

Sygn. akt IV P 92/15/N

WYROK W IMIENIU RZECZYPOSPOLITEJ POLSKIEJ

Dnia 7 czerwca 2016 r.

Sąd Rejonowy dla Krakowa - Nowej Huty w Krakowie Wydział IV Pracy i Ubezpieczeń Społecznych w składzie następującym:

Przewodniczący:	SSR Marcin Gawron
Ławnicy:	Ewa Józefowska - Pałka Zbigniew Tarczyński
Protokolant:	sekr. sądowy Anna Tomczyk

po rozpoznaniu w dniu 7 czerwca 2016r. w Krakowie

na rozprawie

sprawy z powództwa T. Z.

przeciwko (...) Spółce z ograniczoną odpowiedzialnością w W.

o odszkodowanie

I. oddała powództwo;

II. zasądza od powoda T. Z.(...) na rzecz strony pozwanej (...) Spółki z ograniczoną odpowiedzialnością w W. kwotę 60,00 zł (sześćdziesiąt złotych 00/100) tytułem zwrotu kosztów zastępstwa procesowego.

Sygn. akt IV P 92/15/N

UZASADNIENIE

wyroku Sądu Rejonowego dla Krakowa-Nowej Huty w Krakowie

z dnia 7 czerwca 2016 roku

Pozwem z dnia 21.01.2015 r. powód T. Z. wniósł o zasądzenie od strony pozwanej (...) sp. z o.o. w W. kwoty 49 500,00 zł wraz z ustawowymi odsetkami liczonymi od dnia wniesienia pozwu do dnia zapłaty tytułem odszkodowania oraz o zasądzenie kosztów postępowania.

W pierwszej kolejności powód wniósł o przywrócenie terminu do wniesienia pozwu, ponosząc, że w ostatnim okresie zatrudniania przebywał na zwolnieniu lekarskim wobec chorowania na depresję. W tym czasie pozwana wysłała oświadczenie o rozwiązaniu umowy na nieprawidłowy adres powoda tj. ul. (...), K. podczas gdy powód przebywał w S. przy ul. (...). Dnia 19.12.2014 r. otrzymał on maila o konieczności zwrotu mienia pozwanej. W styczniu 2015 r. powodowi odmówiono świadczenia w przychodni (...) jako pracownikowi pozwanej. Powód zwrócił się do

pracodawcy o wyjaśnienie przyczyn odmowy. Mailowo dnia 9.01.2015 r. pozwana poinformowała powoda, że nie jest on już pracownikiem. Wgląd do dokumentów pracowniczych powód uzyskał dopiero dnia 14.01.2014 r. Pozwana nie doręczyła powodowi skutecznie oświadczenia o rozwiązaniu umowy o pracę.

Na uzasadnienie roszczenia o odszkodowanie powód podniósł następujące twierdzenia.

W oświadczeniu o rozwiązaniu umowy o pracę pracodawca jako przyczynę wskazał niepowiadomienie o przyczynie nieobecności w pracy, utratę zaufania oraz narażenia spółki na szkodę. Tak wskazane przyczyny nie mogą uzasadniać rozwiązania umowy o pracę w trybie art. 52 k.p.

Od dnia 3.11.2014 r. do nadal powód przebywał na zwolnieniu lekarskim wynikającym z depresji. T. Z. spóźnił się jedynie o dzień z doręczeniem pracodawcy zwolnienia. Zaświadczenie nie mogło również zostać doręczone przez rodzinę powoda, gdyż wobec choroby jego żona musiała sprawować wyłączną opiekę nad ich dziećmi i nie zajmowała się sprawami zawodowymi powoda.

Druga przyczyna rozwiązania tj. utrata zaufania poprzez narażenie spółki na szkodę i zawarcie umowy z (...) sp. z o.o. jest niezasadny. Żona powoda sprzedała udział jaki posiadała w powyższej spółce dnia 13.08.2014 r. i nie pełniła ona nigdy żadnej funkcji w D.. W oświadczeniu pozwana nie wskazała na czym miało polegać narażenie spółki na szkodę.

W odpowiedzi na pozew z dnia 7.03.2015 r. (k. 68-86) strona pozwana wniosła o oddalenie powództwa w całości i zasądzenie kosztów postępowania.

Podniosła, że powód z własnej winy uchybił terminowi do wniesienia odwołania do sądu pracy. Adres na jaki zostało przesłane rozwiązanie umowy został wskazany przez powoda jako adres korespondencyjny. Adres ten został wskazany w kwestionariuszu osobowym i przez cały okres zatrudnienia nie był zmieniany. Ponadto w okresie wypowiedzenia powód właśnie z tego adresu przesyłał zaświadczenia L-4. Pozwana przesłała oświadczenie na wskazany adres korespondencyjny dnia 3.12.2014 r. Dnia 5.12.2014 r. przesyłka była po raz pierwszy awizowana, a dnia 15.12.2014 r. była ponownie awizowana. Zatem dnia 23.12.2014 r. bieg rozpoczął 14-dniowy termin do złożenia odwołania, który zakończył się dnia 7.01.2015 r. Powód tymczasem złożył pozew dnia 21.01.2015 r.

