

Sygn. akt IV P 86/20

WYROK

W IMIENIU

RZECZYPOSPOLITEJ POLSKIEJ

Dnia 7 czerwca 2021 r.

Sąd Rejonowy w Puławach IV Wydział Pracy

w składzie następującym:

Przewodniczący: sędzia Magdalena Gałkowska

Ławnicy: Monika Jędrzejczak, Marianna Jonak

Protokolant st.sekr.sąd. Katarzyna Jankowska

po rozpoznaniu w dniu 24 maja 2021 r. w Puławach

sprawy z powództwa D. M. (1)

przeciwko (...) Spółka z o.o. w W.

o odszkodowanie za niezgodne z prawem rozwiązanie umowy o pracę

I. oddała powództwo;

II. nie obciąża powoda kosztami procesu.

UZASADNIENIE

W pozwie z dnia 16 czerwca 2020r. (data stempla pocztowego) powód D. M. (1) wnosił o uznanie wypowiedzenia umowy o pracę dokonane jemu przez (...) sp. z o.o. w W. za bezskuteczne, uznanie tego rozwiązania umowy o pracę za dokonane z naruszeniem przepisów art 52 §1 pkt 1 kp i przywrócenie go do pracy na dotychczasowych zasadach, a w przypadku uznania przez sąd przywrócenia za niecelowe, zasądzenie na jego rzecz od pozwanego odszkodowania za niezgodne z prawem rozwiązanie z nim umowy o pracę. Powód wnosił też, aby w przypadku stwierdzenia przez sąd, iż przedmiotowy pozew został złożony po upływie 14 dniowego terminu wynikającego z treści stosownych przepisów kp, to wnosi o przywrócenie mu terminu, gdyż pozwana spółka w uzasadnieniu rozwiązania umowy o pracę sygnowanego datą 15 maja 2020r., a otrzymanym przez niego w dniu 25 maja 2020r, poinformowała go o możliwości złożenia pozwu w terminie 21 dni licząc od dnia jego otrzymania.

Na rozprawie w dniu 12 listopada 2020r. pełnomocnik powoda oświadczył, że popiera powództwo o zasądzenie na rzecz powoda od pozwanej spółki odszkodowania za niezgodne z prawem rozwiązanie umowy o pracę w wysokości trzymiesięcznego wynagrodzenia.

Pozwana (...) sp. z o.o. w W. powództwa nie uznała i wносиła o jego oddalenie, podnosząc przede wszystkim, iż powództwo zostało wniesione z naruszeniem 21 dniowego zawitego terminu określonego w art. 264 §2 kp.

Sąd Rejonowy ustalił następujący stan faktyczny:

Powód D. M. (1) zatrudniony był w pozwanej (...) sp. z o.o. w W. od 1 listopada 2017r. na podstawie umowy o pracę zawartej na czas nieokreślony, jako monter konstrukcji stalowych (k.45, akta osobowe).

Praca powoda wykonywana była przede wszystkim w ramach zagranicznych delegacji, po których powód wracał i oczekiwał na skierowanie go na kolejny wyjazd (zeznania świadka B. T. 00:26:31 nagrania protokołu rozprawy z dnia 14.12.20).

W okresie od 17 marca 2020r. powód nie wykonywał pracy na rzecz pozwanego pracodawcy (bezsporne).

Powód leczył zęby od marca 2020r., leczenie ze względu na pandemię zostało przerwane (zeznania powoda słuchanego w trybie art. 299 kpc, zeznania świadków: R. M. 00:06:57 nagrania protokołu rozprawy z dnia 14.12.20 i D. M. (2) 01:47:20 nagrania protokołu rozprawy z dnia 14.12.20, zaświadczenie k.7) . Powód poinformował A. N. o tym, że w marcu i kwietniu zamierza leczyć zęby, poprosił o urlop bezpłatny na leczenie zębów, nie określał czasu, powiedział że sam się odezwie (zeznania świadka A. N.). W okresie marzec- kwiecień 2020 organizowane były przez pozwaną spółkę wyjazdy pracowników w delegacje zagraniczne i A. P. miała informację, aby powoda nie wysyłać w tym czasie w delegację z uwagi na leczenie zębów (zeznania świadków: A. P. i A. N.).

