

Sygn. akt IV P 189/17

WYROK

W IMIENIU

RZECZYPOSPOLITEJ POLSKIEJ

Dnia 13 lutego 2018 r.

Sąd Rejonowy w Puławach IV Wydział Pracy

w składzie następującym:

Przewodniczący: Sędzia Sądu Rejonowego Magdalena Gałkowska

Ławnicy: Iwona Ozga, Dorota Salasa

Protokolant st. sekr. sądowy Agnieszka Rzepkowska

po rozpoznaniu w dniu 13 lutego 2018 r. w Puławach

sprawy z powództwa M. P.

przeciwko W. S.

o odszkodowanie za niezgodne z prawem rozwiązanie umowy o pracę

I. oddała powództwo;

II. nie obciąża powódki kosztami procesu.

UZASADNIENIE

W pozwie z dnia 18 sierpnia 2017r. skierowanym do Sądu Rejonowego Lublin-Zachód VII Wydział Pracy i Ubezpieczeń Społecznych w L., powódka M. P. wносиła o zasądzenie na jej rzecz od pozwanego W. S. odszkodowania w wysokości 14.400,00 zł za niezgodne z prawem rozwiązanie z nią umowy o pracę bez wypowiedzenia; jednocześnie powódka złożyła pismo procesowe w którym wносиła o przywrócenie jej terminu do wniesienia odwołania do sądu od decyzji pracodawcy o rozwiązaniu z nią umowy o pracę.

Postanowieniem z dnia 25 sierpnia 2017r. Sąd Rejonowy Lublin-Zachód VII Wydział Pracy i Ubezpieczeń Społecznych w L. uznał się niewłaściwym i sprawę przekazał do rozpoznania według właściwości tut. sądowi.

Pozwany W. S. powództwa nie uznał i wносиł o jego oddalenie, wносиł też o nieprzywracanie powódce terminu do wniesienia odwołania od decyzji pracodawcy o rozwiązaniu stosunku pracy.

Sąd Rejonowy ustalił następujący stan faktyczny:

Powódka M. P. zatrudniona była u pozwanego W. S., prowadzącego działalność gospodarczą, od dnia 1 marca 2008r. na podstawie umowy o pracę na czas nieokreślony, ostatnio jako menager (k.3, 4).

Powódka i pozwany od wielu lat stanowili prywatnie parę, pozostali w związku nieformalnym i zgodnie postanowili, że z końcem czerwca 2017r. ostatecznie rozstają się jako para (bezsporne). W dniu 29 czerwca 2017r. powódka przyjechała do swojego dotychczasowego miejsca pracy i przekazała wszystkie swoje obowiązki M. J. (zeznania świadka M. J. k.93v, zeznania powódki słuchanej w trybie art. 299 kpc k.94-94v). W dniu 30 czerwca 2017r. strony

spotkały się u notariusza celem przepisania przez pozwanego na powódkę domu i wtedy też pozwany powiedział, że chciałby zakończyć stosunek pracy, ale powódka się nie zgodziła (zeznania stron słuchanych w trybie art. 299 kpc k. 94-95). Od dnia 1 lipca 2017r. powódka nie przyjeżdżała do pracy i strony nie kontaktowały się między sobą i dopiero w dniu 10 lipca do powódki zatelefonował pozwany, żeby powódka złożyła wniosek urlopowy na okres od 20 czerwca, ale powódka odmówiła twierząc, że przecież pracowała od 20 czerwca do końca czerwca (zeznania stron słuchanych w trybie art. 299 kpc).

W dniu 11 lipca pozwany przyjechał do domu powódki i przedstawił powódce na piśmie propozycję rozwiązania stosunku pracy polegającą na tym, że umowa rozwiąże się za porozumieniem stron z dniem 11 lipca 2017r., a powódce zostanie wypłacona odprawa w wysokości trzymiesięcznego wynagrodzenia (treść porozumienia - k.5, zeznania stron słuchanych w trybie art. 299 kpc). Powódka chciała skonsultować się z prawnikiem, doszło do nieporozumienia między stronami, interweniowała Policja i pozwany przy policjantach powiedział, że prześle powódce pismo o rozwiązaniu z nią stosunku pracy w trybie dyscyplinarnym i świadectwo pracy (zeznania stron słuchanych w trybie art. 299 kpc).