Dodatkowo z treści pozwu wynika, że powód już dnia 19.12.2014 r. dowiedział się o rozwiązaniu umowy o pracę otrzymując mail z poleceniem niezwłocznego zwrócenia mienia pracodawcy. Nawet jeżeli przyjmie się, że doręczenie nie było skuteczne to powód dnia 8.01.2015 r. powziął informacje o zwolnieniu z korespondencji mailowej.

Odnosząc się do prawidłowości dokonanego rozwiązania umowy o pracę pozwana wskazała, że oświadczenie zawiera dwie konkretne przyczyny rozwiązania stosunku pracy. Powód sam przyznał, że nie dochował terminu dostarczenia zwolnienia lekarskiego za okres niezdolności do pracy.

Bezsporne między stronami okazały się następujące okoliczności:

Dnia 30.09.2011 r. strony zawarły umowę o pracę. Powód był zatrudniony na stanowisku kierownika zespołu ofertowania, w pełnym wymiarze czasu pracy.

Dnia 12.11.2014 r. powód wypowiedział umowę o pracę.

Wynagrodzenie powoda liczone według zasad obliczania ekwiwalentu za niewykorzystany urlop wypoczynkowy wynosi kwotę 16 500,00 zł miesięcznie (792,13 zł dziennie).

Nadto Sąd ustalił następujący stan faktyczny:

Powód wskazał pozwanej jako adres do korespondencji ul. (...), (...)-(...) K.. Adres ten wskazał w druku (...). Przez cały okres zatrudnienia powód nie poinformował pozwanej o zmianie adresu do korespondencji.

dowód: zeznania powoda (k. 343-345), druk (...) (k. 95), kwestionariusz osobowy – akta osobowe)

Dnia 3.12.2014 r. pozwana nadała przesyłkę z oświadczeniem o rozwiązaniu umowy o pracę z powodem w trybie dyscyplinarnym. Przesyłka została ekspediowana na adres ul. (...), (...)-(...) K.. Wobec niezastania adresata była ona dwukrotnie awizowana (dnia 5.12.2014 r. oraz dnia 15.12.2014 r.) a ponieważ nie podjęto przesyłki w terminie została ona zwrócona nadawcy dnia 22.12.2015 r.

dowód: akta osobowe, śledzenie przesyłek (k. 96)

Dnia 19.12.2014 r. pozwana wezwała powoda do zwrotu mienia pracodawcy takich jak przykładowo samochód, laptop.

dowód: korespondencja mailowa (k. 169-170), pismo (k. 28)

Dnia 7.01.2015 r. powód zwrócił się do pozwanej o wyjaśnienie przyczyn odmowy udzielenia świadczeń medycznych przez (...)z tytułu zatrudnienia.

Dnia 8.01.2015 r. pozwana poinformowała powoda, że jego stosunek pracy ustał i świadczenia medyczne są mu nienależne.

Dnia 9.01.2015 r. pracownik pozwanej M. P. poinformowała powoda, że przesyłka zawierająca dokumenty dotyczące ustania stosunku pracy zostały do niego przesłane pocztą i były dwukrotnie awizowane.

dowód: korespondencja mailowa (k. 30, 31), zeznania powoda (k.343-345)

W trakcie przebywania na zwolnieniu lekarskim powód jako swój adres wskazywał w przesyłanej korespondencji adres przy ul. (...) w K..

dowód: zeznania powoda (k. 345-345), przesyłka (k. 240)

Mieszkanie przy ul. (...) w K. stanowiło w okresie zatrudnienia własność powoda oraz jego żony, która prowadziła tam działalność gospodarczą i odbierała korespondencję. W ostatnim okresie zatrudnienia, w czasie gdy powód przebywał na zwolnieniu lekarskim wynajęła inny lokal.

dowód: zeznania powoda (k. 343-345)

Powyższy stan faktyczny Sąd ustalił na podstawie powołanych dowodów.

Wskazanym wyżej dowodom z dokumentów Sąd dał wiarę w całości i uznał je za autentyczne.

Złożona opinia pozaprocesowa odnosiła się do dokumentów nie mających znaczenia dla rozstrzygnięcia niniejszej sprawy i nie miała ona wpływu na ocenę złożonego kwestionariusza osobowego.

