

Sygn. akt VI P 405/16

## WYROK W IMIENIU RZECZYPOSPOLITEJ POLSKIEJ

Dnia 6 listopada 2017 roku.

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

Przewodniczący SSR Przemysław Chrzanowski

Ławnicy: Bogumiła Waclawa Karpińska

J. S.

Protokolant protokolant sądowy Patrycja Wielgus

po rozpoznaniu w dniu 23 października 2017 roku w Warszawie

na rozprawie

sprawy z powództwa A. S. (1)

przeciwko Zakładowi (...) w D. P. (...) W. w W.

o przywrócenie do pracy i wynagrodzenie za czas pozostawania bez pracy

1. oddała powództwo,

2. zasądza od A. S. (1) na rzecz Zakładu (...) w D. P. (...) W. w W. kwotę 360 zł (trzysta sześćdziesiąt złotych) tytułem zwrotu kosztów procesu.

Bogumiła Waclawa Karpińska SSR Przemysław Chrzanowski Jolanta S.

Sygn. akt VI P 405/16

## UZASADNIENIE

A. S. (1) w dniu 13 września 2016 roku złożył w Sądzie Rejonowym dla Warszawy Pragi - Południe w Warszawie pozew przeciwko Zakładowi (...) w D. P. (...) W. w W. o przywrócenie do pracy.

W odpowiedzi na pozew Zakład (...) w D. P. (...) W. w W. wniósł o oddalenie powództwa.

### **Sąd ustalił następujący stan faktyczny:**

A. S. (1) był zatrudniony u pozwanego w wymiarze jednego etatu od dnia 1 sierpnia 2012 roku na stanowisku inspektora nadzoru inwestorskiego, ostatnio na podstawie umowy o pracę na czas nieokreślony. Powód posiada umiarkowany stopień niepełnosprawności z symbolem 02-P. Średnie miesięczne wynagrodzenie powoda brutto wynosiło 5.936,10 zł.

**(dowód: akta osobowe powoda, orzeczenie – k. 148, zaświadczenie o wynagrodzeniu – k. 77)**

Powód miał powierzoną realizację zadań w zakresie obsługi technicznej zarządzanych nieruchomości na obszarze działania Administracji (...) Nr 5, w tym prowadzenie prac remontowo-modernizacyjnych mających na celu

utrzymanie zasobu w stanie nie pogorszonym oraz prowadzenie inwestycji w nieruchomościach stanowiących własność (...) W..

**(dowód: akta osobowe powoda, k. 144-147)**

W Zakładzie (...) w D. P. (...) W. w W. obowiązują „Standardy przygotowania lokali mieszkalnych” w związku z poleceniem Dyrektora tego Zakładu z dnia 7 grudnia 2015 roku. Punkt 8 ustanawia zasady postępowania w sytuacjach związanych z podniesieniem kosztów remontu, które należy przedłożyć do akceptacji Dyrektorowi ZGN.

**(dowód: k. 78-84verte, k. 107-123, zeznania świadków: L. K., M. C., W. J.)**

W dniu 23 lutego 2016 roku pozwany Zakład zawarł umowę wykonania robót budowlanych polegających na odnowieniu pustostanu, zaś w dniu 29 marca 2016 roku zlecił wykonawcy wykonanie tych robót w lokalu nr (...) w budynku przy ul. (...) w W.. Szacunkowy koszt wykonania tych prac został określony na kwotę 21.400 zł brutto.

**(dowód: akta osobowe powoda część C, k. 188-198, k. 124)**

Już po zakończeniu remontu, o czym wykonawca poinformował Zakład w piśmie z daty 16 maja 2016 roku, okazało się, że w przedmiotowym obiekcie zostały wykonane dodatkowe, ponad zleczone, roboty – też dodatkowo płatne. Wcześniej A. S. (1), nie czekając na formalną akceptację Dyrektora pozwanego Zakładu, zgodził się na wykonanie tych dodatkowych robót przez wykonawcę remontu.

Dopiero po dokonaniu w dniu 23 maja 2016 roku odbioru końcowego robót budowlanych, został przedłożony do akceptacji „Protokół konieczności” z daty 8 kwietnia 2016 roku, zawierający informację o zasadności wykonania przedmiotowych dodatkowych prac remontowych.