Tego też dnia pozwany wysłał powódce drogą pocztową pismo z dnia 11 lipca 2017r. zawierające jego oświadczenie woli o rozwiązaniu z nią stosunku pracy w trybie art.30§1 pkt3 w zw. z art. 52§1 kp bez wypowiedzenia z winy pracownika, a jako przyczynę tej decyzji podał ciężkie naruszenie przez powódkę podstawowych obowiązków pracowniczych tj. naruszenie przez powódkę obowiązku codziennego stawiania się do pracy i gotowości jej świadczenia, a także brak jakiegokolwiek zawiadomienia o braku możliwości stawiania się do pracy. Dalej pozwany napisał, że od 20 czerwca 2017r. powódka nie stawia się do pracy, jak również brak jest informacji co jest przyczyną braku możliwości stawiania się do pracy, a zachowanie powódki uzasadnia powstanie domniemania o porzuceniu pracy (pismo - k.7, 66-66v).

W piśmie tym podana została informacja, że w terminie 21 dni od dnia doręczenia pisma, przysługuje powódce prawo wniesienia odwołania do Sądu Rejonowego Lublin-Zachód w Lublinie VII Wydział Pracy i Ubezpieczeń Społecznych (pismo k.7,66-66v).

W dniu 13 lipca pozwany ponownie przyjechał do powódki, żeby powódka jednak zastanowiła się nad rozwiązaniem umowy o pracę za porozumienie stron (zeznania stron słuchanych w trybie art. 299 kpc).

Od dnia 13 lipca powódka przebywała na zwolnieniu lekarskim, o czym powiadomiła pracodawcę (k.10).

W dniu 14 lipca 2017r. powódka wysłała do pozwanego wiadomość sms o treści „na zwolnieniu mogę być do 10.11, czy napisać porozumienie o rozwiązaniu umowy bez wypowiedzenia z trzymiesięcznym odszkodowaniem z dniem 11.11?”, a pozwany nie odpowiedział na otrzymanego sms-a (zeznania stron słuchanych w trybie art. 299 kpc).

W dniu 17 lipca 2017r. powódka wysłała do pozwanego wiadomość sms o treści: „ przystaje na twoje warunki rozwiązania umowy o pracę, napisze wniosek urlopowy od 20.06.do 12.07. i wyślę pocztą, ty napisz rozwiązanie umowy o pracę z datą 11.11, zapłatę odszkodowania trzymiesięcznego, z wynagrodzeniem 14.400 i też wyślij pocztą, nie zapomnij o ekwiwalencie za urlop, notariusza umawiać na przyszły tydzień z przepisaniem nazwy”, a pozwany nie odpowiedział na otrzymaną wiadomość (zeznania stron słuchanych w trybie art. 299 kpc).

W dniu 21 lipca 2017r. powódka odebrała przesyłkę pocztową zawierającą oświadczenie woli pozwanego z dnia 11 lipca 2017r. o rozwiązaniu z nią stosunku pracy bez wypowiedzenia (k.6, 67-68).

W dniu 21 lipca 2017r. powódka zwróciła się w e-mailu do M. J. z informacją o tym, że została dyscyplinarnie zwolniona z pracy z powodu nieobecności w pracy od dnia 20. 06.2017r., co – jej zdaniem, nie jest prawdą, a więc prosi o pismo uchylające tę decyzję w terminie jak najszybszym, aby nie musiała się odwoływać; w wiadomości tej także podała, że w piśmie rozwiązującym stosunek pracy została pouczona o możliwości odwołania się do sądu pracy (e-mail k.12).

W piśmie z dnia 24 lipca 2017r. profesjonalny pełnomocnik powódki zwrócił się do pozwanego o zapłatę na rzecz powódki kwoty 500.000,00 zł tytułem jednorazowego rozliczenia konkubinatu (k.85-86).

