

Sygn. akt VIII Pa 58/13

WYROK W IMIENIU RZECZYPOSPOLITEJ POLSKIEJ

Dnia 13 grudnia 2013 r.

Sąd Okręgowy w Gdańsku VIII Wydział Pracy i Ubezpieczeń Społecznych

w składzie następującym:

Przewodniczący:	SSO Elżbieta Trybulec-Czernek (spr.)
Sędziowie:	SSA w SO w Gdańsku Ewa Gierszewska SSO Iwona Szczygłowska

Protokolant: st.sekr.sądowy Dorota Laszczuk

po rozpoznaniu w dniu 13 grudnia 2013 r. w Gdańsku

apelacji powódki E. H.

od wyroku Sądu Rejonowego w Gdyni

z dnia 30 września 2013 r. sygnatura akt IV P 568/12

w sprawie z powództwa E. H.

przeciwko (...)w W.

o odszkodowanie

I. oddała apelację,

II. zasądza od powódki na rzecz pozwanego kwotę 60 (sześćdziesiąt) złotych tytułem zwrotu kosztów zastępstwa procesowego za drugą instancję.

Na oryginale właściwe podpisy

Sygnatura akt VIII Pa 58/13

UZASADNIENIE

Powódka E. H. pozwem z dnia 27 sierpnia 2012 r. skierowanym przeciwko pozwanej (...)w W. Oddziałowi Regionalnemu (...) w G. wniosła o uznanie wypowiedzenia umowy o pracę za bezskuteczne oraz o przywrócenie terminu do wniesienia terminu odwołania.

W uzasadnieniu powódka wskazała, iż była zatrudniona w pozwanej na podstawie umowy o pracę na czas nieokreślony od dnia 1 grudnia 1997 r. W dniu 23 lipca 2012 r. pozwana wypowiedziała powódce umowę o pracę podając jako przyczynę likwidację stanowiska pracy. Powódka stwierdziła, iż nie mogąc pogodzić się z faktem rozwiązania

umowy o pracę wystosowała do Prezesa (...) w dniu 6 sierpnia 2012 r. pismo z prośbą o przywrócenie do pracy, na które w dniu 23 sierpnia 2012 r. otrzymała odpowiedź odmowną. Uzasadnieniem dla podtrzymania decyzji pracodawcy było powtórzenie argumentacji dotyczącej likwidacji stanowiska pracy. Tego samego dnia – tj. 23 sierpnia 2012 r. bez wskazania przyczyny nie dopuszczono powódki do wykonywania obowiązków służbowych. Tego dnia powódka stwierdziła również, iż jej obowiązki powierzone zostały innemu pracownikowi pozwanej – B. Ż. (1), którą to pracownicę przeniesiono z innego działu i która otrzymała tego dnia pieczęć służbową ze wskazanym na niej stanowiskiem powódki. Powódka stwierdziła, iż w tym momencie zdała sobie sprawę, że jej stanowisko pracy nie uległo likwidacji, a zmieniono jedynie osobę wykonującą te same obowiązki służbowe. Powódka stwierdziła, że dopiero w tym momencie uzyskała wiedzę co do nieprawidłowości uzasadnienia wypowiedzenia umowy o pracę, a w związku z tym żądanie przywrócenia terminu do wniesienia odwołania jest uzasadnione. Mając powyższe na uwadze powódka stwierdziła nadto, że wnosi o uznanie wypowiedzenia umowy o pracę za bezskuteczne, gdyż przyczyna wypowiedzenia jest nieprawdziwa. Stanowisko inspektora ds. administracyjnych istnieje w dalszym ciągu, a obowiązki należące do dnia 23 sierpnia 2012 r. do powódki przyznane zostały pracownicy B. Ż. (1), która otrzymała pieczęć specjalisty ds. administracyjnych.

W odpowiedzi na pozew pozwana wniosła o nieuwzględnienie wniosku powódki o przywrócenie terminu do złożenia odwołania od oświadczenia pracodawcy o rozwiązanie umowy o pracę za wypowiedzeniem oraz oddalenie powództwa w całości.

W uzasadnieniu pozwana podniosła, iż od dnia 22 stycznia 2010 r. zatrudniała powódkę na stanowisku inspektora za wynagrodzeniem miesięcznym w wysokości 3.200,00 zł brutto. Do obowiązków powódki należało przede wszystkim wydawanie sprzętu biurowego, prowadzenie jego ewidencji oraz wykonywanie czynności z tym związanych. Pozwana podała, iż w dniu 23 lipca 2012 r. doręczone zostało powódce wypowiedzenie umowy o pracę, którego przyczyną była likwidacja stanowiska pracy powódki. Pozwana wskazała, iż wypowiedzenie powódce umowy o pracę nastąpiło w ramach procedury zwolnienia grupowego uregulowanej w ustawie dnia 13 marca 2003 r. o szczególnych zasadach rozwiązywania z pracownikami stosunków pracy z przyczyn niedotyczących pracowników. Pozwana wskazała, iż w ramach przedmiotowej procedury zawarła porozumienie z działającymi u niego związkami zawodowymi, o którym mowa w art. 3 ww. ustawy, a następnie przystąpiła do typowania osób, z którymi miałyby nastąpić rozwiązanie umowy o pracę. Pozwana podała, iż w pierwszej kolejności zwrócono się do pracowników z ofertą rozwiązania umowy o pracę na podstawie porozumienia stron. W dalszej kolejności przystąpiono do typowania osób, z którymi pozwana zamierzała rozwiązać umowy o pracę, przy czym kierowano się przy tym kryteriami określonymi w ww. porozumieniu ze stroną związkową oraz koniecznością zapewnienia prawidłowego funkcjonowania pracodawcy po zamierzonej redukcji. Stworzona w ten sposób lista została następnie przekazana stronie związkowej celem weryfikacji. Pozwana podkreśliła, że informowała pracowników o zamierzonej redukcji, a zwolnienia grupowe w (...)objęły obszar całego kraju. Pozwana wywodziła dalej, iż zmniejszenie zatrudnienia skutkowało koniecznością rozdzielania innym pracownikom czynności wykonywanych przez osoby, z którymi rozwiązano umowy o pracę. Ze względu na konieczność zachowania ciągłości działania pozwanej oraz przejęcie obowiązków i mienia od zwalnianych pracowników proces ten rozpocząć się musiał już w czasie biegu terminu wypowiedzenia. Pozwana wskazała, iż istotne jest ponadto, że w strukturze zatrudnienia (...)nie ma etatyzacji w takim sensie, że na poziomie komórek merytorycznych nie istnieją ściśle wyodrębnione stanowiska pracy. W ramach Działu Organizacyjnego (i innych Działów Merytorycznych), w którym pracę wykonywała powódka, pracownicy dzielą się ze względu na hierarchię służbową, tj. na specjalistów, starszych specjalistów itd. Odnosząc się do wniosku powódki o przywrócenie terminu do wniesienia odwołania pozwana wskazała, iż wskazane przez powódkę okoliczności nie mogą być oceniane jako spełniające przesłanki określone w art. 265 § 1 i 2 k.p. Pozwana stwierdziła, że uchybienie terminowi jest znaczne, a powódka zdawała sobie sprawę, że wykonywane dotychczas przez nią obowiązki będą musiały być powierzone innej osobie, gdyż bez wykonywania tych czynności nie jest możliwe prawidłowe funkcjonowanie Oddziału (...)w G.. Pozwana stwierdziła, że osoba wykonująca czynności wykonywane wcześniej przez powódkę, wykonuje również obowiązki spoczywające także na innych zwalnianych osobach. Obowiązki powódki, które są aktualnie wykonywane przez tą osobę nie są jedynymi obowiązkami tej osoby. Pozwana wskazała nadto, iż informowała powódkę o

przyczynach podejmowanej decyzji chociażby w piśmie z dnia 16 sierpnia 2012 r. oraz że strona związkowa nie miała zastrzeżeń do rozwiązania umowy o pracę z powodką w dacie doręczenia jej oświadczenia pracodawcy.

Pismem z dnia 15 listopada 2012 roku powodka wniosła o przywrócenie do pracy i orzeczenie obowiązku dalszego zatrudnienia powodki na dotychczasowym stanowisku dotychczasowych warunkach pracy i płacy do czasu prawomocnego rozstrzygnięcia sprawy.

Na rozprawie w dniu 27 września 2013 roku powodka zmieniła żądanie pozwu i wniosła o zasądzenie na jej rzecz odszkodowania w kwocie 9 636,48 złotych wraz z ustawowymi i odsetkami od dnia złożenia pozwu do dnia zapłaty.

Wyrokiem z dnia 30 września 2013 roku Sąd Rejonowy w Gdyni IV Wydział Pracy oddalił powództwo E. H., zasądził od powodki na rzecz pozwanej kwotę 60 złotych tytułem zwrotu kosztów zastępstwa procesowego oraz przeniósł na rzecz Skarbu Państwa koszty opłaty sądowej, od której powodka była zwolniona z mocy prawa.

Powyższe rozstrzygnięcie Sąd Rejonowy oparł na następujących ustaleniach i rozważaniach:

Powódka E. H. była zatrudniona w pozwanej (...) w W. Oddziale Regionalnym (...) w G. i jej poprzedniczce prawnej (...) Oddziale Terenowym począwszy od dnia 15 września 1997 r. Początkowo strony łączyła umowa o pracę na okres próbny, a następnie od dnia 1 grudnia 1997 r. umowa o pracę na czas nieokreślony. W okresie zatrudnienia – pomijając okres od dnia 1 lipca 2000 r. do dnia 1 stycznia 2001 r. - powodka świadczyła pracę w pełnym wymiarze czasu pracy wykonując pracę na stanowisku kasjera, referenta ds. administracji, starszego inspektora ds. administracyjnych i spraw socjalnych, starszego inspektora ds. administracyjno-kancelaryjnych, starszego inspektora ds. administracyjno-socjalnych, specjalisty ds. administracyjnych oraz inspektora w Pionie Organizacyjnym (...) w W. Oddziale (...) w G..

W okresie zatrudnienia w pozwanej powodka ukończyła współfinansowane przez pracodawcę studia wyższe z zakresu (...) Zasobami Ludzkimi w Wyższej Szkole (...) w G. uzyskując tytuł zawodowy licencjata. W dniu 27 września 2011 r. w związku z jej chorobą nowotworową został wobec powodki orzeczony znaczny stopień niepełnosprawności. W latach 2011-2012 powodka wykazała łącznie 340 dni absencji. W okresie absencji chorobowej powodka zastępowana była przez p. C., asystentkę Dyrektora Oddziału w Dziale Organizacyjnym.

