

WYROK

W IMIENIU RZECZYPOSPOLITEJ POLSKIEJ

Dnia 09 kwietnia 2013 r.

Sąd Rejonowy dla Warszawy Pragi – Południe w Warszawie VI Wydział Pracy i Ubezpieczeń Społecznych
w składzie:

Przewodniczący: SSR Joanna Napiórkowska – Kasa

Ławnicy: Elżbieta Godlewska

Ewa Zembrzycka – Wiater

Protokolant: Rafał Smęt

po rozpoznaniu w dniu 09 kwietnia 2013 r. w Warszawie na rozprawie

sprawy z powództwa M. B.

przeciwko (...) spółce z ograniczoną odpowiedzialnością – spółce komandytowej z siedzibą w K.

o odszkodowanie

I. Oddała powództwo.

II. Zasądza od powoda M. B. na rzecz pozwanej (...) spółki z ograniczoną odpowiedzialnością – spółki komandytowej z siedzibą w K. kwotę 900,00 zł (dziewięćset złotych) tytułem zwrotu kosztów zastępstwa procesowego.

UZASADNIENIE

M. B. pozwem z dnia 3 sierpnia 2011 roku (data nadania pisma w urzędzie pocztowym – k. 9), wniesionym (...) spółce z ograniczoną odpowiedzialnością spółce komandytowej z siedzibą w K., wniósł o ustalenie, że powód i pozwany w dniu 1 czerwca 2010 roku zawarli umowę o pracę na czas nieokreślony oraz o przywrócenie do pracy. Jednocześnie powód wniósł o przywrócenie terminu do złożenia przedmiotowego pozwu (pozew – k. 4 – 5, wniosek – k. 1 - 3).

Uzasadniając wniosek o przywrócenie terminu powód wskazał, iż nie został on poinformowany przez pracodawcę na piśmie o warunkach zatrudnienia, tym samym nie wiedział od jakiej umowy ma się odwoływać. Dopiero w dniu 27 lipca 2011 roku, w rozmowie telefonicznej z E. G., dowiedział się, że żadna umowa nie została sporządzona. Wskazał, że niezachowanie terminu nastąpiło bez jego winy, bowiem nie miał on jasności co do charakteru czasowego jego zatrudnienia.

W odniesieniu natomiast do treści pozwu powód wskazał, że był zatrudniony przez pozwaną spółkę na podstawie umowy o pracę zawartej na czas oznaczony, która wygasła dnia 31 maja 2010 roku. Od dnia następnego kontynuował pracę na dotychczasowych warunkach. Wskazał, iż uzyskał zapewnienie od pozwanego, że kolejna umowa o pracę zostanie sporządzona na piśmie, jednak tak się nie stało. W ocenie powoda powyższe świadczy o zawarciu przez strony umowy o pracę na czas nieokreślony. W dniu 8 lipca 2011 roku powód otrzymał wypowiedzenie umowy o pracę zawartej na czas określony za dwutygodniowym okresem wypowiedzenia, bez wskazanej przyczyny.

W odpowiedzi na pozew z dnia 5 września 2011 roku pozwany wniósł o oddalenie powództwa w całości oraz zasądzenie od powoda na rzecz pozwanego kosztów procesu w tym kosztów zastępstwa procesowego według norm przepisanych (odpowiedź na pozew – k. 12 - 15).

Uzasadniając swoje stanowisko pozwany podniósł zarzut przekroczenia przez powoda terminu do wniesienia odwołania od wypowiedzenia umowy o pracę. Wskazał przy tym, że wypowiedzenie zostało powodowi doręczone w dniu 8 lipca 2011 roku, zatem termin na wniesienie odwołania upłynął z dniem 15 lipca 2011 roku. Powód zaś pozew wniósł dopiero w dniu 3 sierpnia 2011 roku.

W kwestii merytorycznej pozwany wskazał, iż nie zawierał z powodem umowy o pracę na czas nieokreślony. Podniósł, iż nowa umowa o pracę została wysłana do powoda pocztą w dwóch podpisanych przez pracodawcę egzemplarzach. Powód jednak tej umowy nie podpisał i nie odesłał do pozwanego. Wskazana umowa była umową na czas określony dwóch lat z zastrzeżeniem dwutygodniowego okresu wypowiedzenia. W związku z powyższym w ocenie pozwanego, umowa o pracę z powodem została rozwiązana w sposób prawidłowy.