W dniu 6 sierpnia 2017r powódka udała się do Biura (...) w K., prowadzącego księgowość formy pozwanego i uzyskała tam informację, że nie została wyrejestrowana z ZUS (zeznania powódki słuchanej w trybie art. 299 kpc).

W dniu 8 sierpnia 2017r. pozwany złożył do ZUS wniosek o wyrejestrowanie powódki z ubezpieczeń społecznych z dniem 12 lipca 2017r. (k.65, zeznania pozwanego słuchanego w trybie art. 299 kpc).

W dniu 17 sierpnia 2017r. powódka odebrała przesyłkę pocztową zawierającą świadectwo pracy za okres jej pracy w firmie pozwanego (bezsporne).

Wynagrodzenie powódki stanowiło kwotę 3.444,42 zł (k.31).

Powyższy stan faktyczny sąd ustalił w oparciu o dokumenty złożone do akt sprawy, a wskazane wyżej, których prawdziwość czy autentyczność nie była kwestionowana przez żadną ze stron, a także w oparciu o zeznania stron słuchanych w trybie art. 299 kpc, które to zeznania – co do istotnych okoliczności, nie są sporne pomiędzy stronami. Zeznania świadka M. J. zostały obdarzone wiarą w całości, bo są zgodne ze sobą, a także z dokumentami złożonymi do akt sprawy i nie są kwestionowane przez żadną ze stron.

Zeznania świadków M. H. (k.94v-95) i K. S. (k.95) nie mają znaczenia dla istoty sprawy i nie zostały poddane analizie przez sąd.

Sąd Rejonowy zważył co następuje:

Zgodnie z art. 264 § 2 kp, żądanie przywrócenia do pracy lub odszkodowania wnosi się do sądu pracy w ciągu 21 dni od dnia doręczenia zawiadomienia o rozwiązaniu umowy o pracę bez wypowiedzenia.

W niniejszej sprawie bezspornym jest, że pozwany pracodawca ostatecznie podjął w dniu 11 lipca 2017r., po rozmowie z powódką, gdy ta nie przyjęła jego propozycji rozwiązania stosunku pracy za porozumieniem stron z dniem 11 lipca 2017r., decyzję o rozwiązaniu z nią umowy o pracę bez wypowiedzenia i takie jednostronne oświadczenie woli zostało przez niego sformułowane na piśmie i wysłane do powódki w dniu 11 lipca 2017r. drogą pocztową, a powódka odebrała przesyłkę pocztową zawierającą to oświadczenie woli pracodawcy w dniu 21 lipca 2017r. Zgodnie z art.61§1 kc w zw. z art. 300kp, oświadczenie woli, które ma być złożone innej osobie, jest złożone z chwilą, gdy do niej doszło w taki sposób, że mogła zapoznać się z jego treścią, a więc dzień 21 lipca 2017r. był dniem, w którym powódka zapoznała się z treścią oświadczenia woli pracodawcy o rozwiązaniu z nią stosunku pracy i od tego momentu swobodnie dysponowała tym dokumentem. Tym samym uznać należy, iż już od następnego dnia po otrzymaniu przez powódkę tego oświadczenia woli pracodawcy, rozpoczął bieg termin przewidziany przez ustawodawcę do odwołania się do sądu przez pracownika od dokonanego przez pracodawcę rozwiązania umowy o pracę. Pozwany pracodawca w piśmie rozwiązującym z powódką stosunek pracy zawarł stosowne pouczenie, określające iż od tej decyzji pozwanego powódka może odwołać się w terminie 21 dni od dnia doręczenia pisma do sądu. Wprawdzie pracodawca w nieprawidłowy sposób określił sąd do którego powódka mogła złożyć to odwołania, ale ten fakt nie ma żadnego znaczenia dla biegu terminu określonego w art. 264§2 kp.