Do zadań Pionu Organizacyjnego Oddziału (...) w G. pozwanej należało planowanie i nadzór realizacji przedsięwzięć organizacyjnych, realizacja i koordynacja zadań z zakresu: obsługi organizacyjno-administracyjnej, prawa pracy, kreowania wizerunku i zarządzania komunikacją społeczną Oddziału, zamówień publicznych, ochrony danych osobowych, kontroli wewnętrznej, archiwizacji dokumentów jawnych, BHP oraz ochrony przeciwpożarowej. Do obowiązków inspektora ds. administracyjnych należało: prowadzenie wymaganej przepisami ewidencji sprzętu, urządzeń biurowych i materiałów stanowiących wyposażenie siedziby oddziału, okresowych kontroli zgodności ich stanu rzeczywistego ze stanem ewidencyjnym, a także prowadzenie stosownych analiz dla potrzeb planowania; prowadzenie kart wyposażenia osobistego pracowników; prowadzenie systematycznej ewidencji ilościowej i wartościowej zużytych materiałów biurowych i innych materiałów oraz poniesionych kosztów na zabezpieczenie funkcjonowania działów; dokumentowanie transakcji sprzedaży towarów lub świadczenia usług w zakresie merytorycznym działu, w tym w szczególności wystawianie faktur VAT, not i innych dokumentów oraz ich ewentualnych korekt; określanie, na podstawie zapotrzebowani kierowników działów i zespołów, potrzeb w zakresie materiałów biurowych i wyposażenia oddziału; przygotowanie propozycji do planu finansowego oddziału w zakresie oddziału organizacyjnego; realizacja zakupów wyposażenia, sprzętu, urządzeń i materiałów biurowych dla oddziału oraz ich rozliczanie, a także likwidacja sprzętu i urządzeń nieprzydatnych; realizowanie zakupów środków ochrony i higieny oraz prowadzenie ewidencji ich rozdziału wśród uprawnionych pracowników; prowadzenie spraw związanych z ubezpieczeniem mienia ruchomego w oddziale; sporządzanie wniosków na wszczęcie postępowań o udzielanie zamówień wynikających z zakresu właściwości rzeczowej stanowiska a następnie udział w składzie komisji przetargowej prowadzenie kontroli merytorycznej dokumentów finansowych w zakresie właściwości rzeczowej stanowiska oraz nanoszenie opisu kontrolingowego; przestrzegania dyscypliny finansów publicznych, prowadzenie sprawozdawczości dotyczącej ochrony środowiska; nadzorowanie utrzymania czystości i właściwego

stanu sanitarno-higienicznego w siedzibie oddziału oraz przyległym terenie, a także znajomość przepisów niezbędnych do prawidłowego wykonywania zadań na stanowisku pracy. Do zakresu odpowiedzialności inspektora ds. administracyjnych należało: przestrzeganie dyscypliny finansów publicznych, ochrona przetwarzanych danych osobowych, ewidencja przydzielanego pracownikom wyposażenia, zaopatrzenie oddziału w materiały i wyposażenie niezbędne do funkcjonowania oddziału, rozliczanie na podstawie karty obiegowej z wyposażenia osób kończących pracę lub zmieniających stanowisko, przechowywanie dokumentów zgodnie z kompetencjami oraz prowadzenie spisów spraw zgodnie z jednolitym rzeczowym wykazem akt (...) oraz prowadzenie systematycznej archiwizacji przechowywanych i wytworzonych dokumentów. W ramach swojego stanowiska pracy powódka była zobowiązana do zastępowania podczas nieobecności w pracy inspektora ds. kancelaryjnych W. M..

W dniu 27 marca 2012 roku powódce wręczono do podpisania dwie karty stanowiska pracy z tożsamym zakresem obowiązków, w której jedna dotyczyła stanowiska specjalisty do spraw administracyjnych, zaś w drugiej stanowisko pracy oznaczono jako inspektor, zaś zakres obowiązków został wskazany jako inspektora do spraw administracyjnych. Zakres obowiązków na dwóch wskazanych stanowiskach był ten sam. Stanowisko pracy powódki i zakres obowiązków jaki był jej przypisany był jedyny w całym zakładzie pracy. Nikt w oddziale nie miał tożsamego z powódką stanowiska pracy.

W dniu 28 maja 2012 r. pozwana zawiadomiła w trybie art. 2 ust. 3 ustawy z dnia 13 marca 2003 r. o szczególnych zasadach rozwiązywania z pracownikami stosunków pracy z przyczyn niedotyczących pracowników (Dz. U. 2003 Nr 90, poz. 844 ze zm.) działającą u niej organizację związkową – (...)Związek Zawodowy (...)(...)o zamiarze przeprowadzenia zwolnień grupowych. Pracodawca poinformował stronę związkową, iż decyzja o redukcji zatrudnienia oraz dokonaniu jej w trybie przewidzianym ustawą została podjęta w związku z pogarszającą się sytuacją finansową Agencji, jak również koniecznością dokonania głębokiej restrukturyzacji, celem zmniejszenia kosztów jej funkcjonowania, ale również dostosowania poziomu zatrudnienia w Agencji do jej rzeczywistych potrzeb. Przyczynami zamierzonego grupowego zwolnienia były: przewidywany spadek przychodów ze sprzedaży, najmu i dzierżawy nieruchomości gruntowych, budynkowych i lokalowych, a w konsekwencji potrzeba redukcji kosztów poprzez zmniejszenie zatrudnienia; zmiany liczebności i rozlokowania (...), a w konsekwencji spadek ilości żołnierzy do zakwaterowania oraz planowane zmiany w strukturze organizacyjnej spowodowane będącym w uzgodnieniach międzyresortowych nowym Statutem (...). Zwolnienia grupowe miało objąć wszystkich pracowników pozwanej z wyjątkiem przedstawicieli władz publicznych, wyższych urzędników i dyrektorów generalnych. Pozwana zaproponowała, aby dobór pracowników do zwolnienia odbywał się według kryteriów: wyrażenia przez pracownika chęci dobrowolnego odejścia w trybie porozumienia stron z przyczyn niedotyczących pracowników; likwidacji stanowiska lub zadań wykonywanych przez pracownika; odmowy przyjęcia przez pracownika zaproponowanych przez pracodawcę w trybie wypowiedzenia zmieniającego nowych warunków pracy i płacy; analizy dotychczasowego stosunku do obowiązków służbowych wynikająca z oceny pracownika jak również posiadanych kwalifikacji i wykształcenia niezbędnych do pracy na danym stanowisku oraz posiadania przez pracownika uprawnień emerytalnych lub rentowych lub też spełnienie warunków do ich uzyskania.

Mocą uchwały Nr 5 Zarządu (...)(...) podjętej w dniu 4 czerwca 2012 r. B. Ź. (1)objęta została ochroną, o której mowa w art. 32 ustawy z dnia 23 maja 1991 r. o związkach zawodowych (Dz. U. 1991 Nr 55, poz. 234 ze zm.).

W dniu 13 czerwca 2012 r. pozwany zawarł z organizacjami związkowymi Porozumienie w sprawie szczegółowych zasad rozwiązywania z pracownikami stosunków pracy z przyczyn niedotyczących pracowników. Zgodnie z par 5 Porozumienia dobór pracowników do zwolnienia odbywać się miał według kryteriów następujących: wyrażenia przez pracownika chęci dobrowolnego odejścia w trybie porozumienia stron, posiadanie uprawnień emerytalnych lub rentowych, likwidacja stanowiska pracy lub zadań wykonywanych przez pracownika, odmowa przyjęcia zaproponowanych nowych warunków pracy i płacy, analiza dotychczasowego stosunku do obowiązków służbowych. Realizując zapis § 6 Porozumienia Dyrektor Oddziału w G.przekazał stronie związkowej w dniu 19 czerwca 2012 r. listę pracowników objętych grupowym zwolnieniem celem konsultacji. Na liście stworzonej przez Kierownika Działu Organizacyjnego znalazła się zarówno powódka, jak i zatrudniona w Dziale (...) B. Ź. (1). Po stwierdzeniu, że B. Ź. (1)jest członkiem zarządu organizacji związkowej, została ona wykreślona z listy pracowników objętych

grupowym zwolnieniem, a w jej miejsce wytypowano innego pracownika – główną księgową. Powódka nie była pierwotnie przewidziana do zwolnienia przez kierownika działu L. P.. Początkowo Kierownik powódki L. P. nie chciał typować powódki do zwolnienia z uwagi na jej chorobę nowotworową. L. P. wytypował wówczas do zwolnienia W. K. (1) zajmującego stanowisko archiwisty, okazało się jednak, iż zgodnie z przepisami wewnętrznymi na zwolnienie W. K. (1) zgodę musiałby wyrazić Dyrektor Archiwum Agencji, a on takiej zgody nie wyraził. W. K. (1) był wyszkolonym archiwistą, albowiem ukończył kurs kancelaryjno – archiwalny I stopnia i II stopnia w zakresie funkcji archiwisty zakładowego. Powódka nie miała uprawnień do prowadzenia archiwum, gdyż z przyczyn od siebie niezależnych pomimo zatwierdzenia do wyjazdu na kurs archiwistów nie uczestniczyła w nim z przyczyn od siebie niezależnych.

W maju 2012 roku pracownicy pozwanej zaczęli mówić, iż będą u pozwanej przeprowadzane zwolnienia grupowe. Pod koniec czerwca 2012 roku powódka dowiedziała się nieoficjalnie, że jest pracownikiem wytypowanym do zwolnienia. Powódka po otrzymaniu tej informacji postanowiła udać się na zwolnienie lekarskie. Zwolnienie lekarskie E. H. otrzymała od lekarza rodzinnego, jednakże w czasie zwolnienia korzystała z pomocy psychologa. W czasie zwolnienia lekarskiego powódka dowiedziała się od współpracowników, że B. Ż. (1) została przeniesiona z działu mieszkaniowego do działu organizacyjnego i przejęła obowiązki powódki, zajmując jej pokój. E. H. w czasie zwolnienia lekarskiego około połowy lipca 2012 roku przeprowadziła rozmowę z dyrektorem L. Ł. z prośbą o podanie przyczyn dla których będzie zwolniona. Dyrektor w czasie rozmowy powiedział powódce, że jest przewidziana do zwolnienia z uwagi na likwidację stanowisk pracy. Jednocześnie w tym samym czasie w połowie lipca 2012 roku powódka dowiedziała się od koleżanek z pracy, że B. Ż. (1) zajęła jej pokój i wykonuje jej obowiązki.