Zeznania powoda Sąd uznał za prawdziwe w całości. Zeznawał on w sposób spójny, logiczny oraz wyczerpujący. Potwierdził on, że wskazał pozwanej jako adres do doręczeń adres przy ul. (...) w K..

Sąd zważył, co następuje:

Powództwo nie zasługuje na uwzględnienie.

Zgodnie z art. 30 § 1 pkt 3 oraz § 3 i 4 k.p. umowa o pracę rozwiązuje się przez oświadczenie jednej ze stron bez zachowania okresu wypowiedzenia (rozwiązanie umowy o pracę bez wypowiedzenia). Oświadczenie każdej ze stron o wypowiedzeniu lub rozwiązaniu umowy o pracę bez wypowiedzenia powinno nastąpić na piśmie. W oświadczeniu pracodawcy o wypowiedzeniu umowy o pracę zawartej na czas nieokreślony lub o rozwiązaniu umowy o pracę bez wypowiedzenia powinna być wskazana przyczyna uzasadniająca wypowiedzenie lub rozwiązanie umowy.

Pracodawca może rozwiązać umowę o pracę bez wypowiedzenia z winy pracownika w razie ciężkiego naruszenia przez pracownika podstawowych obowiązków pracowniczych (art. 52 § 1 pkt 1 k.p.).

Żądanie przywrócenia do pracy lub odszkodowania wnosi się do sądu pracy w ciągu 14 dni od dnia doręczenia zawiadomienia o rozwiązaniu umowy o pracę bez wypowiedzenia lub od dnia wygaśnięcia umowy o pracę (art. 264 § 2 k.p.).

Jeżeli pracownik nie dokonał - bez swojej winy - w terminie czynności, o których mowa w art. 97 § 21 i w art. 264, sąd pracy na jego wniosek postanowi przywrócenie uchybionego terminu. Wniosek o przywrócenie terminu wnosi się do sądu pracy w ciągu siedmiu dni od dnia ustania przyczyny uchybienia terminu i we wniosku tym, zgodnie z dyspozycją art. 265 § 1 i 2 k.p. należy uprawdopodobnić okoliczności uzasadniające przywrócenie terminu.

Powód w pierwszej kolejności wniósł o przywrócenie terminu do złożenia odwołania od rozwiązania umowy. W uzasadnieniu wskazał, że doręczenie oświadczenia nastąpiło na błędny adres, gdyż nie przebywał on tam, co było wiadome pracodawcy. Za termin ustania przyczyny uchybienia terminu wskazał dzień 14.01.2015 r. tj. dzień, w którym uzyskał wgląd do dokumentów znajdujących się u pozwanej.

Rozwiązanie umowy o pracę przez pracownika stanowi jednostronne oświadczenie woli pracodawcy. Wywołuje ono skutek od chwili złożenia go pracownikowi. W kodeksie pracy brak jest odrębnych uregulowań dotyczących składania oświadczeń woli. Zastosowanie znajdują zatem przepisy kodeksu cywilnego. Oświadczenie woli należy uznać za złożone drugiej stronie z chwilą gdy doszło do niej w sposób umożliwiający zapoznanie się z jej treścią (art. 61 k.c. w zw. z art. 300 k.p.). Wobec wymogu zachowania formy pisemnej oświadczenia o rozwiązaniu umowy oświadczenie należy uznać za złożone w chwili prawidłowego doręczenia pisma. Dla skuteczności rozwiązania umowy nie jest konieczne rzeczywiste zapoznanie się zwalnianego pracownika z treścią pisma.

Instytucja przywrócenia terminu, o której stanowi art. 265 k.p. znajduje zastosowanie w sytuacji, w której uchybienie terminu nastąpiło z przyczyn przez pracownika niezawinionych i nie jest tożsama z tą, o której traktuje art. 168 i następne k.p.c. W myśl hipotezy zawartej w normie powołanego przepisu przywrócenie uchybionego terminu możliwe przy spełnieniu przesłanki braku winy pracownika w przekroczeniu terminu. Przy czym może to być zarówno postać winy umyślnej, jak i nieumyślnej. Przepis nie reguluje bowiem tej materii, stanowiąc tylko o braku 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, a także kwestie subiektywne zdolności wnioskodawcy do oceny rzeczywistego stanu rzeczy mierzonej przede wszystkim posiadaniem wykształceniem, wiedzą prawniczą i życiowym doświadczeniem. Muszą zatem zaistnieć szczególne okoliczności, które spowodowały opóźnienie w wytoczeniu powództwa oraz związek przyczynowy pomiędzy tymi okolicznościami a niedochowaniem terminu do wystąpienia strony na drogę sądową (tak m.in. wyrok SN z dnia 12.01.2011 r. o sygn. akt II PK 186/10).