W związku z treścią pozwu sformułowaną przez powoda z dnia 10 sierpnia 2011 roku pełnomocnik powoda na rozprawie w dniu 03 stycznia 2012 roku wskazał, że podtrzymuje powództwo wnosząc o przywrócenie do pracy w związku z ustaleniem, że umowa o pracę zawarta na czas określony w dniu 01 czerwca 2010 roku w istocie była umową zawartą na czas nieokreślony. Na rozprawie w dniu 22 maja 2012 roku (k. 60 a.s.) pełnomocnik powoda oświadczył, że w związku z informacją o likwidacji stanowiska powoda i po przeanalizowaniu sytuacji procesowej modyfikuje żądanie pozwu w ten sposób, że w miejsce przywrócenia do pracy wnosi o zasądzenie odszkodowania w wysokości jednomiesięcznego wynagrodzenia tj. 3 600 zł.

Sąd Rejonowy ustalił następujący stan faktyczny:

M. B. pracę w (...) sp. z o. o. z siedzibą w K. rozpoczął w dniu 8 marca 2010 roku na podstawie umowy o pracę zawartej na okres próbny do dnia 31 maja 2010 roku na stanowisku specjalisty ds. ekspansji z wynagrodzeniem zasadniczym 3 600,00 zł (umowa o pracę – k. 6).

Pozwana spółka ma siedzibę w K., zaś jej pracownicy, w tym powód, wykonywali swoje obowiązki służbowe w różnych rejonach Polski. W związku z powyższym w pozwanej spółce zasadą było, że umowy o pracę oraz inne dokumenty pracownicze wysyłano do pracowników pocztą. E. G., pracownik kadr pozwanego, przygotowała nową umowę o pracę dla powoda i w dniu 28 maja 2010 roku wysłała ją listem poleconym priorytetowym. Zostały wysłane dwa egzemplarze umowy, podpisane przez pracodawcę (zeznania świadków M. W. – k. 95 – 96, E. G. – k. 142 - 143, księga korespondencyjna – poz. 236, pocztowa książka nadawcza).

Umowy o pracę z pracownikami zajmującymi stanowisko specjalisty ds. ekspansji były zawierane według tego samego schematu i na tych samych zasadach. Na początku zatrudnienia umowa była zawierana na okres próbny trzech miesięcy, następnie kolejne na czas określony zaś trzecia po umowach na czas określony zawierana była na czas nieokreślony (zeznania świadka E. G. – k. 142 - 143).

Zgodnie z powyższym schematem nowa umowa o pracę powoda przewidywała okres zatrudnienia na czas określony od dnia 1 czerwca 2010 roku do dnia 31 maja 2012 roku z zastrzeżeniem dwutygodniowego okresu wypowiedzenia. Powód miał podpisać jeden z egzemplarzy umowy i odesłać go do pracodawcy, czego jednak nie uczynił. W tożsamy sposób i w tym samym czasie wysłano umowę o pracę M. P., który umowę podpisał i odesłał do pracodawcy (umowa – k. 19, zeznania świadka E. G. – k. 142-143 a.s.).

W dniu 8 lipca 2011 roku powód otrzymał z rąk kierownika ds. ekspansji M. W. oświadczenie pracodawcy o rozwiązaniu umowy o pracę za dwutygodniowym okresem wypowiedzenia. W treści wypowiedzenia pouczone powoda, iż w terminie 7 dni przysługuje mu prawo wniesienia odwołania do Sądu Pracy (wypowiedzenie – k. 8).

Powód zwlekał ze złożeniem odwołania od decyzji pracodawcy do sądu, bowiem próbował ustalić gdzie znajduje się umowa o pracę łącząca strony. Gdy w dniu 27 lipca 2011 roku dowiedział się od E. G., iż pracodawca w aktach osobowych powoda nie posiada żadnej umowy, w dniu 3 sierpnia 2011 roku wysłał do Sądu pozew za pośrednictwem poczty (zeznania powoda – k. 59 - 60).

Powyższy stan faktyczny Sąd ustalił na podstawie wskazanych powyżej dokumentów, w tym załączonych do akt sprawy księgi korespondencyjnej oraz pocztowej książki nadawczej, których wiarygodności żadna ze stron nie kwestionowała. Ponadto ustalenia zostały oparte na wiarygodnych zeznaniach świadków M. W., E. G.. Jednocześnie Sąd oddalił wnioski o przesłuchanie świadka H. B., żony powoda, jako nie mającego znaczenia dla rozstrzygnięcia sprawy i pominął przesłuchanie świadka M. P. z uwagi na fakt, iż zeznania świadka E. G. w świetle dokumentów w postaci księgi nadawczej i księgi korespondencyjnej były wystarczające dla rozstrzygnięcia sprawy w dniu 09 kwietnia 2013 roku i wyjaśnienia okoliczności faktycznych związanych z rodzajem wiążącej strony umowy, jak i jej doręczeniem. Należy wskazać, iż treść zeznań świadka E. G. pozwoliła w sposób wyczerpujący wyjaśnić stan faktyczny i w związku z tym zeznania świadka M. P., a tym bardziej H. B. niczego nie wniosłyby do sprawy. Należy nadto wskazać, że w ustalonym stanie faktycznym istotnym dla sprawy była kwestia pierwszoplanowa tj. uchybiony termin do wniesienia odwołania, który w istocie nie miał związku z kwestią rodzaju łączącej strony umowy. Okoliczność rodzaju tej umowy mogłaby jedynie wpłynąć na zasadność roszczenia o odszkodowanie w przypadku gdyby termin ten nie został uchybiony.