W dniu 17 lipca 2012 r. pracodawca w trybie art. 42 § 4 k.p. powierzył B. Ż. (1) obowiązki z zakresu zadań Działu Organizacyjnego na okres od dnia 18 lipca 2012 r. do dnia 17 października 2012 r. Powyższa decyzja została podjęta przez L. P.. Obowiązkiem B. Ż. (1) było zajmowanie się wyposażeniem biurowym, a także została powołana do komisji inwentaryzacyjnej wyposażenia biurowego. Zadanie inwentaryzacji było zadaniem własnym B. Ż. (1). Komisja Inwentaryzacyjna zaczęła działać od 14 sierpnia 2012 roku.

Po powrocie powódki ze zwolnienia lekarskiego, oświadczeniem z dnia 23 lipca 2012 r. pozwana rozwiązała z powódką umowę o pracę z zachowaniem 3-miesięcznego okresu wypowiedzenia. Jako przyczynę rozwiązania stosunku pracy pozwana wskazała likwidację stanowiska pracy inspektora, zgodnie z § 5 ust. 1 pkt 3 Porozumienia w sprawie szczegółowych zasad rozwiązywania z pracownikami stosunków pracy z przyczyn niedotyczących pracowników zawartego w dniu 13 czerwca 2012 r.

W okresie wypowiedzenia powódka wykonywała pracę w pokoju razem z B. Ż. (1), która przejęła obowiązki powódki oraz część obowiązków W. M.. W celu wdrożenia B. Ż. (1) do obowiązków przełożony L. P. polecił E. H. i B. Ż. (1) wspólne uzupełnienie ewidencji wyposażenia. Wykonując przedmiotowe obowiązki B. Ż. (1) posługiwała się pieczęcią specjalisty ds. administracyjnych. Pieczęć tej treści została wyrobiona z wniosku L. P. w lipcu 2012 roku. Przyczyną wyrobienia pieczęci dla B. Ż. (1) było to, że napływały do działu faktury, materiały, które pracownik ten był zobowiązany do kwitowania i opieczętowania. Treść pieczęci została wadliwie sformułowana, albowiem w tym czasie w schemacie organizacyjnym pozwanej nie było podziału na pracowników z oznaczeniem, że są specjalistami od określonej kategorii prac lecz z ich podziałem na inspektorów i specjalistów.

Pismem z dnia 6 sierpnia 2012 r. powódka zwróciła się do Prezesa pozwanej z prośbą o przywrócenie do pracy. Swoje wnioski powódka motywowała trudną sytuacją życiową spowodowaną chorobą nowotworową oraz utratą zatrudnienia w tym samym momencie przez jej męża. W odpowiedzi pozwana wskazała, iż likwidacja stanowiska pracy ma swoje źródło w niezależnych od pracodawcy przyczynach natury ekonomicznej i odmówiła przywrócenia powódki do pracy.

W dniu 21 sierpnia 2012 r. Dyrektor Oddziału (...) w G. przychylił się do wniosku Kierownika Działu Organizacyjnego L. P. o pozbawienie powódki pełnego dostępu do modułu „środków trwałe (...)” z pozostawieniem możliwości odczytu danych. Wniosek Kierownika był umotywowany koniecznością uporządkowania i zapewnienia jednoznacznego dostępu do (...).

W czasie wspólnej pracy E. H. i B. Ź. (1) zaistniały przykre incydenty związane z negatywnym zachowaniem powódki w stosunku do B. Ź. (1). Po tych zdarzeniach B. Ź. (1) udała się do L. P. na skargę, na skutek której on zdecydował o zmianie miejsca pracy powódki. Następnie w piśmie z dnia 27 sierpnia 2012 r. skierowanym do Dyrektora Oddziału (...) w G. powódka wskazała, że niedopuszczenie jej do wykonywania obowiązków od dnia 23 sierpnia 2012 r. traktuje jako mobbing i naruszenie przepisów prawa pracy oraz zgłosiła gotowość do świadczenia pracy na zajmowanym stanowisku inspektora ds. administracyjnych. W związku z pismem powódki przeprowadzone zostało spotkanie, na którym poinformowano powódkę, iż zmiana obowiązków miała na celu usprawnienie pracy w Dziale Organizacyjnym. Powódka wskazała, iż nie godzi się z takim podziałem obowiązków i częściowo obwinia o powstanie tej sytuacji B. Ź. (1) czasowo wykonującą obowiązki służbowe w Dziale Organizacyjnym. W pisemnej odpowiedzi na pismo powódki z dnia 27 sierpnia 2012 r. Dyrektor Oddziału (...) w G. poinformował powódkę, że aktualnie nie ma możliwości, aby powódka wykonywała dotychczasową pracę w pełnym zakresie, jako że obowiązki w zakresie gospodarki mieniem zostały powierzone innemu pracownikowi, który jest w trakcie ich przejmowania. Dyrektor Oddziału wyjaśnił, iż z uwagi na okoliczność, że głównym elementem podlegający przekazaniu stanowi mienie Oddziału, właściwym jest, aby pełny dostęp do ewidencji przekazywanego mienia posiadał pracownik przejmujący, nie ma natomiast potrzeby przywracania powódce dostępu do (...) w zakresie umożliwiającym wprowadzanie zmian w prowadzonej ewidencji. Dyrektor zaznaczył, iż powódka w dalszym ciągu posiada możliwość śledzenia zmian w module „środki trwałe” oraz wskazał, że powódka zostanie zapoznana z ustaleniami komisji inwentaryzacyjnej w pracach, której będzie uczestniczyć. Jednocześnie zwrócił również uwagę, że powierzenie innej dodatkowej pracy nastąpiło na okres nie przekraczający 3 miesięcy w roku kalendarzowym, nie spowodowało obniżenia powódce wynagrodzenia i było uzasadnione potrzebami pracodawcy wynikającymi z potrzeby reorganizacji pracy w Oddziale Regionalnym w G. spowodowanej redukcją zatrudnienia. Dyrektor zaproponował powódce powrót do poprzednich obowiązków z wyjątkiem (...), do końca okresu wypowiedzenia.

Po rozwiązaniu umowy o pracę z W. M. z końcem września 2012 r. powódka zajęła się rejestrowaniem faktur, które to czynności wcześniej wykonywała w zastępstwie W. M., w czasie jego nieobecności.

Zwolnieniami grupowymi w Oddziale Regionalnym w G. objętych zostało 29 osób. W wyniku zwolnień grupowych w skali całego kraju pozwana zredukowała zatrudnienie o 229 osób. Zwolnienia grupowe w oddziale w G. dotyczyły 30 procent pracowników, przy czym zwolnienia grupowe w największej części objęły dział organizacyjny, którego zwolnienia dotknęły w 40 procentach stanu zatrudnienia. W 2009 roku wszystkie sprawy pracownicze zostały przeniesione do biura prezesa w W. i z tego względu od tego czasu zakres obowiązków działu organizacyjnego uległ zmniejszeniu. W dziale organizacyjnym pozostały obowiązki w zakresie poczty, drobnych spraw pracowniczych jak zestawienia obecności, wprowadzania dokumentów finansowych oraz archiwizacji. Po rozwiązaniu umowy o pracę z powódką jej obowiązki zostały rozdzielone, a zakresy czynności połączone. Częściowo obowiązki powódki przejęte zostały przez B. Ź. (1). Nie istnieje stanowisko specjalisty do spraw administracyjnych, albowiem nie ma potrzeby do takiego stanowiska jakiego zajmowała powódka. B. Ź. (1) wykonuje obowiązki zarówno w dziale organizacyjnym jak i mieszkaniowym. W dziale organizacyjnym B. Ź. (2) wykonuje obowiązki pracowników zwolnionych powódki, W. M. oraz pracownika K..

W dniu 18 października 2012 roku B. Ź. (1) powierzono nowe obowiązki wskazane w karcie pracy oznaczając jej stanowisko pracy jako specjalistę w Dziale Mieszkaniowym. W zakresie obowiązków B. Ź. (1) z działu mieszkaniowego pozostały jej obowiązki co do wyposażenia kwatery internatowej w meble i niezbędny sprzęt codziennego użytku, prowadzenie ewidencji wyposażenia internatów i kwater internatowych, znajomość zasobu internatowego. W pozostałym zakresie obowiązki B. Ź. (1) dotyczą obowiązków pracowników zwolnionych z działu organizacyjnego. Obowiązki B. Ź. (1), które pozostały jej jako własne obowiązki pracownicze z działu mieszkaniowego stanowiły wcześniej 50 procent wszystkich jej obowiązków służbowych w dziale mieszkaniowym. Od października 2012 roku B. Ź. (1) wykonuje obowiązki dotychczasowe z działu mieszkaniowego takie jak ewidencja sprzętu, znajomość zasobu, spisywanie sprzętu do wybrakowania oraz obowiązki działu organizacyjnego w postaci faktur, telefonów, sprzętu biurowego, komputerów. Najwięcej czynności służbowych faktycznie wykonywanych przez B. Ź. (1) w ramach

codziennych obowiązków dotyczy sprzętu kwaterunkowego z działu mieszkaniowego oraz wprowadzenia faktur z działu organizacyjnego.

Wynagrodzenie średnie miesięczne powódki liczone jak ekwiwalent za urlop wypoczynkowy wynosi 3.212,16 zł brutto.

Powyższy stan faktyczny Sąd Rejonowy ustalił na podstawie dowodów z dokumentów, dowodów z dokumentów zgromadzonych w aktach osobowych powódki, dowodu z przesłuchania strony powodowej oraz dowodu z zeznań świadków W. M., L. P., B. Ż. (1), D. C., L. Ł..

Dowody z dokumentów oraz dowody zgromadzone w aktach osobowych powódki zostały uznane przez Sąd Rejonowy za wiarygodne w całości, albowiem nie budziły one wątpliwości Sądu a quo co do ich prawdziwości, a nadto żadna ze stron postępowania nie kwestionowała ich autentyczności ani mocy dowodowej. Dowody te były przydatne do ustalenia takich elementów stanu faktycznego jak okoliczność zatrudnienia powódki w pozwanej, zakresu jej obowiązków pracowniczych, okoliczności rozwiązania umowy o pracę oraz sposobu przeprowadzenia procedury zwolnienia grupowego.

Sąd Rejonowy ocenił jako wiarygodne dowody z zeznań świadków. Wskazał, że między zeznaniami nie występują sprzeczności, a różnice w ocenie faktów wynikają z niepełnej wiedzy chociażby świadka W. M. co do zakresu i sposobu przeprowadzenia w pozwanej zmian organizacyjnych jak i rzeczywistego zakresu obowiązków poprzednich i nowych pracownika B. Ż. (1).