Zatem termin do wniesienia przez powódkę odwołania od decyzji pracodawcy o rozwiązaniu z nią umowy o pracę upływał w dniu 11 lipca 2017r. Tymczasem powódka złożyła do sądu pozew kwestionujący zasadność dokonanego rozwiązania umowy o pracę bez wypowiedzenia dopiero w dniu 18 sierpnia 2017r., a więc po upływie terminu wskazanego w art. 264 § 2 kp.

Zgodnie z art. 265 kp, jeżeli pracownik nie dokonał - bez swojej winy - w terminie czynności, o których mowa w art. 264 kp, sąd pracy na jego wniosek postanowi przywrócenie uchybionego terminu, przy czym wniosek o przywrócenie terminu powinien być wniesiony do sądu pracy w ciągu 7 dni od dnia ustania przyczyny uchybienia terminu. We wniosku takim należy uprawdopodobnić okoliczności uzasadniające przywrócenie terminu. Warunkiem pozytywnego rozstrzygnięcia o przywróceniu terminu jest bowiem jego uchybienie bez winy pracownika, przy czym oczywiste jest, iż w tym zakresie ciężar dowodzenia, zgodnie z art. 6 kc spoczywa na pracowniku. Innymi słowy, to pracownik

musi wykazać, iż niedokonanie zawarowanej terminem czynności prawnej było wynikiem uchybień za które nie ponosi on winy, przy czym może to być zarówno postać winy umyślnej, jak i nieumyślnej, a skoro tak – to nawet opieszałość strony bądź jej lekkie niedbalstwo mogą być traktowane jako przejaw jej winy (np. wyrok SN z 10.1.2002 r. w sprawie I PKN 798/00). Brak winy pracownika w przekroczeniu terminów z art. 264 kp należy analizować w płaszczyźnie jego subiektywnej oceny stanu rzeczy, zwłaszcza z uwzględnieniem stopnia jego wykształcenia i posiadanej wiedzy prawniczej (np. wyrok SN z 21.2.2002 r. w sprawie I PKN 903/00) oraz doświadczenia życiowego, a także z uwzględnieniem obiektywnego miernika staranności, jakiej można wymagać od strony dbającej należycie o swoje interesy, w sytuacji gdy przekroczenie uchybionego terminu jest niewielkie (np. wyrok SN z 9.3.2011 r. w sprawie II PK 225/10; wyrok SN z 12.1.2011 r. w sprawie II PK 186/10; wyrok SN z 2.4.2008 r. w sprawie II PK 274/07, wyrok SN z dnia 17 listopada 1998 r. w sprawie I PKN 440/98). Znaczące przekroczenie terminu do wniesienia odwołania od wypowiedzenia umowy o pracę mogą usprawiedliwiać tylko szczególne okoliczności trwające przez cały czas opóźnienia (np. wyrok SN z 18.5.2010 r. w sprawie I PK 15/10; wyrok SN z 16.10.2008 r. w sprawie III PK 27/08). Z orzecznictwa Sądu Najwyższego wynika, że za okoliczności wyłączające winę pracownika w uchybieniu terminu z art. 264 kp mogą zostać uznane: choroba (np. wyrok SN z 7.8.2002 r. w sprawie I PKN 480/01 oraz wyrok SN z 25.8.1998 r. w sprawie I PKN 270/98), wprowadzenie pracownika przez pracodawcę w błąd co do rzeczywistej przyczyny wypowiedzenia umowy o pracę (np. wyrok SN z 30.5.2001 r. w sprawie I PKN 415/00).

Sąd rozpoznający wniosek powódki o przywrócenie jej terminu do wniesienia odwołania od przedmiotowej decyzji pracodawcy o rozwiązaniu z nią umowy o pracę podziela wskazane wyżej orzecznictwo Sądu Najwyższego i przenosząc je na realia przedmiotowej sprawy uznać należy, że - w ocenie sądu, nie zachodzą żadne okoliczności uzasadniające przywrócenie powódce uchybionego terminu.

