z powodu choroby, ustanowił pełnomocnika procesowego. Z tych wszystkich względów w przekonaniu Sądu, w okolicznościach faktycznych niniejszej sprawy, sam fakt leczenia powoda nie uzasadnia złożenia przez niego pozwu z ponad miesięcznym opóźnieniem. Zgodnie bowiem z ugruntowanym orzecznictwem Sądu Najwyższego, choć choroba może stanowić okoliczność wyłączającą winę pracownika w uchybieniu terminu z art. 264 § 1 kp, to jednak nie stanowi ona zawsze, niejako automatycznie, okoliczności czyniącej wniosek o przywrócenie terminu do wniesienia odwołania od wypowiedzenia zasadnym. Choroba pracownika musi być bowiem tego rodzaju, aby pozwalała przyjąć brak zawinienia pracownika w uchybieniu terminu do wniesienia odwołania od wypowiedzenia (por. wyrok Sądu Najwyższego z dnia 25 sierpnia 1998 roku I PKN 270/98 oraz z dnia 11 maja 2006 roku, II PK 277/05). Jak również słusznie zauważył, w analogicznym stanie faktycznym Sąd Najwyższy, nie stanowi wystarczającej ekskulpacji dla niedochowania terminu do wniesienia pozwu przebywanie powoda w sanatorium. Pobyt w sanatorium ze swej istoty nie uniemożliwia podejmowania koniecznych

działań procesowych. Pacjent rehabilituje się, ale może podejmować czynności życiowe (wyrok z dnia 12 stycznia 2011 roku, I PK 186/10).

W świetle zatem poczynionych przez sąd ustaleń faktycznych, w ocenie Sądu choroba powoda nie ograniczała go na tyle, aby skutkowało to faktycznym pozbawieniem możliwości złożenia przez powoda w terminie odwołania od rozwiązania umowy o pracę. Niedochowanie zaś wskazanego przez Sąd terminu świadczy o braku staranności i należytej dbałości powoda o własne interesy.

W konsekwencji powyższych okoliczności, oraz wobec treści wyroku Sądu Najwyższego z dnia 4 lipca 1984 roku ( I PRN 85/84), w którym stwierdził, że rozpatrzenie odwołania wniesionego po terminie może nastąpić tylko w sytuacji, gdy opóźnienie jest usprawiedliwione wyjątkowymi okolicznościami i nie jest nadmierne (muszą więc istnieć "wyjątkowe okoliczności", związek między tymi okolicznościami a opóźnieniem, a ponadto samo opóźnienie nie może być nadmierne, tj. nie może wykraczać poza okres czasu niezbędny - w świetle doświadczenia życiowego - do złożenia odwołania), w ocenie Sądu argumentacja powoda w żadnej mierze nie pozwala uznać, że uchybienie terminowi do złożenia odwołania od rozwiązania umowy o pracę było przez niego niezawinione.

Mając zatem na względzie niedochowanie przez powoda terminu z art. 264 § 2 kp i brak podstaw do jego przywrócenia określonych w art. 265 § 1 i 2 kp powództwo w zakresie żądania odszkodowania podlega oddaleniu.

Analogicznie należy ocenić żądanie powoda dotyczące sprostowania świadectwa pracy.

Zgodnie z treścią art. 97 § 1 Kodeksu pracy, w związku z rozwiązaniem lub wygaśnięciem stosunku pracy pracodawca jest obowiązany niezwłocznie wydać pracownikowi świadectwo pracy. Wydanie świadectwa pracy nie może być uzależnione od uprzedniego rozliczenia się pracownika z pracodawcą. Zgodnie z treścią art. 97§ 2 kp, w świadectwie pracy należy podać informacje dotyczące okresu i rodzaju wykonywanej pracy, zajmowanych stanowisk, trybu rozwiązania albo okoliczności wygaśnięcia stosunku pracy, a także inne informacje niezbędne do ustalenia uprawnień pracowniczych i uprawnień z ubezpieczenia społecznego. Ponadto w świadectwie pracy zamieszcza się wzmiankę o zajęciu wynagrodzenia za pracę w myśl przepisów o postępowaniu egzekucyjnym. Na żądanie pracownika w świadectwie pracy należy podać także informację o wysokości i składnikach wynagrodzenia oraz o uzyskanych kwalifikacjach. Szczegółową treść świadectwa pracy określa Rozporządzenie Ministra Pracy i Polityki Socjalnej z dnia 15 maja 1996 r. w sprawie szczegółowej treści świadectwa pracy oraz sposobu i trybu jego wydawania i prostowania (Dz. U. z 1996 r., nr 60, poz. 282).

Zgodnie z treścią art. 97 § 2<sup>1</sup> kp, pracownik może w ciągu 7 dni od otrzymania świadectwa pracy wystąpić z wnioskiem do pracodawcy o sprostowanie świadectwa. Dopiero w razie nieuwzględnienia wniosku pracownikowi przysługuje, w ciągu 7 dni od zawiadomienia o odmowie sprostowania świadectwa pracy, prawo wystąpienia z żądaniem jego sprostowania do sądu pracy. W świetle powyższej regulacji wskazać należy, że dochodzenie sprostowania świadectwa pracy na drodze sądowej jest dopuszczalne jedynie po wyczerpaniu przez pracownika wskazanego wyżej trybu reklamacyjnego. W piśmiennictwie podkreśla się, że tym samym do momentu nieuwzględnienia przez pracodawcę wniosku pracownika o sprostowanie świadectwa pracy zachodzi przypadek czasowej niedopuszczalności drogi sądowej (Skoczyński J. [w:] Florek L. (red.), Kodeks pracy. Komentarz, LEX, 2011).

Tymczasem w okolicznościach faktycznych niniejszej sprawy powód po otrzymaniu w dniu 12 sierpnia 2013 roku świadectwa pracy z dnia 20 lipca 2013 roku, nie wystąpił do pracodawcy z wnioskiem o jego sprostowanie w żadnym zakresie, a tym samym w odniesieniu do treści tego punktu świadectwa pracy nie wyczerpał trybu przewidzianego w Kodeksie pracy. W konsekwencji, w świetle powyższej okoliczności oraz zważywszy na treść powołanego powyżej przepisu art. 97 § 2<sup>1</sup> kp, powództwo w tym zakresie należało oddalić.

O kosztach postępowania Sąd orzekł na podstawie art. 98 kpc w związku z § 11 ust. 1 pkt. 1 i 3 z dnia 28 września 2002 r. rozporządzenia Ministra Sprawiedliwości z dnia 28 września 2002 r. rozporządzenia Ministra Sprawiedliwości z dnia 28 września 2002 r. w sprawie opłat za czynności radców prawnych oraz ponoszenia przez Skarb Państwa kosztów

pomocy prawnej udzielonej przez radcę prawnego ustanowionego z urzędu, biorąc pod uwagę, iż powód, który przegrał spór, dochodził w niniejszym procesie dwóch roszczeń, tj. odszkodowania w związku z rozwiązaniem umowy o pracę i sprostowania świadectwa pracy.

Mając powyższe na uwadze orzeczono jak w sentencji.