Zdaniem Sądu Rejonowego świadkowie zeznawali spontanicznie i co do zasady nie pozostawali w konflikcie interesów ze stronami, który mógłby prowadzić do uznania, że zeznania ich nie są wiarygodne. Zauważył szczególną zgodność zeznań świadka L. P. i świadka L. Ł. w zakresie wytypowania osób do zwolnienia czy też zbieżność zeznań B. Ż. (1) z jej pisemnym zakresem obowiązków od października 2012 roku, który uzasadnia stwierdzenie, że jedynie w części wykonuje ona czynności służbowe w dziale organizacyjnym. W zeznaniach świadków istnieje pewna sprzeczność dotycząca bezpośredniego przełożonego B. Ż. (1) w okresie od dnia 18 października 2012 roku, albowiem zarówno B. Ż. (1) jak i świadek D. C. twierdziły, że przełożonym B. Ż. (2) jest kierownik działu mieszkaniowego G. B., podczas gdy L. Ł. wywodził, że w zakresie czynności z działu organizacyjnego przełożonym świadka jest kierownik działu mieszkaniowego. W ocenie Sądu Rejonowego, powyższa sprzeczność nie może świadczyć o braku wiarygodności w części zeznania któregoś ze wskazanych świadków, albowiem w istocie wynika ona z wadliwie sformułowanym zakresie obowiązków świadka i wywodzonej z karty pracy świadka podległości służbowej, która pomimo wykonywania części obowiązków przez pracownika w innym dziale nie wyróżnia tego zakresu czynności i nie oddziela podległości służbowej w tej części.

Zeznania świadków okazały się przydatne dla ustalenia takich okoliczności jak ustalenie osób odpowiedzialnych za określenie ogólnej liczby osób przewidzianych do zwolnienia w Oddziale Regionalnym w G., ustalenie osób przeprowadzających dobór pracowników zwolnienia grupowego, sposobu przeprowadzenia zwolnienia grupowego, w tym przyczyn usunięcia z listy B. Ż. (1), przyczyn powierzenia B. Ż. (1) zadań wykonywanych dotychczas przez powódkę oraz zakresu obowiązków pracowniczych B. Ż. (1) po przeprowadzeniu procedury zwolnienia grupowego.

Sąd Rejonowy uznał za wiarygodne w części zeznania powódki E. H.. Zdaniem Sądu Rejonowego, zeznania powódki zasługiwały na uwzględnienie w pierwotnej ich treści podtrzymanej na rozprawie w dniu 6 września 2013 roku, a w istocie uczynione w toku wyjaśniającego przesłuchania w dniu 24 października 2012 roku. Zauważył, że na rozprawie w dniu 6 września 2013 roku wbrew temu co twierdziła powódka w dniu 24 października 2012 roku dopiero po powrocie ze zwolnienia lekarskiego zorientowała się, że jej obowiązki przejmuje B. Ż. (1). Powyższe stwierdzenie jest sprzeczne z wyjaśniającym przesłuchaniem, w toku którego powódka wskazywała, iż będąc na zwolnieniu lekarskim po pierwsze dowiedziała się o tym, że została wytypowana do zwolnienia, a po drugie wówczas zaczęły do niej dochodzić sygnały, że B. Ż. (1) wykonuje jej obowiązki. Ponadto, zauważyć należy, że niewiarygodnym jest to, aby powódka dowiedziała się o przejęciu jej obowiązków przez B. Ż. (1) dopiero po poleceniu służbowym wydanym przez L. P., aby przekazała wyposażenie biur temu pracownikowi, skoro te czynności B. Ż. (1) wraz z powódką wykonywała wspólnie już od 23 lipca 2013 roku, zaś w sierpniu 2013 roku jedyna różnica polegała na tym, że powódce został zamknięty dostęp do

tego systemu. W zakresie powyższych sprzeczności wewnętrznych w zeznaniach powódki Sąd Rejonowy nie uznał ich za wiarygodne w całości.

Mając na uwadze tak dokonaną ocenę materiału dowodowego oraz stan faktyczny ustalony na jego podstawie Sąd Rejonowy uznał powództwo jako niezasadne w związku z czym w jego ocenie nie zasługiwało ono na uwzględnienie.

Zasadniczym powodem oddalenia powództwa było uznanie, że powódka uchybiła terminowi do wniesienia odwołania od wypowiedzenia umowy o pracę, a tym samym jej roszczenie wygasło.

Zgodnie z treścią art.264 par 1 kp odwołanie od wypowiedzenia umowy o pracę wnosi się do Sądu pracy w ciągu 7 dni od dnia doręczenia pisma wypowiadającego umowę o pracę. Wskazany termin prawa materialnego liczony jest od dnia doręczenia pisma, a zatem przy obliczaniu terminu należy uwzględnić również i ten dzień, co obliuguje do uznania, że przepisów kodeksu cywilnego w tym zakresie nie stosuje się.

W niniejszej sprawie powódce zostało doręczone pismo wypowiadające umowę o pracę w dniu 23 lipca 2012 roku, tak więc termin 7 dniowy do złożenia odwołania od wypowiedzenia upłynął z dniem 30 lipca 2012 roku /29 lipca 2012 niedziela/. Pozew z odwołaniem od wypowiedzenia umowy został zaś złożony w dniu 27 sierpnia 2012 roku, a zatem 28 dni, cztery tygodnie, po upływie terminu ustawowego do złożenia odwołania.

Zgodnie z treścią art. 265 par 1 kp jeżeli pracownik nie dokonał bez swojej winy w terminie czynności, o których mowa między innymi w art. 264 kp Sąd pracy na jego wniosek postanowi przywrócić uchybiony termin. Przywrócenie terminu wymaga wykazania, że przekroczenie nastąpiło bez winy pracownika. Wina pracownika w opóźnieniu ze złożeniem do Sądu odwołania winna być rozpatrywana z jednej strony w aspekcie subiektywnej zdolności pracownika do oceny zaistniałego stanu rzeczy, której miernikiem jest wykształcenie, doświadczenie życiowe, zdolność weryfikacji własnego położenia w kontekście ewentualnych stanów chorobowych, a z drugiej strony musi być rozpoznawana w aspekcie obiektywnej staranności osoby która dba o własne interesy. Orzecznictwo Sądu Najwyższego za przyczyny uzasadniające uznanie przekroczenia terminu za usprawiedliwione z jednej strony uznało okoliczności wynikające z błędu popełnionego przez pracodawcę przy sporządzaniu oświadczenia takie jak brak prawidłowego pouczenia czy błędna informacja o początku biegu terminu /wyrok SN z dnia 5 września 1997 roku I PKN 285/97, OSNAPIUS 1998 nr 11 poz.323/, z drugiej strony wskazywało na okoliczności związane z prowadzeniem przez pracownika z pracodawcą rozmów związanych z polubownym załatwieniem sprawy /wyrok SN z dnia 13 maja 1994 roku PRN 21/94, OSNAPIUS 1994, nr 5, poz. 85 czy wyrok z dnia 7 września 1994 roku I PRN 55/94, OSNAPIUS 1995, nr 5, poz. 45/, czy też okoliczności wyłączające winę pracownika takie jak choroba /wyrok SN z dnia 25 sierpnia 1998 roku IPKN 270/98, OSNAPIUS 1999, nr 18, poz. 576/.

Orzecznictwo Sądu Najwyższego jak i piśmiennictwo za przyczyny nie wykazujące związku z opóźnieniem we wniesieniu pozwu zgodnie uznają bezzasadność dokonanego wypowiedzenia /wyrok SN z dnia 4 lipca 1984 roku, I PRN 85/84, OSNCP 1985, z.2-3, poz. 39/ oraz Komentarz do Kodeksu Pracy pod redakcją prof. Dr. hab. Ludwika Florka, Dom Wydawniczy ABC 2005, Komentarz do Kodeksu Pracy pod redakcją Katarzyny Gonera i Andrzeja Kijowskiego, System Informacji Prawnej ABC, Serwis Prawa Pracy i Ubezpieczeń Społecznych Gold/.

Zdaniem Sądu a quo, bezzasadność wypowiedzenia, kwestionowanie oświadczenia o wypowiedzeniu umowy w okresie bezpośrednio po jego doręczeniu czy też po upływie terminu do złożenia odwołania nie ma przełożenia na przesłankę braku zawinienia w działaniu pracownika uchybiającego terminowi do złożenia odwołania. Brak winy jest kategorią związaną z zaistnieniem okoliczności dotyczącej samego pracownika, który z przyczyn uzasadnionych okolicznościami danego stanu faktycznego nie składa odwołania w terminie. Kwestia zasadności bądź niezasadności wypowiedzenia umowy o pracę nie jest kategorią, która jest chronioną przez art. 265 kodeksu pracy, albowiem nie pozostaje w związku z pracownikiem, lecz jest związana z działaniem pracodawcy i wręczonym przez niego wypowiedzeniem umowy o pracę. Uznanie, iż art. 265 kp może być stosowany do sytuacji, w której przyczyna opóźnienia w złożeniu odwołania od wypowiedzenia umowy wiąże się z subiektywnym przeświadczeniem pracownika o prawidłowości złożenia oświadczenia przez pracodawcę, a następnie zmiany tego przeświadczenia, prowadziłaby do wypaczenia sensu szczególnej instytucji jaką jest przywrócenie terminu materialnoprawnego do dokonania czynności

i uznania, że każda sytuacja zmiany oceny pracownika co do zasadności wypowiedzenia wiązałaby się z koniecznością przywrócenia terminu do złożenia odwołania. Powyższe rozumienie zawinienia przeczyłoby zasadzie stabilności stosunków prawnych. Nadmienić w tym miejscu jednakże należy, że powyższe rozważania nie wykluczają oparcia wniosku o przywrócenie terminu do złożenia odwołania na okoliczności pozostawania w błędzie co do rzeczywistej przyczyny wypowiedzenia umowy o pracę, albowiem rzeczywistość przyczyny może mieć zasadnicze znaczenie dla przekonania pracownika o celowości złożenia odwołania /porównaj wyrok SN z dnia 30 maja 2001 roku I PKN 415/00/. Pozostawanie w błędzie musi być uzasadnione jako swoista wada nie złożenia oświadczenia woli w terminie usprawiedliwionymi i wiarygodnymi okolicznościami ocenianymi w kontekście wykształcenia i stanu świadomości pracownika – przy czym ten błąd najczęściej jest wywołany działaniem pracodawcy.