Powódka w swoim wniosku sformułowanym na piśmie o przywrócenie jej terminu do wniesienia odwołania od przedmiotowej decyzji pracodawcy podnosiła, iż uchybiła ona terminowi wskazanemu w art. 264§2 kp, gdyż od dnia 13 lipca 2017r. przebywała na zwolnieniu lekarskim, mieszka sama i nie ma nikogo, kto pomógłby jej w napisaniu odwołania, a w trakcie przesłuchania jej w na rozprawie podnosiła także, że uchybiła temu terminowi, bo była przekonana, że pozwany, po tym gdy ona w dniu 17 lipca w wiadomości sms-owej napisała, iż przystaje na jego warunki co do rozwiązania stosunku pracy, to cofnie on swoje pismo o zwolnieniu powódki w trybie dyscyplinarnym. Powódka podnosiła też, że dopiero gdy otrzymała w dniu 17 sierpnia świadectwo pracy, to złożyła niezwłocznie odwołanie do tut. sądu.

W ocenie sądu, z zebranego w sprawie materiału dowodowego nie wynika, iż powódka bez swojej winy uchybiła terminowi określonymu w art 264 §2 kp. Przede wszystkim fakt, że powódka przebywała na zwolnieniu lekarskim od 13 lipca 2017r. nie miał żadnego wpływu na realną możliwość podjęcia przez powódkę działań zmierzających do poddania ocenie przez sąd decyzji pracodawcy o dyscyplinarnym zwolnieniu jej z pracy. Powódka bowiem po 21 lipca, co sama przyznała, poruszała się poza miejsce swojego zamieszkania, była np. w dniu 6 sierpnia u księgowej w miejscowości oddalonej od jej miejsca zamieszkania, a nadto w tym czasie kontaktowała się z profesjonalnym pełnomocnikiem, który pisał w jej imieniu pismo do pozwanego, wprawdzie dotyczące innych roszczeń niż wynikających ze stosunku pracy, lecz oczywiście fakt, że kontaktowała się z prawnikiem świadczy o tym, że była w stanie w tym czasie świadomie zadbać o swoje interesy. Powódka także mogła uzyskać u tego profesjonalnego pełnomocnika poradę w sprawie także dla niej przecież istotnej tj. czy wnieść odwołanie od decyzji pracodawcy, z którą to decyzją powódka się nie zgadzała. Powódka, jak sama przyznała, miała świadomość, iż odwołanie do sądu od tej - jej zdaniem, niesłusznej decyzji pracodawcy, może wnieść w określonym terminie, a tym fakcie świadczy też treść wiadomości wysłanej przez nią do M. J. w dniu 21 lipca, a więc w dniu otrzymania decyzji pracodawcy.

Także, w ocenie sądu, powódka nie miała żadnych uzasadnionych podstaw, aby mieć przekonanie, że pozwany – wobec tego, że w dniu 17 lipca poinformowała go w formie sms-owej, iż przystaje na jego warunki co do rozwiązania stosunku pracy za porozumieniem stron, to cofnie swoje oświadczenie woli z dnia 11 lipca o rozwiązaniu z nią stosunku pracy. Oświadczenie woli o rozwiązaniu stosunku pracy bez wypowiedzenia jest jednostronnym oświadczeniem woli, a rozwiązanie umowy o pracę za porozumieniem stron wymaga zgodnego oświadczenia woli dwóch stron stosunku pracy o rozwiązaniu stosunku pracy na warunkach określonych zgodnie w tym dwustronnym oświadczeniu woli.