Zeznania wskazanych świadków Sąd uznał za w pełni wiarygodne, były one bowiem spójne z materiałem dowodowym, korelowały ze sobą oraz nie budziły wątpliwości Sądu.

Sąd dał wiarę zeznaniom powoda w tym zakresie, iż czynił starania i próby ustalenia dotyczące potwierdzenia formalnego pisma tj. umowy o pracę, która łączyła strony w okresie od dnia 8 do 27 lipca, co zostało potwierdzone przez świadka E. G.. Natomiast Sąd nie dał wiary powodowi, iż nie wiedział on jaką umowę z pozwanym zawarł i na jakiej podstawie pracował przez przeszło rok od dnia wygaśnięcia umowy o pracę zawartej na okres próbny. Powód bowiem nie udowodnił, że wysłana przez pozwanego umowa do niego nie dotarła. W przypadku, gdyby nawet tej umowy nie otrzymał, nie wskazał również racjonalnego wytłumaczenia dla faktu, iż przez ponad rok pracował dla pozwanego i nie poczynił próby ustalenia na jakiej podstawie wykonywał swoje obowiązki służbowe.

Sąd Rejonowy zważył, co następuje:

Powództwo M. B. nie zasługiwało na uwzględnienie.

Zgodnie z treścią art. 32 § 1 k.p. każda ze stron może rozwiązać za wypowiedzeniem umowę o pracę zawartą na okres próbny oraz czas nieokreślony. Natomiast umowa o pracę zawarta na czas określony może zostać rozwiązana za dwutygodniowym okresem wypowiedzenia, jeżeli strony zawarły taką możliwość w treści umowy oraz jeżeli była ona zawarta na okres dłuższy niż 6 miesięcy (art. 33 k.p.). Zarówno rozwiązanie umowy o pracę zawartej na czas nieokreślony, jak i umowy o pracę zawartej na czas określony, następuje na mocy oświadczenia pracodawcy składanego pracownikowi.

Ponieważ przepisy kodeksu pracy nie określają, kiedy oświadczenie takie zostaje uznane za złożone drugiej stronie, należy w sytuacji takiej zastosować przepisy kodeksu cywilnego. Zgodnie z art. 61 k.c. w zw. z art. 300 k.p., oświadczenie woli jest złożone z chwilą, gdy doszło do adresata w taki sposób, iż mógł się on zapoznać z jego treścią.

Powód otrzymał wypowiedzenie umowy o pracę w dniu 8 lipca 2011 roku, co było bezsporne między stronami. Powód poświadczył otrzymanie wypowiedzenia własnoręcznym podpisem, na co wskazuje oryginał pisma znajdujący się w aktach osobowych powoda. W treści wypowiedzenia znajduje się pouczenie, iż w terminie 7 dni od dnia jego doręczenia, powodowi przysługiwało prawo wniesienia odwołania do Sądu Rejonowego – Sądu Pracy właściwego względem miejsca zamieszkania. Mimo tego powód terminu na złożenie odwołania nie dotrzymał.

Zgodnie z art. 264 § 1 k.p., odwołanie od wypowiedzenia umowy o pracę wnosi się do sądu pracy w ciągu 7 dni od dnia doręczenia pisma wypowiadającego umowę o pracę. Natomiast w myśl art. 265 k.p. jeśli pracownik nie

dokonał - bez swojej winy - w terminie czynności, o której 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. Zgodnie z poglądem wyrażonym przez Sąd Najwyższy w wyroku z dnia 15 lutego 2002 roku, I PKN 896/00, uprawdopodobnienie niezawinionego uchybienia terminowi 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.

Z treści cytowanych przepisów wynika, że jeżeli pozew zostanie złożony po terminie Sąd może przywrócić termin jeżeli zostaną spełnione przesłanki umożliwiające jego przywrócenie. Należy podkreślić, iż w art. 264 k.p. ustawodawca wprowadził krótkie terminy do dochodzenia przez pracownika na drodze sądowej roszczeń. Terminy te różnią się długością oraz charakterem prawnym od przedawnienia. Ich upływ jest brany przez Sąd pod uwagę z urzędu, a nie na zarzut pozwanego, co ma miejsce w przypadku przedawnienia. Bieg tych terminów nie podlega przerwaniu ani zawieszeniu. Z upływem terminu określonego w art. 264 k.p. wygasa możliwość dochodzenia przez pracownika roszczenia na drodze sądowej.