Przedkładając powyższe na kanwę tej sprawy, stwierdzić należy, że z uwagi chociażby na powyżej wskazane wywody, a limine wniosek powódki o przywrócenie terminu do złożenia odwołania nie mógł zostać uwzględniony, skoro został on oparty na przesłance kwestionowania zasadności przyczyny wskazanej w wypowiedzeniu umowy po upływie ponad jednego miesiąca od dnia doręczenia oświadczenia o wypowiedzeniu umowy. Brak zawinienia powódki powiązany przez nią z mylną oceną przyczyny wypowiedzenia, nie może stanowić przesłanki do przywrócenia terminu do złożenia odwołania, albowiem nie wykazuje żadnego usprawiedliwienia dla zbyt późnego złożenia odwołania.

W niniejszej sprawie za odmową przywrócenia powódce terminu do złożenia odwołania od wypowiedzenia przemawiają wyniki przeprowadzonego postępowania dowodowego, które nie potwierdzają twierdzeń E. H. o przyczynach złożenia odwołania od wypowiedzenia umowy po czterech tygodniach od upływu ustawowego terminu. Powódka wywodziła bowiem, iż przyczyną opóźnienia w złożeniu odwołania od wypowiedzenia było to, że do czasu, gdy jej współpracownikowi B. Ż. (1) nie powierzono dotychczasowych jej obowiązków, nie miała ona podstaw do złożenia wypowiedzenia umowy o pracę, albowiem uznawała, że jej stanowisko zostało zlikwidowane. Powódka wskazała w piśmie z dnia 10 października 2012 roku, k. 64, iż z chwilą, gdy zapoznała się z zakresem czynności świadka B. Ż. (1) i stwierdziła wydanie tej osobie pieczęci ze wskazaniem zajmowanego stanowiska w ustawowym terminie złożyła odwołanie.

Oceniając powyższe twierdzenia powódki w kontekście posiadanego przez nią wyższego wykształcenia, długiego okresu zatrudnienia u pozwanej, a także jej wyjaśnień złożonych w toku wyjaśniającego przesłuchania w dni 24 października 2012 roku, Sąd I instancji stwierdził, że podawane przez powódkę przyczyny opóźnienia nie są wiarygodne. E. H. udała się na zwolnienie lekarskie w dniu 28 maja 2012 roku i przebywała na nim do dnia 20 lipca 2012 roku k. 153 akt sprawy. Powódka wskazała, że przed udaniem się na zwolnienie lekarskie dowiedziała się o planowanych zwolnieniach. W czasie zwolnienia lekarskiego, powódka otrzymała informację, że zwolnienia grupowe obejmą także jej osobę. W czasie przebywania na zwolnieniu lekarskim powódka otrzymała także nieformalną informację, że B. Ż. (1) przejęła jej obowiązki służbowe. E. H., jak sama wyjaśniła, w okolicy połowy lipca 2012 roku udała się do dyrektora oddziału – L. Ł. i przeprowadziła z nim rozmowę dotyczącą zwolnienia. W czasie tej rozmowy dyrektor miał skierować ją do L. P. oraz B. Ż. (1) celem dodatkowych wyjaśnień. Zauważyć należy, iż oświadczenie o wypowiedzeniu zostało powódce wręczone dopiero w dniu 23 lipca 2013 roku po zakończeniu zwolnienia lekarskiego, kiedy to na podstawie informacji uzyskanych w trakcie przebywania na zwolnieniu zdobyła wiedzę zarówno o tym, że będzie zwolniona jak i o tym, że do Oddziału Organizacyjnego została oddelegowana B. Ż. (1). Z zeznań świadków wynika, iż B. Ż. (1) pracowała z powódką od dnia wręczenia wypowiedzenia umowy o pracę w jednym pokoju i zajmowała się od tego dnia wykonywaniem łącznie z powódką obowiązków dotychczas wykonywanych jedynie przez powódkę. Ponadto, B. Ż. (1) była przeszkalana przez W. M. czy innych współpracowników powódki co do czynności niezbędnych do wykonywania, które wcześniej były domeną innych pracowników. B. Ż. (1) zajmowała się od tego dnia ewidencjonowaniem sprzętu biurowego w systemie, co czyniła łącznie z powódką. W kontekście powyższych ustaleń faktycznych, uznać należy, że nie są zgodne z zasadami doświadczenia życiowego twierdzenia powódki, iż dopiero w dniu 21 sierpnia 2012 roku dowiedziała się o tym, że rzekomo jej stanowisko nie zostało zlikwidowane, a jej obowiązki zostały przejęte przez B. Ż. (1). Powódka w okresie od końca maja do końca lipca 2012 roku, przeprowadziła rozmowy zarówno z dyrektorem, z B. Ż. (1) i innymi pracownikami z których nie miała podstaw do wywodzenia, że jej obowiązki po rozwiązaniu z nią umowy o pracę zostaną przejęte przez pracowników działu organizacyjnego.

Z materiału dowodowego zebranego w sprawie nie wynika, aby któryś z przedłożonych powódki o takim zdarzeniu ją informował. Powódka była świadoma, iż z działu organizacyjnego zwolniony został także jego kierownik L. P., co oznaczało w praktyce, iż wszelkie czynności związane z organizacją pracy tego działu mogą być podjęte przez jego następcę. E. H. także miała świadomość, iż jej obowiązki służbowe muszą być realizowane przez kogoś z pracowników, ponieważ likwidacji podlegało stanowisko pracy, a nie obowiązki. Wskazane okoliczności i fakty czynią koniecznym uznanie, iż nie są wiarygodne przyczyny wskazywane przez powódkę jako uzasadniające opóźnienie w złożeniu odwołania. Powódka wywodzi, że przyczyna wypowiedzenia nie jest prawdziwa, gdyż stanowisko pracy nie zostało zlikwidowane. W ocenie Sądu, od momentu doręczenia oświadczenia o wypowiedzeniu umowy o pracę – dnia 23 lipca 2013 roku do momentu złożenia pozwu – 27 sierpnia 2012 roku, nie zaistniała żadna szczególna sytuacja, która mając na uwadze rezolucyjność powódki, umiejętność zadbania o własne interesy wykazana chociażby kierowanym do pracodawcy pismem z prośbą o przywrócenie do pracy – pismo z dnia 6 sierpnia 2012 roku k. 5, prowadziłyby do uznania, że zaistniały przeszkody usprawiedliwione do złożenia odwołania od wypowiedzenia w terminie ustawowym. Za taką okoliczność z pewnością nie mogło być uznane niedopuszczenie powódki od dnia 21 sierpnia 2012 roku do systemu (...) w zakresie modułu Środki Trwałe, skoro powódka była w okresie wypowiedzenia, a jednocześnie od 14 sierpnia 2012 roku działała u pozwanego komisja inwentaryzacyjna w skład której powódka nie wchodziła. Za taką okoliczność nie mogła być uznany również fakt uzyskania przez B. Ż. (1) pieczęci służbowej z danymi dotyczącymi stanowiska powódki. Konieczność posiadania pieczęci przez pracownika, któremu został powierzony inny zakres obowiązków na pewien okres czasu nie powinien budzić wątpliwości powódki, która wiedziała co najmniej od 23 lipca 2013 roku, że B. Ż. (1) przyucza się do przejęcia obowiązków jej oraz W. M..

Konkludując Sąd Rejonowy stwierdził, że powódka nie wykazała, aby zaszła jakakolwiek przyczyna niezawiniona, która usprawiedliwiałaby nie wniesienie przez nią odwołania od wypowiedzenia do Sądu w terminie. Powódka wiedziała jaki jest termin do wniesienia odwołania, miała świadomość zaskarżalności czynności pracodawcy, lecz zdecydowała się nie występować z powództwem do Sądu uznając, iż podana przez pracodawcę przyczyna odzwierciedla rzeczywisty stan rzeczy. Nie istniały przeszkody tego rodzaju, że uniemożliwiały powódcie dotrzymanie ustawowego terminu, a działania pracodawcy na gruncie poczynionych w sprawie ustaleń faktycznych nie mogą być uznane za wprowadzające powódkę w błąd co do rzeczywistej przyczyny rozwiązania umowy o pracę, która to okoliczność w razie wykazania mogłaby skutkować rozważaniem zasadności wniosku o przywrócenie terminu do złożenia odwołania. Na podkreślenie w tej sprawie wymaga to, że uchybienie przez E. H. terminowi było znaczne, gdyż wynosiło cztery tygodnie, w którym to okresie powódka wykonywała obowiązki zawodowe, a pracodawca poprzez wdrażanie w tym czasie B. Ż. (1) do obowiązków między innymi powódki nie ukrywał swoich planów co do osoby mającej po zakończeniu okresu wypowiedzenia faktycznie wykonywać te obowiązki.

Konsekwencją uznania, że powódka przekroczyła termin ustawowy do złożenia odwołania było stwierdzenie na zasadzie art. 264 par 1 kp, że prawo do odwołania, roszczenie powódki wygasło, co w trybie tego przepisu skutkowało koniecznością oddalenia powództwa.

Na kanwie tej sprawy Sąd Rejonowy przeprowadzając postępowanie dowodowe w aspekcie terminu do złożenia odwołania od wypowiedzenia, dokonał także oceny przyczyny wypowiedzenia umowy i zachowania przez pracodawcę warunków formalnych wypowiedzenia. Zdaniem Sądu, nawet hipotetyczne przyjęcie, że termin do złożenia odwołania od wypowiedzenia winien być powódcie przywrócony, nie czyniłoby podstawy do uwzględnienia powództwa, albowiem nie jest ono zasadne z przyczyny merytorycznych.

Po pierwsze, stwierdzić należy, że nie jest zasadne twierdzenie E. H., iż likwidacja jej stanowiska pracy miała charakter pozorny, a więc, że wypowiedzenie umowy o pracę jako nieuzasadnione naruszało przepis art. 45 § 1 k.p. Pracodawca, w tym zwłaszcza duży pracodawca jest uprawniony do optymalizacji struktury organizacyjnej, w tym struktury zatrudnienia w szczególności poprzez redukcję zatrudnienia, co bezpośrednio wiąże się z obciążeniem go ryzykiem gospodarczym prowadzonej działalności. Podejmowanie decyzji w zakresie zmian organizacyjnych w celu efektywniejszego wykonywania zadań lub ograniczenia kosztów pracy jako należące do sfery swobody działalności gospodarczej pracodawcy nie stanowi przedmiotu kognicji Sądu. Analizie pod kątem zgodności z przepisami prawa

pracy podlegają natomiast tryb rozwiązania z pracownikiem stosunku pracy oraz zasadność decyzji pracodawcy w kontekście podanych przez niego przyczyn uzasadniających dobór pracownika do zwolnienia.