Pozwany w dniu 11 lipca przedstawił powódce na piśmie propozycję rozwiązania stosunku pracy za porozumieniem stron z dniem 11 lipca 2017r., z wypłatą na rzecz powódki odprawy w wysokości trzymiesięcznego wynagrodzenia, zaś powódka w żadnym momencie nie przystała na warunki zaproponowane jej przez pozwanego w tym oświadczeniu woli, a więc nie złożyła oświadczenia woli o rozwiązaniu stosunku pracy łączącego strony za porozumieniem stron z dniem 11 lipca 2017r. z wypłatą na jej rzecz odprawy w wysokości trzymiesięcznego wynagrodzenia. Powódka w formie wiadomości sms-owych wysłanych do pozwanego z dnia 14 lipca 2017r. i potem 17 lipca złożyła oświadczenie woli o tym, że chce rozwiązać stosunek pracy łączący strony za porozumieniem stron ale z dniem 11 listopada, czyli po wyczerpaniu okresu zasiłkowego, z wypłatą odszkodowania w wysokości trzymiesięcznego wynagrodzenia. Zatem wola powódki co do warunków rozwiązania stosunku pracy z pozwanym była zupełnie inna niż pracodawcy, bo powódka chciała tę umowę rozwiązać z datą 11 listopada, a pozwany z datą 11 lipca, a zatem powódka nie może twierdzić, że ona przystała na warunki zaproponowane jej przez pozwanego. Pozwany po otrzymaniu tych wiadomości sms-owych od powódki nie odpowiedział na nie w żaden sposób, a więc powódka nie mogła mieć przekonania, że strony porozumiały się do co sposobu, terminu i warunków rozwiązania stosunku pracy, a więc że jednostronne oświadczenie woli pozwanego z dnia 11 lipca nie ma już prawnego znaczenia dla sprawy. Pozwany w żadnym momencie nie cofnął swojego oświadczenia woli z dnia 11 lipca o rozwiązaniu z powódką stosunku pracy na podstawie art. 52§1 kp, a zatem powódka absolutnie nie miała podstaw aby uznać, że tego oświadczenia woli pozwanego już nie ma. Wskazać tu należy na wyrok Sądu Najwyższego z dnia 1 czerwca 2017 r. w sprawie I PK 180/16 - Samo subiektywne przekonanie pracownika o cofnięciu wypowiedzenia umowy o pracę nie usprawiedliwia przywrócenia nadmiernie uchybionego terminu wniesienia odwołania do sądu pracy. Mylna ocena intencji pracodawcy i nadmiernie spóźnione wniesienie odwołania do sądu pracy pozbawiły pracownika z własnej winy możliwości sądowej weryfikacji bezprawnego wypowiedzenia umowy o pracę, które uzyskało walor prawnej skuteczności wyłącznie z powodu zawinionego uchybienia przez skarżącą terminu zaskarżenia wadliwej czynności rozwiązującej stosunek pracy. Jak już wyżej podniesiono, oświadczenie woli pozwanego o rozwiązaniu z powódką stosunku pracy na podstawie art. 52§1 kp zostało skutecznie wobec powódki złożone w dniu 21 lipca 2017r. i zostało ono wysłane pocztą przez pozwanego po tym, gdy w dniu 11 lipca powódka nie przyjęła propozycji pozwanego rozwiązania stosunku pracy za porozumieniem stron na warunkach określonych przez niego. Fakt, że już po wysłaniu tego oświadczenia woli pozwanego o zwolnieniu dyscyplinarnym, pozwany prowadził rozmawiał z powódką na temat możliwości rozwiązania umowy o pracę za porozumieniem stron nie oznacza, że pozwany cofnął swoje jednostronne oświadczenie woli z dnia 11 lipca o rozwiązaniu z powódką stosunku pracy na podstawie art. 52§1 kp. Podkreślić jeszcze raz należy, że powódka w żadnym momencie nie zaakceptowała warunków na jakich pozwany proponował rozwiązanie umowy o pracę za porozumieniem stron; warunki tego rozwiązania zaproponowane przez powódkę w dniu 14 i 17 lipca były inne, w szczególności co do terminu rozwiązania umowy niż te które proponował w dniu 11 lipca na piśmie pozwany, a pozwany nie złożył oświadczenia woli, że przystaje na warunki rozwiązania stosunku pracy zaproponowane przez powódkę w wiadomościach sms-owych. Zwrócić należy uwagę na fakt, że powódka składała te propozycje wobec pozwanego w dniach 14 i 17 lipca, a w e-mailu wysłanym do M. J. w dniu 21 lipca, a więc zaraz po otrzymaniu decyzji pracodawcy o zwolnieniu jej z pracy, zawarła słowa, które bez wątpliwości wskazują na to, że powódka miała wówczas świadomość, że może się w odpowiednim terminie odwołać do sądu od jednostronnej decyzji pracodawcy, bo prosiła o pismo uchylające decyzję pracodawcy o zwolnieniu jej dyscyplinarnym, żeby nie musiała odwoływać się do sądu.