Awizowanie przesyłki stwarza domniemanie możliwości zapoznania się adresata z treścią pisma zawartego w przesyłce. Dla przyjęcia domniemania faktycznego, że pisemne oświadczenie woli zostało złożone pracownikowi konieczne jest stwierdzenie, że pracownik mógł się zapoznać z jego treścią. Koniecznym jest wykazanie, że zaistniała sytuacja umożliwiająca faktyczne zapoznanie się adresata z treścią oświadczenia, a nie doszło do zapoznania się z woli pracownika. Domniemanie to skutkuje przerzuceniem ciężaru dowodu na adresata przesyłki co do braku możliwości zapoznania się z treścią oświadczenia (tak m.in. wyrok SN z dnia 5.10.2005 r., sygn. akt I PK 37/05, wyrok SN z dnia 20.11.2014 r., sygn. akt I PK 88/14).

Niezachowanie przez zwalnianego pracownika terminu do złożenia odwołania do sądu skutkuje oddaleniem powództwa i powoduje, że nie można już stwierdzić, iż podana w oświadczeniu przyczyna była niezgodna z prawem. Co więcej, niezachowanie przez pracownika terminu do zaskarżenia oświadczenia wyłącza potrzebę rozważania zasadności i legalności jego przyczyn. Sprawa tocząca się przed sądem może zostać ograniczona wyłącznie do badania

kwestii związanych z terminowością (tak m.in. wyrok SN z dnia 8.10.2015 r., sygn. akt I PK 284/14, postanowienie SN z dnia 18.11.2014 r., sygn. akt II PZ 18/14).

Strona pozwana oświadczenie o rozwiązaniu umowy o pracę przesłała na wskazany przez powoda adres do korespondencji. Miała ona pełną świadomość, że adres ten odbiega od adresu zameldowania pracownika, lecz przez cały okres zatrudnienia powód nie dokonał zmiany w tym zakresie. Co więcej w okresie bezpośrednio poprzedzającym rozwiązanie stosunku pracy zwolnienia lekarskie powoda były przysyłane ze wskazaniem spornego adresu. Żona powoda w lokalu tym prowadziła działalność gospodarczą. Przesyłki kierowane na ten adres były zatem odbierane. Powód poza kwestionariuszem osobowym wskazał powyższy adres również w druku (...). T. Z. wiedział, że pozwana dysponuje adresem (...) jako adresem do korespondencji.

Strona pozwana skutecznie zatem rozwiązała z powodem umowę o pracę dnia 22.12.2014 r. i od tego też dnia bieg rozpoczął termin do wniesienia odwołania do sądu, który upłynął dnia 5.01.2015 r. Powód tymczasem złożył pozew dnia 21.01.2015 r.

Dnia 7.01.2015 r. powód zwrócił się do pozwanej o wyjaśnienie przyczyny odmowy wykonania usługi medycznej z tytułu zatrudnienia u pozwanej. W odpowiedzi z dnia następnego (8.01.2015 r.) powód dowiedział się, że jego stosunek pracy ustał. Informacja ta była potwierdzana w kolejnych dniach. Dnia 9.01.2015 r. pracownica pozwanej wskazała, że przesyłka dotycząca ustania stosunku pracy została przesłana listownie i była dwukrotnie awizowana. Nawet jeżeli przyjmie się, że powód bez swojej winy nie zapoznał się z oświadczeniem o rozwiązaniu umowy (z czym Sąd orzekający w niniejszej sprawie nie zgadza się) to najpóźniej dnia 8.01.2015 r. ustała przyczyna uchybienia i bieg rozpoczął siedmiodniowy termin do złożenia wniosku o przywrócenie terminu, który również został niezachowany (upłynął dnia 15.01.2015 r.). Samo uzyskanie przez powoda wglądu do dokumentacji pracowniczej dnia 14.01.2015 r. i tym samym rzeczywiste, faktyczne zapoznanie się z treścią oświadczenia o rozwiązaniu umowy nie jest tożsame ani z chwilą skutecznego rozwiązania umowy ani też z chwilą ustania przyczyny uchybienia terminowi do złożenia odwołania do Sądu.

W konsekwencji Sąd oddalił powództwo na podstawie powołanych przepisów.

W punkcie wyroku Sąd zasądził od powoda na rzecz pozwanej kwotę 60,00 zł tytułem zwrotu kosztów zastępstwa procesowego (art. 98 k.p.c. w zw. z § 11 ust. 1 pkt 1 rozporządzenia Ministra Sprawiedliwości z dnia 28.09.2002 r. w sprawie opłat za czynności radców prawnych oraz ponoszenia przez Skarb Państwa kosztów pomocy prawnej udzielonej przez radcę prawnego ustanowionego z urzędu w zw. z § 21 rozporządzenia Ministra Sprawiedliwości z dnia 22.10.2015r. w sprawie opłat za czynności radców prawnych).