M. B. złożył pozew po upływie terminu i w żaden sposób nie uprawdopodobnił, że uchybienie tego terminu nie nastąpiło bez jego winy. Brak winy po stronie osoby dokonującej czynności jest konieczną i jednocześnie podstawową przesłanką przywrócenia terminu. Dopuszczenie się przez stronę choćby lekkiego niedbalstwa daje podstawę do przyjęcia jej winy, a tym samym nie uzasadnia przywrócenia terminu. Powód otrzymał wypowiedzenie, w którego treści pracodawca prawidłowo pouczył pracownika o prawie odwołania. Zgodnie z treścią pouczenia powód winien złożyć pozew do dnia 15 lipca 2011 roku natomiast uczynił to dopiero w dniu 3 sierpnia 2012 roku. Jednocześnie powód wniósł o przywrócenie terminu do złożenia odwołania, wskazując, iż chciał ustalić od jakiej umowy o pracę ma się odwołać, bowiem żadnej umowy nie posiadał.

W pierwszej kolejności wskazać należy, iż tylko i wyłącznie ze swojej winy powód nie miał wiedzy na podstawie jakiej umowy świadczy pracę. Strona pozwana udowodniła, że wysłała powodowi nową umowę o pracę, którą powód miał podpisać i odesłać. Ponieważ powód jej nie odesłał, brak jest podpisanej przez powoda umowy w jego aktach osobowych. Co prawda brak jest dowodu na potwierdzenie faktu, iż powód tę umowę otrzymał, jednakże powód pracował na jej podstawie przez ponad rok. Przez ten czas winien się zainteresować na jakich zasadach pracuje i dlaczego pracodawca zwleka z podpisaniem umowy. Powyższe świadczy o braku dbania o własne interesy.

Po drugie zaś, bez względu na rodzaj zawartej umowy między stronami, czy była to umowa ustna czy też pisemna, czy była zawarta na czas określony, czy też na czas nieokreślony, powód otrzymał jej wypowiedzenie i został prawidłowo powiadomiony o prawie odwołania. Tym samym winien był w określonym terminie złożyć odwołanie do Sądu Pracy, a następnie poczynić dalsze ustalenia. Innymi słowy bez względu na to, czy wypowiedzenie umowy jest zgodne z prawem, czy też nie to było skuteczne i od wypowiedzenia tego zgodnie ze wskazanym pouczeniem powód winien był się odwołać i nie uzależniać wykonania tej czynności od dokonywania czynności wyjaśniających związanych z samą umową o pracę, którą kontynuował.

Biorąc pod uwagę powyższe Sąd uznał, że nie ma żadnych podstaw aby uchybiony termin przywrócić. Powód nie zadbał bowiem należyście o swoje sprawy, nie dołożył należytej staranności, aby złożyć pozew w Sądzie w terminie, który został prawidłowo wskazany w treści wypowiedzenia. Niedokonanie czynności procesowej w terminie pociąga za sobą ujemny skutek dla strony. Zgodnie natomiast z uchwałą 7 sędziów Sądu Najwyższego z dnia 14 marca 1986 roku, III PZP 8/86 wpisaną do księgi zasad prawnych, terminy określone w art. 264 kodeksu pracy są terminami prawa materialnego, do którego nie stosuje się przepisów kodeksu postępowania cywilnego dotyczących uchybienia i przywrócenia terminu. Jeżeli więc pozew został wniesiony po upływie przepisanych prawem terminów, to w razie ich nie przywrócenia sąd obowiązany jest oddalić powództwo.

Nadto Sąd Najwyższy w wyroku z dnia 23 czerwca 2005 roku (sygn. akt II PK 287/04, Pr. Pracy 2006/1/33) orzekł, iż niezachowanie przez pracownika terminu do zaskarżenia wypowiedzenia umowy o pracę wyłącza potrzebę rozważania zasadności i legalności przyczyn tego wypowiedzenia.

Z uwagi na powyższe, powództwo powoda podlegało oddaleniu.

O kosztach procesu, obejmujących koszty zastępstwa procesowego strony pozwanej, sąd orzekł zgodnie z zasadą odpowiedzialności za wynik procesu w oparciu o przepis art. 98 Kodeksu postępowania cywilnego w związku z § 11 ust. 1 pkt 2 rozporządzenia Ministra Sprawiedliwości z dnia 28 września 2002 roku w sprawie opłat za czynności radców prawnych oraz ponoszenia przez Skarb Państwa kosztów pomocy prawnej udzielonej z urzędu Dz. U. z 2002r., nr 163, poz. 1349 z późn. zm.). Sąd zasądził od powoda na rzecz strony pozwanej kwotę 900,00 zł tytułem zwrotu kosztów zastępstwa procesowego.

Mając powyższe na uwadze, orzeczono jak w sentencji wyroku.