Sąd I instancji wskazał, iż rozwiązanie z powódką umowy o pracę nastąpiło w trybie zwolnienia grupowego określonego przepisami ustawy z dnia 13 marca 2003 r. o szczególnych zasadach rozwiązywania z pracownikami stosunków pracy z przyczyn niedotyczących pracowników (Dz. U. 2003 Nr 90, poz. 844 ze zm.). Ustawa ta przyznaje pracodawcom zatrudniającym przynajmniej 20 pracowników możliwość sprawniejszego zakończenia łączących go z pracownikami stosunków pracy, o ile dochowany zostanie przewidziany tą regulacją tryb zwolnienia. Pierwszą i podstawową przesłanką zastosowania przepisów przedmiotowej ustawy jest jednak istnienie konieczności rozwiązania z pracownikami stosunków pracy z przyczyn niedotyczących pracowników.

W ocenie Sądu Rejonowego należy uznać, iż przesłanka ta została spełniona. Pomijając fakt nie kwestionowania konieczności przeprowadzenia procedury zwolnienia grupowego przez stronę powodową, okoliczność ta została w sposób pełny i merytoryczny uzasadniona przez stronę pozwaną w zawiadomieniu o zamiarze przeprowadzenia zwolnienia grupowego z dnia 28 maja 2012 r., a następnie poddana konsultacjom ze stroną związkową zakończonych zawarciem w dniu 13 czerwca 2012 r. Porozumienia w sprawie szczegółowych zasad rozwiązywania z pracownikami stosunków pracy z przyczyn niedotyczących pracowników. W treści przedmiotowego Porozumienia strony szczegółowo określiły przyczyny zwolnienia grupowego, kryteria doboru pracowników przewidzianych do zwolnienia w trybie zwolnienia grupowego oraz wielkość tego zwolnienia. Wobec powyższego należy wskazać, iż zwolnienie grupowe, którym objęta została powódka było konieczne, a przyczyną jego przeprowadzenia był „przewidywany spadek przychodów ze sprzedaży, najmu i dzierżawy nieruchomości gruntowych, budynkowych i lokalowych, a w konsekwencji potrzeba redukcji kosztów poprzez zmniejszenie zatrudnienia oraz planowane zmiany w strukturze organizacyjnej spowodowane wejściem w życie nowego Statutu (...)” Należy podkreślić, iż (...)jako państwowa osoba prawna podległa Ministrowi Obrony Narodowej wykonuje na podstawie ustawy oraz statutu nadanego rozporządzeniem Ministra Obrony Narodowej w imieniu i na rzecz Skarbu Państwa prawa własności i inne prawa rzeczowe w stosunku do nieruchomości stanowiących własność Skarbu Państwa: wykorzystywanych do zakwaterowania żołnierzy zawodowych, zajętych pod budowlę i urządzenia infrastruktury związane z nieruchomościami wykorzystywanymi do zakwaterowania żołnierzy zawodowych, uznanych za zbędne na cele obronności i bezpieczeństwa państwa, jeżeli opracowana przez Agencję propozycja wykorzystania tych nieruchomości uzasadnia ich przekazanie w celu realizacji zadań Agencji oraz innych nieruchomości przekazanych Agencji. Mając na uwadze tak sformułowane cele działalności Agencji trzeba mieć na względzie wrażliwość i zależność pozwanej od zmian w zakresie polityki zakwaterowania (...)czy sposobu zarządu powierzonych Agencji nieruchomości, a także okoliczność podlegania przepisom o dyscyplinie finansów publicznych. Jak wskazała K. P. będąca odpowiedzialną za Oddział (...)w G. pracownicą Działu Zarządzania Zasobami Ludzkimi w (...)w W.: „plany były przygotowywane w Centrali. One określały ilość etatów do redukcji w poszczególnych Oddziałach (...) Dla G. było to 29 etatów. (...) Dyrektor oddziału decydował ilu pracowników zostanie zwolnionych z danego działu. (...) Wiązało się to ze spadkiem dochodów ze sprzedaży nieruchomości i planowanymi zmianami w (...)związanymi ze zmianami w Siłach Zbrojnych.” W planach było więc zwolnienie ok. 30% pracowników Oddziału, a w skali Działu Organizacyjnego – zgodnie z decyzją Dyrektora Oddziału w G.- było to nawet ok. 40% pracowników, co uzasadnione było przeniesieniem spraw pracowniczych do Biura Prezesa (...)w W..

Kontynuując rozważania wskazał, że zgodnie z wypowiedzeniem umowy o pracę z dnia 23 lipca 2012 r. podstawą rozwiązania przez pozwaną umowy o pracę z powódką był § 5 pkt 3 Porozumienia – likwidacja stanowiska pracy. Zdaniem Sądu Rejonowego podana przez pracodawcę przyczyna w postaci likwidacji stanowiska pracy stanowi prawdziwą i konkretną przyczynę wypowiedzenia. Na wstępie wskazać trzeba, że likwidacja stanowiska pracy jako takiego nie była przez powódkę kwestionowana. Powódka wskazywała natomiast na pozorność tego faktu, argumentując swoje stanowisko przejęciem jej obowiązków przez przeniesioną z Działu Mieszkaniowego B. Ż. (1). Stanowisko takie nie jest trafne. W pierwszej kolejności trzeba zauważyć, że § 5 pkt 3 Porozumienia przeprowadza dystynkcję między likwidacją stanowiska pracy i likwidacją zadań wykonywanych przez pracownika. Stosownie do oświadczenia pracodawcy likwidacji uległo jedynie stanowisko pracy, nie zostały natomiast zlikwidowane

wykonywane wcześniej przez powódkę zadania. Stanowisko pracy stanowi niewątpliwie jakąś wiązkę obowiązków, wyodrębniającą go od innych stanowisk pracy, jest jednak pewnym tworem konwencjonalnym będącym konsekwencją przyjęcia określonego schematu, struktury organizacyjnej pracodawcy. Zakres obowiązków przypisanych do danego stanowiska pracy może być zmienny i podlegać modyfikacjom, tak jak modyfikacjom może podlegać struktura organizacyjna pracodawcy. Po wtóre, zakres obowiązków wykonywanych przez B. Ż. (1) jest szerszy od pierwotnie wykonywanego przez powódkę, gdyż obejmuje obowiązki wykonywane przez nią na rzecz Działu Mieszkaniowego oraz przejęte obowiązki zwolnionych pracowników Działu Organizacyjnego. B. Ż. (1) zeznając w charakterze świadka wskazała, iż jej obowiązki w zakresie wyposażenia internatów i ewidencji sprzętu to było około 50 procent bądź więcej jej obowiązków w dziale mieszkaniowym. W zakresie obowiązków od października 2012 roku, te obowiązki wskazane przez świadka zostały przeniesione do jej nowej karty pracy, a zatem B. Ż. (1) kontynuowała wykonywanie głównych dotychczasowych obowiązków posiadając dodatkowo obowiązki w dziale organizacyjnym. Sama powódka w swoich zeznaniach wskazała, iż B. Ż. (1) wykonywała zadania nie tylko przypisane do jej stanowiska pracy, ale również częściowo również zadania W. M..

Z tego stanu faktycznego wywiódł, że nie doszło do zmiany nazwy stanowiska pracy, lecz faktycznej ilościowej zmiany wykonywanych obowiązków. Zmiana ta podyktowana była dwoma czynnikami. Po pierwsze, wiązała się z objęciem ochroną jako członka zarządu organizacji związkowej B. Ż. (1). Dopiero w trakcie weryfikacji listy osób przewidzianych do zwolnienia okazało się, że B. Ż. (1) jest pracownikiem chronionym. Jak podała K. P.: „Lista pracownik do zwolnienia wpłynęła 19.06.2012 r. i po tym okresie nastąpiły czynności weryfikujące propozycje dotycząc zwolnień w ramach oddziału i w dniu 22.06.2012 r. otrzymaliśmy z zarządu związku zawodowego informacje, że pani Ż. jest osoba objęta ochroną i musi zostać usunięta z listy. Żeby wypełnić tę liczbę 29 etatów do redukcji po tej informacji do zwolnienia została wytypowana główna księgową, która miała uprawnienia emerytalne.” Objęcie zwolnieniem głównej księgowej pozwanego w miejsce podlegającej ochronie związkowej B. Ż. (1) przeczy tezie, iż B. Ż. (1) zajęła miejsce powódki. Pod względem ilościowym w zakresie likwidacji stanowisk pracy pozostał zgodny z planowanym, a jedynie obowiązki musiały zostać rozdzielone.

Drugim czynnikiem przemawiającym za tym, że doszło do podziału obowiązków a nie fikcyjnej zmiany nazwy stanowiska pracy były względy praktyczne. Jak podała za pracodawcę K. P.: „Pracodawca został postawiony w takiej sytuacji, że musiał zagospodarować panią Ż. i wobec redukcji ponad 5 etatów w Dziale Organizacyjnym, została podjęta decyzja aby pani Ż. powierzyć na czas określony część obowiązków z działu Organizacyjnego, bo znała się na ewidencji środków trwałych. Później pani Ż. wróciła na miejsce pracy do Działu Mieszkaniowego i w jej karcie pracy pozostały zadania z działu Mieszkaniowego i pracodawca musiał zagospodarować obowiązki z zakresu ewidencji środków trwałych.” Z zeznań Dyrektora Oddziału jak i L. P. wynika, że B. Ż. (1) znała się na ewidencji środków trwałych, albowiem wykonywała analogiczne czynności w stosunku do internatów w ramach Działu Mieszkaniowego. Jak zeznała świadek D. C.: „Pani Ż. pracując w dziale mieszkaniowym zajmowała się ewidencją wyposażenia kwater internatowych i decyzją pracodawcy było, żeby połączyć to i żeby się zajmowała ewidencją wyposażenia biurowego i materiałami biurowymi.” Nie jest zatem prawdą, że zakres obowiązków B. Ż. (1) był tożsamy z zakresem obowiązków powódki. Sama powódka zeznała zresztą, że twierdzenia w tym zakresie opiera na porównaniu kart stanowiskowych z lipca 2012 r. Jak zeznała natomiast B. Ż. (1) kart było co najmniej trzy, przy czym po czasowym oddelegowaniu do pełnienia obowiązków w Dziale Organizacyjnym, jej karta stanowiskowa została dostosowana w październiku 2012 r. do zakresu obowiązków wynikającego ze świadczenia zadań tak w ramach Działu Mieszkaniowego jak i przejętych zadań z Działu Organizacyjnego, a stanowisko zostało przypisane do Działu Mieszkaniowego. O wiarygodności zeznań świadka świadczy analiza kart pracy B. Ż. (1) z dnia 18 października 2012 roku k. 257 i jej porównanie chociażby w wcześniejszym jej zakresie obowiązków wynikającym z karty pracy z dnia 29 marca 2012 roku k. 255 czy też przejściowym zakresem obowiązków wynikającym z kart pracy z 18 lipca 2012 roku i 31 sierpnia 2012 roku k. 89 -90.