**(dowód: akta osobowe powoda część C, k. 125, k. 128, zeznania świadków: L. K., M. C., W. J.)**

Zgodnie z pismem z dnia 6 czerwca 2016 roku, samowolne zwiększenie kosztów remontu pustostanu przy ul. (...) w W., bez wcześniejszej akceptacji Dyrektora, wyniosło 14.000 zł. Ostatecznie - przekroczenie kosztów remontu pustostanu w lokalu nr (...) w budynku przy ul. (...) - zostało ustalone na kwotę 11.610,22 zł.

**(dowód: akta osobowe powoda część C: pismo z 6.06.16r., rozwiązanie umowy)**

Chociaż brak było uprzedniej akceptacji na zwiększenie zakresu robót i zwiększenie kosztów remontu przedmiotowego lokalu - to z uwagi na ich wykonanie - formalnie został w dniu 7 czerwca 2016 roku spisany tzw. „Protokół konieczności – bis” i po fakcie zaakceptowany przez Dyrektora.

**(dowód: akta osobowe powoda część C, k. 129, zeznania świadków: L. K., M. C., W. J.)**

Ponadto w dniu 12 kwietnia 2016 roku pozwany zlecił wykonawcy wykonanie robót budowlanych w lokalu nr (...) w budynku przy ul. (...) w W.. Szacunkowy koszt wykonania brutto wynosił 16.000 zł. Już po faktycznym wykonaniu dodatkowych - ponad to zlecenie - robót, w dniu 17 czerwca 2016 roku A. S. (1) sporządził „Protokół konieczności”. Na te prace także – przed ich wykonaniem – nie było formalnej uprzedniej zgody pozwanego Zakładu.

**(dowód: akta osobowe powoda część C, k. 126, k. 126 verte, zeznania świadków: L. K., M. C., W. J.)**

W zakresie okoliczności dotyczących pierwszego remontowanego lokalu, Dyrektor pozwanego został poinformowany przez Kierownika Administracji (...) Nr 5 L. K. w piśmie z dnia 1 czerwca 2016 roku. Dyrektor zaakceptował wniosek tego Kierownika o rozwiązanie z powodem umowy o pracę.

**(dowód: akta osobowe powoda część C: pismo z 1.06.16r., zeznania świadków: L. K., M. C., W. J.)**

Pozwany poinformował związek zawodowy, którego członkiem był powód, o zamiarze rozwiązania z nim umowy o pracę.

Związek zwrócił się z prośbą o zastosowanie kary porządkowej, bądź podjęcia rozmów z zainteresowanym w sprawie rozwiązania umowy o pracę za porozumieniem stron.

**(dowód: akta osobowe powoda część C, k. 134)**

W dniu 29 czerwca 2016 roku pozwany rozwiązał z powodem umowę o pracę bez zachowania okresu wypowiedzenia z winy pracownika. Powodem rozwiązania jest ciężkie naruszenie przez powoda podstawowych obowiązków pracowniczych polegające na niedopełnieniu obowiązków służbowych, przekroczeniu uprawnień oraz nieprzestrzeganiu wewnętrznych przepisów prawa i ustalonego porządku w procesie pracy, tj.:

a. brak właściwego nadzoru nad realizacją postanowień umowy z dnia 23 lutego 2016 roku, do którego zgodnie z § 8 przedmiotowej umowy oraz zakresem obowiązków powód był zobowiązany,

b. nie przestrzeganie polecenia służbowego Dyrektora pozwanego z dnia 7 grudnia 2015 roku w sprawie zasad ujętych w „Standardach przygotowania lokali mieszkalnych”, a zwłaszcza punktu 8 dotyczącego zasad postępowania w sytuacjach związanych z podniesieniem kosztów remontu i w konsekwencji podjęcie samodzielnej decyzji o przekroczeniu kosztów remontu pustostanu w lokalu nr (...) w budynku przy ul. (...) o kwotę 11.610,22 zł, pomimo że powód nie posiadał uprawnień do podjęcia takiej decyzji i był zobowiązany do uzyskania takiej zgody od Dyrektora Zakładu. Tym zachowaniem powód naraził pracodawcę na zwiększone koszty remontu i wydatkowanie środków, które nie były przewidziane w budżecie Zakładu,

c. wystawienie protokołu konieczności stwierdzającego konieczność wykonania dodatkowych prac w drugim lokalu – nr 33 w budynku przy ul. (...) – już po wykonaniu i odebraniu robót.