Tak więc, w ocenie sądu, powódka, która z racji wieku ma duże doświadczenia życiowe, a także – co choćby wynika z treści pisma jej pełnomocnika z dnia 24 lipca skierowanego do pozwanego, potrafiła wtedy należycie dbać o swoje interesy, to także powinna zadbać o swoje interesy jako pracownika niesłusznie – w jej ocenie, zwolnionego przez pozwanego pracodawcę.

Wobec tego wskazane przez powódkę okoliczności złożenia przez nią pozwu po upływie terminu do jego złożenia, nie mogą stanowić podstawy przywrócenia jej terminu do wniesienia odwołania od decyzji pracodawcy, bo nie zaistniały szczególne okoliczności wskazujące na brak winy powódki w nieterminowym wniesieniu przez niego pozwu do sądu.

Zgodnie z utrwalonym orzecnictwem (np. uchwała składu siedmiu sędziów z dnia 14 marca 1986 r. w sprawie III PZP 8/86), terminy z art. 264 k.p. są terminami prawa materialnego, a tym samym sąd oddala powództwo, jeżeli pozew został wniesiony po upływie terminów określonych w art. 264 k.p., których nie przywrócono.

Niezachowanie zaś przez pracownika terminu do zaskarżenia decyzji pracodawcy o zwolnieniu dyscyplinarnym wyłącza potrzebę rozważania zasadności i legalności przyczyn tej decyzji pracodawcy (np. wyroki Sądu Najwyższego z dnia 23 listopada 2001 r., I PKN 693/00, OSNP 2003 Nr 22, poz. 539 oraz z dnia 23 czerwca 2005 r., II PK 287/04, Prawo Pracy 2006 nr 1, s. 33). Gdyby powódka wniosła odwołanie w terminie przypisanym, sąd badałby niewątpliwie sprawę merytorycznie tj. badałby rzeczywiste istnienie przyczyny podawanej w treści oświadczenia woli pozwanego; natomiast obecnie sąd badał, czy tylko zaistniały okoliczności świadczące o tym, że powódka bez swojej winy wniosła odwołanie od tej decyzji pracodawcy z opóźnieniem. Jak już wyżej podniesiono, w ocenie sądu takie okoliczności nie wystąpiły.

Reasumując, uznać należy, iż wobec wniesienia przez powódkę odwołania od decyzji pracodawcy o zwolnieniu jej z pracy bez wypowiedzenia po upływie terminu z art. 264 § 2 kp, przy braku przesłanek warunkujących możliwość przywrócenia uchybionego terminu, to roszczenie powódki o zasądzenie odszkodowania za niezgodne z prawem i nieuzasadnione rozwiązanie stosunku pracy bez wypowiedzenia nie wymagało dokonania dogłębnej analizy merytorycznej (wyrok SN z dnia 23 listopada 2001r. w sprawie I PKN 693/00), bo powództwo podlega oddaleniu wobec uchybienia terminowi do złożenia odwołania.

W tym stanie rzeczy i na podstawie art. 264 § 2 kp sąd orzekł jak w sentencji.

O kosztach sąd orzekł w oparciu o art. 102 kpc, który to przepis stanowi, iż w wypadkach szczególnie uzasadnionych, sąd może nie obciążać w ogóle strony przegrywającej kosztami procesu. Zdaniem sądu, taka sytuacja tu właśnie zaistniała. Sytuacja finansowa powódki wobec tego, że stosunek pracy łączący ją z pozwanym rozwiązał się, na pewno pogorszyła się, a powódka decydując się na dochodzenie swoich praw na drodze sądowej, niewątpliwie była subiektywnie przekonana o zasadności swoich roszczeń, a w szczególności o zasadności wniosku o przywrócenie jej terminu do złożenia odwołania od decyzji pracodawcy o rozwiązaniu z nią stosunku pracy bez wypowiedzenia.