Wskazał, że o faktycznej likwidacji stanowiska pracy powódki świadczą zeznania świadków (L. P., D. C., L. Ł.), którzy zgodnie podali, że stanowisko zajmowane przez powódkę aktualnie nie istnieje. Pozwana po przeprowadzeniu zwolnień grupowych wprowadziła nową strukturę organizacyjną, w ramach której zwiększyła obowiązki innych pracowników którzy pozostali w zatrudnieniu – obowiązkami wykonywanymi dotychczas w ramach obsługi stanowisk

zlikwidowanych. W kontekście stanowiska pracy powódki – jej obowiązki zostały przejęte w głównej mierze przez B. Ż. (1)pracująca w Dziale Mieszkaniowym, lecz w części także przez W. K. (2)i D. C., którzy podzielili między sobą obowiązki W. M., Powódki oraz pracownika K.. Konkludując za Sądem Najwyższym /wyrok z dnia 2 grudnia 2010 roku III PK 28/10/ wskazać należy, że w tej sprawie została dokonana faktyczna likwidacja stanowiska pracy powódki i ona jest rzeczywistą przyczyną wypowiedzenia umowy o pracę.

W ocenie Sądu Rejonowego, wypowiedzenie umowy o pracę powódce było oparte na przyczynie nie tylko rzeczywistej i konkretnej, ale także było uzasadnione. Zasadność wypowiedzenia umowy o pracę była oceniana w kontekście wyboru powódki do zwolnienia. W porozumieniu w sprawie szczególnych zasad rozwiązywania z pracownikami stosunków pracy z przyczyn nie dotyczących pracowników z dnia 13 czerwca 2012 roku wskazano w par 5, iż jednym z kryteriów doboru pracowników do grupowego zwolnienia jest likwidacja stanowiska pracy. Zdaniem Sądu, likwidacja konkretnego stanowiska pracy może być kryterium doboru pracownika do zwolnienia jeżeli dane stanowisko pracy było jedynego rodzaju stanowiskiem /porównaj wyrok SN z dnia 3 listopada 2010 roku I PK 93/10/. Materiał dowodowy zgromadzony w tej sprawie pozwalał na wywiedzenie, że powódka była zatrudniona na stanowisku inspektora do spraw administracyjnych, albowiem tak określono jej stanowisko w karcie pracy. Stanowisko to nie było powtarzalne w dziale organizacyjnym jak i w żadnym innym dziale pozwanego, albowiem osoba na nim zatrudniona miała obowiązki związane z szeroko rozumianą obsługą materiałami biurowymi i sprzętu biurowego. Jak wynika z zeznań bezpośredniego przełożonego powódki L. P.u pozwanego był jeden inspektor do spraw typowo administracyjnych i to była powódka k. 230. Stanowisko właśnie powódki /zajmujące się sprawami administracyjnymi/ zostało zlikwidowane w Dziale Organizacyjnym, albowiem jak zeznał L. Ł.k. 246 u pozwanej nie ma potrzeby istnienia stanowiska takiego jakie zajmowała powódka i dlatego ono podlegało likwidacji. Konsekwencją uznania, że stanowisko pracy powódki w rozumieniu chociażby zakresu obowiązków nie było powtarzalne w schemacie organizacyjnym pozwanego, czyniło koniecznym wywiedzenie, że mogło ono stanowić obiektywne kryterium wyboru pracownika do zwolnienia, co zaistniało w tej sprawie. Z tych względów Sąd uznał, że wypowiedzenie umowy o pracę powódki nie naruszało treści art. 45 kodeksu pracy.

Apelację od powyższego wyroku wniosła powódka zaskarżając go w całości. Przedmiotowemu wyrokowi zarzuciła:

- 1) naruszenie prawa materialnego, tj. przepisu art. 45 §1 k.p. oraz art. 265 §1 k.p. poprzez ich niezastosowanie;
- 2) naruszenie prawa procesowego, w szczególności art. 233 §1 k.p.c. poprzez:
 - a) przekroczenie zasad swobodnej oceny dowodów poprzez brak wszechstronnego rozważenia materiału dowodowego w szczególności braku rozważenia okoliczności, iż powódka prowadziła z pracodawcą rozmowy związane z polubownym załatwieniem sprawy,
 - b) przekroczenie zasad swobodnej oceny dowodów poprzez dokonanie oceny w sposób sprzeczny z zasadami logiki formalnej oraz doświadczenia życiowego w szczególności w zakresie:
 - dokonania oceny, iż powódka nie pozostawała w błędzie co do rzeczywistej przyczyny wypowiedzenia umowy o pracę,
 - dokonania oceny, iż stanowisko powódki uległo likwidacji;
- 3) błąd w ustaleniach faktycznych przyjętych za podstawę rozstrzygnięcia poprzez przyjęcie, iż powódka uchybiła terminowi do wniesienia odwołania od wypowiedzenia o pracę ze swojej winy.

Mając na uwadze powyższe zarzuty powódka wniosła o zmianę zaskarżonego wyroku poprzez zasądzenie na jej rzecz kwoty 9 636,48 zł i zasądzenie od pozwanego na jej rzecz kosztów procesu za obydwie instancje według norm przepisanych ewentualnie o uchylenie zaskarżonego wyroku i przekazanie sprawy do ponownego rozpoznania sądowi pierwszej instancji przy uwzględnieniu kosztów dotychczasowego postępowania.

W uzasadnieniu powódka wskazała, iż Sąd pierwszej instancji nie rozważył wpływu prowadzenie rozmów przez powódkę z pracodawcą związanych polubownym załatwieniem sprawy na zasadność wniosku o przywrócenie terminu do wniesienia odwołania, mimo iż może to być przyczyna usprawiedliwiająca przekroczenie terminu do złożenia odwołania. Powódka wskazała również, że Sąd pierwszej instancji w sposób sprzeczny z zasadami logiki i doświadczenia życiowego dokonał oceny, iż powódka nie pozostawała w błędzie co do rzeczywistej przyczyny wypowiedzenia umowy o pracę. W tym zakresie skarżąca wskazała, że w trakcie zwolnienia lekarskiego docierające do niej sygnały o tym, iż B. Ź. (1) wykonuje jej obowiązki spowodowały jedynie pewne przypuszczenie, które powinno zostać zweryfikowane, a weryfikacja przypuszczeń nastąpiła dopiero w dniu 23 sierpnia 2012 roku, tj. w dniu, w którym B. Ź. (1) otrzymała pieczęć służbową ze wskazanym na niej stanowiskiem powódki. Tym samym Sąd Rejonowy niewłaściwie ocenił zeznania powódki jako wewnętrznie sprzeczne a tym samym niewiarygodne.

Skarżąca podniosła również, iż nie znajduje potwierdzenia w zebranych materiale dowodowym ocena dokonana przez Sąd pierwszej instancji, że stanowisko powódki uległo likwidacji. Jako sprzeczne z zasadami doświadczenia życiowego powódka uznała ustalenia, że okoliczność wykonywania przez B. Ź. (1) obowiązków pracowniczych w zakresie szerszym od pierwotnie wykonywanego przez powódkę, świadczy iż stanowisko pracy uległo likwidacji. Powołując się w dalszym ciągu na zasady doświadczenia życiowego wskazała, że nie jest możliwe wykonywanie przez jednego pracownika obowiązków wykonywanych wcześniej przez 3 pracowników. Wskazała, że z materiału dowodowego wynika, iż B. Ź. (1) poza kontynuacją wykonywania dotychczasowych obowiązków przejęła poza obowiązkami powódki również część obowiązków W. M.. Jednocześnie powołała się na sprzeczność w zeznaniach świadków w zakresie bezpośredniego przełożonego B. Ź. (1), która wraz z powyższym powoduje, że zeznania świadków są niewiarygodne w zakresie w jakim dotyczą okoliczności likwidacji stanowiska pracy powódki.

W konkluzji powódka wskazała, iż Sąd I instancji powinien zastosować przepis art. 265 §1 k.p. i postanowić o przywróceniu terminu do wniesienia odwołania od wypowiedzenia umowy o pracę albowiem powódka nie dokonała czynności w terminie bez swojej winy. W dalszej kolejności winien zastosować art. 45 §1 k.p. wobec faktu, iż wypowiedzenie umowy o pracę było nieuzasadnione i orzec o odszkodowaniu na rzecz powódki.

Sąd Okręgowy zważył, co następuje:

W ocenie Sądu Okręgowego, Sąd Rejonowy przeprowadził stosowne postępowanie dowodowe, a w swych ustaleniach i wnioskach nie wykroczył poza ramy swobodnej oceny wiarygodności i mocy dowodów wynikające z przepisu art. 233 k.p.c., nie popełnił też uchybień w zakresie zarówno ustalonych faktów, jak też ich kwalifikacji prawnej uzasadniających ingerencję w treść zaskarżonego orzeczenia. Sąd ten prawidłowo wskazał również podstawę prawną swego rozstrzygnięcia. W konsekwencji Sąd Odwoławczy oceniając jako prawidłowe ustalenia faktyczne i rozważania prawne dokonane przez Sąd pierwszej instancji uznał je za własne, nie widząc w związku z tym konieczności ich ponownego szczegółowego przytaczania (vide wyrok Sądu Najwyższego z 5 listopada 1998 r., sygn. I PKN 339/98, OSNAPiUS z 1999 r., z. 24, poz. 776).

W myśl art. 233 § 1 k.p.c. sąd ocenia wiarygodność i moc dowodów według swego przekonania na podstawie wszechstronnego rozważenia zebranego materiału. Przepis ten, przy uwzględnieniu treści art. 328 § 2 k.p.c. nakłada na sąd orzekający obowiązek: wszechstronnego rozważenia zebranego w sprawie materiału, uwzględnienia wszystkich dowodów przeprowadzonych w postępowaniu, skonkretyzowania okoliczności towarzyszących przeprowadzeniu poszczególnych dowodów mających znaczenie dla oceny ich mocy i wiarygodności, wskazania jednoznacznego kryterium oraz argumentacji pozwalającej – wyższej instancji i skarżącemu – na weryfikację dokonanej oceny w przedmiocie uznania dowodu za wiarygodny bądź też jego zdyskwalifikowanie, przytoczenia w uzasadnieniu zaskarżonego orzeczenia dowodów, na których sąd się oparł i przyczyn, dla których innym dowodom odmówił wiarygodności (uzasadnienie postanowienia SN 2003.03.18 IV CKN 1856/00). Wszechstronne rozważenie zebranego materiału, w kontekście unormowania art. 233 §1 k.p.c. oznacza uwzględnienie i rozważenie wszystkich dowodów przeprowadzonych w postępowaniu oraz wszystkich okoliczności towarzyszących przeprowadzeniu poszczególnych dowodów, mających znaczenie dla ich mocy i wiarygodności. (2003.06.26 wyrok SN V CKN 417/01, LEX nr 157326). Nadto podkreślić należy, że przepis art. 233 §1 k.p.c. przyznaje sądowi swobodę w ocenie zebranego w sprawie

materiału dowodowego, a zarzut naruszenia tego uprawnienia tylko wtedy może być uznany za usprawiedliwiony, jeżeli sąd zaprezentuje rozumowanie sprzeczne z regułami logiki bądź doświadczeniem życiowym (2002.03.14 wyrok SN IV CKN 859/00 LEX nr 53923).