Zgodnie z treścią przedmiotowego pisma z 29 czerwca 2016 roku, pracownik został poinformowany, że w terminie 14 dni od dnia doręczenia tego oświadczenia o rozwiązaniu umowy o pracę, przysługuje mu prawo wniesienia odwołania do Sądu Rejonowego dla Warszawy Pragi - Południe w Warszawie, VI Wydziału Pracy i Ubezpieczeń Społecznych, ul. (...), (...)-(...) W..

W w/w dniu 29 czerwca 2016 roku o godz. 14.10 powód – w obecności świadków L. K. i A. S. (2) – zapoznał się z pisemnym oświadczeniem o rozwiązaniu umowy o pracę przez jego osobiste odczytanie i odmówił jego podpisania. Wtedy pracownik został pouczony przez Kierownika D. (...) o przysługujących prawach i konsekwencjach. Następnie poproszono A. P. o przyście na spotkanie, zaś Kierownik D. (...) dodatkowo odczytała powodowi przedmiotowe pismo. Powód ponownie odmówił podpisania dokumentu oraz oświadczył, że może przysłać zwolnienie datowane na 30 dni wstecz.

**(dowód: akta osobowe powoda część C, zeznania świadków: L. K., A. S. (2))**

Po powyższym zdarzeniu, powód uzyskiwał kolejne zwolnienia lekarskie na okres do dnia 31 sierpnia 2016 roku, łącznie.

**(dowód: k. 20-25, k. 206-207)**

W trzynastym dniu, po ustaniu w/w zwolnienia lekarskiego, A. S. (1) 13 września 2016 roku złożył w Sądzie Rejonowym dla Warszawy Pragi - Południe w Warszawie pozew przeciwko Zakładowi (...) w D. P. (...) W. w W. o przywrócenie do pracy.

**(dowód: k. 1, k. 2)**

Powyższy stan faktyczny Sąd ustalił na podstawie dowodów z w/w dokumentów znajdujących się w aktach rozpoznawanej sprawy, akt osobowych powoda oraz zeznań świadków: L. K., M. C., W. J. i A. S. (2).

Zgromadzone w niniejszej sprawie dowody z dokumentów i akt osobowych Sąd ocenił jako w pełni wiarygodne. Były one nie tylko spójne wewnętrznie, ale i korespondowały ze sobą, tworząc logiczną całość, dlatego też stanowiły podstawę ustalonego przez Sąd stanu faktycznego w niniejszej sprawie.

Podobnie Sąd ocenił zeznania świadków: L. K., M. C., W. J. i A. S. (2). W ocenie Sądu są one wiarygodne. Zdaniem Sądu brak jest podstaw, aby zarzucić ww. składającym w niniejszej sprawie zeznania podanie nieprawdy, w szczególności, że są one ze sobą spójne, a ich treść znajduje potwierdzenie w dokumentach dołączonych do akt sprawy. Dlatego też, wobec faktu, że zeznania ww. osób są logiczne i wzajemnie ze sobą korespondują, Sąd oparł na nich dokonane w niniejszej sprawie ustalenia faktyczne.

Zdaniem Sądu powyżej przytoczone dowody, w zakresie w jakim Sąd oparł na nich swoje ustalenia, są wiarygodne, wzajemnie się uzupełniają i tworzą spójny stan faktyczny.

Niewiarygodnie w ocenie Sądu okazały się zeznania A. S. (1), B. S., I. A., P. F. i A. K. w zakresie w jakim są one sprzeczne z wyżej ustalonym stanem faktycznym. W szczególności są one sprzeczne w zakresie twierdzenia, że powód nie naruszył w sposób ciężki swoich podstawowych obowiązków pracowniczych oraz, że zasadny miałby być wniosek o przywrócenie terminu do wniesienia odwołania do Sądu Pracy. W tych dwóch kwestiach zeznania tych osób okazały się sprzeczne z w/w dokumentami i zeznaniami świadków: L. K., M. C., W. J. i A. S. (2).

Strony nie wnosily o uzupełnienie materiału dowodowego.

#### **Sąd zważył, co następuje:**

Zgodnie z art. 52 § 1 kodeksu pracy pracodawca może rozwiązać umowę o pracę bez wypowiedzenia z winy pracownika w przypadku: 1) ciężkiego naruszenia przez pracownika podstawowych obowiązków pracowniczych; 2) popełnienia przez pracownika w czasie trwania umowy o pracę przestępstwa, które uniemożliwia dalsze zatrudnianie go na zajmowanym stanowisku, jeżeli przestępstwo jest oczywiste lub zostało stwierdzone prawomocnym wyrokiem; 3) zawinionej przez pracownika utraty uprawnień koniecznych do wykonywania pracy na zajmowanym stanowisku. Natomiast w świetle art. 30 § 4 i § 5 k.p. w oświadczeniu pracodawcy o rozwiązaniu umowy o pracę bez wypowiedzenia, sporządzonym w formie pisemnej, powinna być wskazana przyczyna uzasadniająca rozwiązanie oraz powinno być zawarte pouczenie o przysługującym pracownikowi prawie odwołania do sądu pracy.