Zdaniem Sądu Okręgowego, w niniejszej sprawie zasada swobodnej oceny dowodów nie została przekroczona. Ustalenia zawarte w wyroku Sądu Rejonowego zapadły po wszechstronnym rozważeniu zebranego materiału dowodowego i mają charakter wyczerpujący. Sąd pierwszej instancji ocenił całość zgromadzonego materiału dowodowego, a wnioski co do faktów wynikających z treści przeprowadzonych dowodów nie kolidują ani z zasadami doświadczenia życiowego, ani też z zasadami logicznego rozumowania.

Sąd Rejonowy ustalając stan faktyczny w przedmiotowej sprawie oparł się na dokumentach złożonych przez strony oraz zeznaniach świadków oraz powódki przesłuchanej w charakterze strony i dokonując oceny należycie umotywował swoje stanowisko.

Przechodząc zaś do zarzutów podniesionych przez skarżącą zdaniem Sądu Okręgowego stanowią one bezpodstawną polemikę z prawidłowo dokonaną oceną zebranego w sprawie materiału dowodowego dokonaną przez Sąd Rejonowy a w jej wyniku z prawidłowo ustalonym stanem faktycznym. Sąd Okręgowy zważył, że zarzuty te jak i lakoniczne uzasadnienie sprowadzają się do forsowania przez skarżącą ustalonego przez nią stanu faktycznego, który nie odpowiada stanowi faktycznemu ustalonemu przez Sąd Rejonowy. Wskazać należy, że błąd w ustaleniach faktycznych następuje, gdy zachodzi dysharmonia pomiędzy materiałem zgromadzonym w sprawie a konkluzją, do której dochodzi sąd na skutek przeinaczenia dowodu oraz wszelkich wypadków wadliwości wynikających z naruszenia przepisu art. 233 § 1 k.p.c. Przepis ten byłby naruszony, gdy ocena materiału dowodowego koliduje z zasadami doświadczenia życiowego lub regułami logicznego wnioskowania. Wskazać również należy, że skuteczne postawienie zarzutu naruszenia przez sąd pierwszej instancji art. 233 § 1 k.p.c. wymaga nie polemiki, lecz wskazania, że sąd ten uchybił zasadom logicznego rozumowania lub doświadczenia życiowego, to bowiem jedynie może być przeciwstawione uprawnieniu sądu do dokonania swobodnej oceny dowodów. Tymczasem skarżąca zarówno zarzucając Sądowi Rejonowego błędną ocenę zebranego w sprawie materiału dowodowego ogranicza się jedynie do stwierdzeń, iż została ona dokonana w sposób sprzeczny z zasadami logiki i doświadczenia życiowego nie wskazując na czym ta sprzeczność miałyby polegać. Nie sposób bowiem uznać, aby np. takim uzasadnieniem mogłoby być jedynie stwierdzenie, że jedna osoba nie może wykonywać obowiązków, które wcześniej wykonywały trzy osoby. Wskazać bowiem należy, iż stwierdzenie to nie polega na prawdzie, ponieważ świadek B. Ż. (1) przejęła tylko część obowiązków W. M.. Nie bez znaczenia pozostaje również fakt, iż znaczna część obowiązków działu, w którym pracowała powódka została przeniesiona do Oddziału w W. oraz fakt, że mienie, którym gospodaruje (...) ulega systematycznemu zmniejszeniu, a więc i zakres obowiązków spoczywających na pracownikach jest coraz mniejszy.

Odnośnie zaś zarzutu dokonania oceny, iż powódka nie pozostawała w błędzie co do rzeczywistej przyczyny wypowiedzenia umowy o pracę wskazując, że miała jedynie pewne przypuszczenia w tym zakresie, które powinny zostać zweryfikowane w ocenie Sądu Okręgowego zarzut ten nie zasługuje na uwzględnienie. W tym zakresie skarżąca wskazała, że w trakcie zwolnienia lekarskiego docierające do niej sygnały o tym, iż B. Ż. (1) wykonuje jej obowiązki spowodowały jedynie pewne przypuszczenie, które powinno zostać zweryfikowane, a weryfikacja przypuszczeń nastąpiła dopiero w dniu 23 sierpnia 2012 roku, tj. w dniu, w którym B. Ż. (1) otrzymała pieczęć służbową ze wskazanym na niej stanowiskiem powódki. Skarżąca ponadto wskazała, że tym samym Sąd Rejonowy niewłaściwie ocenił zeznania powódki jako wewnętrznie sprzeczne a tym samym niewiarygodne. W ocenie Sądu Okręgowego Sąd Rejonowy w sposób prawidłowy wskazał, iż pozostawanie w błędzie co do rzeczywistej przyczyny wypowiedzenia może stanowić oparcie do złożenia wniosku o przywrócenie terminu do złożenia odwołania jednakże pozostawanie w błędzie musi być uzasadnione jako swoista wada nie złożenia oświadczenia woli w terminie usprawiedliwionymi i wiarygodnymi okolicznościami ocenianymi w kontekście wykształcenia i stanu świadomości pracownika. Z uprawnienia tego jednakże skarżąca, będąca reprezentowana przez profesjonalnego pełnomocnika, nie skorzystała opierając wniosek o przywrócenie terminu do złożenia odwołania na przesłance kwestionowania zasadności przyczyny wskazanej w wypowiedzeniu umowy po upływie ponad jednego miesiąca. Tym samym, jak trafnie wskazał Sąd Rejonowy, przesłanka ta nie może uzasadniać przywrócenia terminu, którego naruszenie ocenić

należy jako znaczne (4 tygodnie). Nadto jako nielogiczne uznać należy twierdzenia skarżącej, iż nie odwoływała się od otrzymanego wypowiedzenia o pracę czekała do momentu, aż upewni się, iż jej przypuszczenia odnośnie niezasadności rozwiązania umowy są prawidłowe. Ponadto nie sposób uznać aby powódka pozostawała w błędzie skoro miała przypuszczenia i wiedzę sądzić, że podana przyczyna wypowiedzenia stosunku pracy może być nieprawdziwa. Skoro podejrzewała, iż stanowisko pracy nie uległo likwidacji to nie mogła pozostawać w błędzie albowiem zdaniem Sądu Okręgowego w błędzie może pozostawać jedynie osoba, która posiada błędne przekonanie o rzeczywistości zaś u powódki takiego przekonania stwierdzić nie można skoro podejrzewała, że przyczyna podana w wypowiedzeniu jest nieprawdziwa.

Analiza przeprowadzonych przez Sąd Rejonowy dowodów nie prowadzi również do wniosku, aby powódka prowadziła rozmowy z pracodawcą związane z polubownym załatwieniem sprawy. Powódka bowiem jedynie zwróciła się do pracodawcy z wnioskiem o przywrócenie do pracy. Niezależnie jednakże od tego powinna była złożyć odwołanie do Sądu. Co więcej pierwsze pismo do pracodawcy skierowane zostało przez powódkę dopiero w dniu 6 sierpnia a więc 2 tygodnie po wręczeniu jej wypowiedzenia. Nawet gdyby uznać, że kierowane pisma do pracodawcy rzeczywiście były próbą ugodowego rozwiązania sporu, to i tak próba ta została podjęta w ocenie Sądu Okręgowego zbyt późno. Powódka powinna była bowiem podjąć taką próbę niezwłocznie jak tylko dowiedziała się o zamiarze pracodawcy rozwiązania z nią stosunku pracy, a więc jeszcze przed udaniem się na zwolnienie lekarskie. Dlatego też, zdaniem Sądu, również i ten zarzut nie zasługuje na uwzględnienie.

Reasumując Sąd Okręgowy zważył, że skarżąca nie używając jurydycznych argumentów nie wykazała aby doszło do rażącego naruszenia ustanowionych w przepisie artykułu 233 §1 k.p.c. zasad oceny wiarygodności i mocy dowodów jak również Sąd Rejonowy nie dokonał błędu w ustaleniach faktycznych. Skarżąca jedynie forsowała własny stan faktyczny, a w konsekwencji i ocenę prawną, ustalony na podstawie własnej oceny dowodów. Zdaniem Sądu Okręgowego nie jest wystarczające samo przekonanie strony o innej niż przyjął sąd doniosłości (wadze) poszczególnych dowodów, ich odmiennej ocenie, niż ocena sądu pierwszej instancji, aby móc podważyć ustalony przez ten sąd stan faktyczny czy też dokonaną przez niego ocenę materiału dowodowego. Tym samym nie mógł zasługiwać na uwzględnienie również zarzut naruszenia prawa materialnego przez Sąd Rejonowy, albowiem zarzut ten mógłby zasługiwać na uwzględnienie jedynie w przypadku wykazania przez skarżącą, iż Sąd I instancji błędnie ustalił stan faktyczny.

Reasumując w ocenie Sądu Okręgowego, Sąd Rejonowy dokonał właściwej oceny zgromadzonego w sprawie materiału dowodowego i na tej podstawie poczynił prawidłowe ustalenia faktyczne w zakresie okoliczności istotnych dla rozstrzygnięcia oraz wyprowadził trafny wniosek natury prawnej, a apelacja powódki nie zdołała podważyć żadnego z zaprezentowanych elementów procesu wyrokowania.

W konsekwencji Sąd Okręgowy, działając na podstawie art. 385 k.p.c. orzekł jak w punkcie pierwszym wyroku. O kosztach postępowania apelacyjnego orzekł na podstawie art. 102 k.p.c. uznając, iż ich uiszczenie przez powódkę stanowiłoby dla niej zbyt ciężkie obciążenie zważywszy na fakt, iż powódka jest osobą bezrobotną i posiada na swoim utrzymaniu małoletnie dziecko.

SSO Iwona Szczygłowska SSA w SO w Gdańsku Ewa Gierszewska SSO Elżbieta Trybulec – Czernek