Rozwiązanie przez pracodawcę umowy o pracę bez wypowiedzenia z winy pracownika następuje na mocy oświadczenia pracodawcy składanego pracownikowi. Oświadczenie pracodawcy o rozwiązaniu umowy o pracę bez wypowiedzenia jest jednostronną czynnością prawną zmierzająca do rozwiązania umowy o pracę. 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.

Z ustalonego przez Sąd stanu faktycznego jednoznacznie wynika, że powód w dniu 29 czerwca 2016 roku otrzymał i skutecznie zapoznał się z treścią pisma pracodawcy zawierającego oświadczenie woli o rozwiązaniu umowy o pracę bez zachowania okresu wypowiedzenia. Fakt, iż powód odmówił przyjęcia pisma po uprzednim zapoznaniu się z nim nie ma wpływu na skuteczność złożonego przez pracodawcę oświadczenia. Zgodnie bowiem z utrwalonym w orzecznictwie poglądem i stanowiskiem doktryny nieuzasadniona odmowa przyjęcia przez pracownika pisma zawierającego oświadczenie pracodawcy o rozwiązaniu umowy o pracę bez wypowiedzenia jest równoznaczna z jego przyjęciem. W szczególności za nieuzasadnioną odmowę przyjęcia takiego pisma można uznać sytuację, w której pracownik nie zgadza się z przyczynami wskazanymi przez pracodawcę. Oświadczenie pracodawcy zawarte w piśmie

z dnia 29 czerwca 2016 roku zawierało prawidłowe pouczenie o możliwości odwołania się do Sądu Pracy i o terminie w jakim należy takie odwołanie złożyć. Mimo tego, powód terminu na złożenie odwołania nie dotrzymał.

Należy wskazać, że od dnia 1 stycznia 2017 roku nastąpiła zmiana art. 264 Kodeksu pracy i obecnie odwołanie wnosi się do Sądu Pracy w ciągu 21 dni od dnia doręczenia pisma rozwiązującego umowę o pracę. Jednakże w niniejszej sprawie obowiązuje poprzednie brzmienie tego przepisu i 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.

Z kolei art. 265 kodeksu pracy stanowi, że:

§ 1. Jeżeli pracownik nie dokonał - bez swojej winy - w terminie czynności, o których mowa w art. 97 § 2<sup>1</sup> i w art. 264, sąd pracy na jego wniosek postanowi przywrócenie uchybionego terminu.

§ 2. 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.

Z ww. 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 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.

Powód złożył pozew po upływie terminu. Po zdarzeniu z dnia 29 czerwca 2016 roku, powód uzyskiwał kolejne zwolnienia lekarskie na okres do dnia 31 sierpnia 2016 roku, włącznie. W trzynastym dniu, po ustaniu zwolnienia lekarskiego, A. S. (1) 13 września 2016 roku złożył w Sądzie Rejonowym dla Warszawy Pragi - Południe w Warszawie pozew przeciwko Zakładowi (...) w D. P. (...) W. w W. o przywrócenie do pracy. Tymczasem 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.

Zatem w realiach niniejszej sprawy należy stwierdzić, że powód nie dotrzymał w/w 7 dni od dnia ustania przyczyny uchybienia terminu. Ponadto w żaden sposób nie uprawdopodobnił, że uchybienie głównego terminu 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 przywrócenie terminu. Powód zapoznał się pismem rozwiązującym umowę, jak i zawartym w nim pouczeniem już w dniu 29 czerwca 2016 roku, zaś pozew złożył w dniu 13 września 2016 roku. Zauważyć należy, iż zgodnie z poglądem wyrażonym przez Sąd Najwyższy w wyroku z dnia 13 grudnia 1996 r., sygn. akt I PKN 41/96, który to pogląd Sąd orzekający podziela, odmowa przyjęcia przez pracownika pisemnego oświadczenia o wypowiedzeniu umowy, zawierającego prawidłowe pouczenie o prawie odwołania do sądu, nie stanowi podstawy do przywrócenia uchybionego terminu.

W ocenie Sądu pozwany prawidłowo pouczył powoda o prawie wniesienia odwołania do Sądu Pracy w terminie 14 dni, liczonym od daty doręczenia pisma rozwiązującego umowę o pracę. Uwzględniając stopień wykształcenia powoda wynikający z jego akt osobowych, doświadczenie zawodowe oraz obiektywny miernik staranności, jakiego można wymagać od strony dbającej należyście o swoje interesy, w ocenie Sądu, uchybienie we wniesieniu odwołania było zawinione przez powoda. Odnośnie zwolnień lekarskich to należy stwierdzić, że nie wynika z nich, aby powód nie mógł chodzić. Co więcej, strona powodowa zgodnie z art. 6 k.c. w związku z art. 300 k.p. nie wniosła dowodu z opinii biegłego sądowego lekarza celem wykazania niemożności złożenia w terminie przedmiotowego pozwu. Powód też nie wykazał, że nie mógł posłużyć się osobą bliską we wniesieniu odwołania do Sądu Pracy.

Biorąc pod uwagę powyższe Sąd uznał, że nie ma żadnych podstaw, aby powodowi termin przywracać. Przede wszystkim powód nie dochował 7 dniowego terminu z art. 265 k.p. Powód nie zadbał należyście o swoje sprawy, nie dołożył należytej staranności, aby złożyć pozew w Sądzie w terminie. Niedokonanie czynności procesowej w terminie pociąga za sobą ujemny skutek dla strony.

Termin na wniesienie odwołania do Sądu Pracy jest terminem prawa materialnego, który jakkolwiek przypomina termin procesowy, to nie mają jednak do niego zastosowania zasady dotyczące uchybienia i przywrócenia terminów przewidziane w prawie procesowym. Oznacza to, iż w przypadku, gdy pracownik po upływie tego terminu wytoczy powództwo dotyczące rozwiązania stosunku pracy, nawet gdyby było powództwem zasadnym, to należy je oddalić.

Ponadto Sąd stwierdził, że postępowanie dowodowe wykazało zasadność podanych w piśmie z dnia 29 czerwca 2016 roku powodów rozwiązania umowy o pracę. Pozwany udowodnił w toku procesu nie przestrzeganie przez powoda polecenia służbowego Dyrektora z dnia 7 grudnia 2015 roku w sprawie zasad ujętych w „Standardach przygotowania lokali mieszkalnych”, tj. punktu 8 dotyczącego zasad postępowania w sytuacjach związanych z podniesieniem kosztów remontu i w konsekwencji podjęcie samodzielnej decyzji o przekroczeniu kosztów remontu pustostanu w lokalu nr (...) w budynku przy ul. (...) w W. o kwotę 11.610,22 zł. Powód nie posiadał uprawnień do podjęcia takiej decyzji i był zobowiązany do uzyskania takiej zgody od Dyrektora Zakładu. Tym zachowaniem powód naraził pracodawcę na zwiększone koszty remontu i wydatkowanie środków, które nie były przewidziane w budżecie Zakładu. Ponadto zostało wykazane w procesie, że powód wystawił protokół konieczności stwierdzający konieczność wykonania dodatkowych prac w drugim lokalu – nr 33 w budynku przy ul. (...) w W. – już po wykonaniu i odebraniu robót.

Z uwagi na powyższe, na podstawie wskazanych przepisów, ostatecznie sprecyzowane roszczenie powoda o przywrócenie do pracy i wynagrodzenie za czas pozostawania bez pracy należało oddalić.

Ponadto, wobec żądania przeciwnika, należało zasądzić od A. S. (1) na rzecz pozwanego kwotę 360 zł tytułem zwrotu kosztów procesu. Zgodnie bowiem z obowiązującym w sprawach, które wpłynęły do Sądu w okresie od 1 stycznia 2016 roku do 26 października 2016 roku § 9 ust. 1 pkt. 1 rozporządzenia Ministra Sprawiedliwości z dnia 22 października 2015 roku w sprawie opłat za czynności radców prawnych (Dz. U. z 2015 roku, poz. 1804 ze zm.), stawki minimalne wynoszą w sprawach z zakresu prawa pracy o nawiązanie umowy o pracę, uznanie wypowiedzenia umowy o pracę za bezskuteczne, przywrócenie do pracy lub ustalenie sposobu ustania stosunku pracy - 360 zł.