W dniu 4 maja 2020 przyszedł do oddziału w D. w sprawie wydania mu dokumentów; wtedy też wypełnił i podpisał druk wniosku urlopowego dotyczący przebywania przez niego na urlopie bezpłatnym w okresie od 17.03. do 30.04.2020 (k.40, zeznania świadka B. T.). Wtedy też powód oświadczył, że jest gotowy do wykonywania pracy na rzecz pozwanej spółki (zeznania świadków: A. P. 01:17:17 nagrania protokołu rozprawy z dnia 14.12.20 , A. N. 01:05:28 i 01:29:07 nagrania protokołu rozprawy z dnia 00:09:49 nagrania protokołu rozprawy z dnia 24.05.21).

W dniu 5 maja B. T. wysłała do powoda wiadomość sms, iż na dzień 10 maja (niedziela) zaplanowany jest wyjazd do Niemiec w delegację i prosi powoda o informację, czy chce jechać, a powód odpowiedział sms w dniu 6 maja, że jedzie (k.48, zeznania świadków: A. P., B. T., zeznania powoda słuchanego w trybie art. 299 kpc). W dniu 8 maja, w piątek, A. P. próbowała się skontaktować telefonicznie z powodem, a gdy się to nie udało, to godz. 11.16 B. T. sms poprosiła powoda o pilny kontakt w sprawie wyjazdu (k.48), a wobec braku kontaktu ze strony powoda ponownie o godz. 12.38 wysłany został do powoda sms z prośbą o potwierdzenie sms-em udziału w wyjeździe, a powód o godz. 12.50 wysłał sms o treści „potwierdzam” (k.51). Wtedy A. P. przystąpiła do wysyłania dokumentów związanych z wyjazdem, zawierających nazwisko i inne dane powoda , był zarezerwowany hotel i przygotowane dokumenty w jęz. niemieckim (zeznania świadka A. P.).

8 maja lekarz stomatolog lecząca powoda zawiadomiła powoda o możliwości podjęcia leczenia i wyznaczyła mu terminy wizyt w maju (zeznania powoda słuchanego w trybie art. 299 kpc, zeznania świadków: R. M. 00:06:57 nagrania protokołu rozprawy z dnia 14.12.20 i D. M. (2) 01:47:20 nagrania protokołu rozprawy z dnia 14.12.20, zaświadczenie k.7) .

Następnie tego dnia, czyli 8 maja o godz. 15.55 powód wysłał wiadomość sms do A. P., że nie może pojechać w niedzielę (k.51), a A. P. próbowała się z nim skontaktować telefonicznie, ale bezskutecznie, a wtedy o godz. 16.38 zapytała sms powoda, czy rezygnuje on z wyjazdu (k.53). Tego dnia A. P. w związku z nagłą rezygnacją powoda z wyjazdu musiała znaleźć inną osobę na ten wyjazd z odpowiednimi uprawnieniami (zeznania świadków: A. P., B. T., A. N.). Powód po 8 maja nie kontraktował się z pracownikami pracodawcy i nie wyjaśniał jakie są przyczyny nagłej odmowy wyjazdu (zeznania świadka B. T.).

W dniu 12 maja 2020r. do oddziału spółki w D. wpłynął wniosek powoda z dnia 9 maja 2020r. o udzieleniu mu urlopu wypoczynkowego od 4 maja do dnia 29 maja, a prośbę swą powód uzasadniał potrzebą załatwienia spraw osobistych, w tym zakończenia obecnie trwającego leczenia stomatologicznego w terminach uniemożliwiających mu świadczenie pracy w maju (k. 27, historia przesyłki –k.-28-28v, zeznania świadka A. N.).

W dniu 15 maja 2020r. upoważniony pracownik pozwanej spółki B. T. (1) (upoważnienie k.47) sporządziła oświadczenie woli pozwanego pracodawcy o rozwiązaniu z powodem umowy o pracę na podstawie art. 52§1 kp z

powodu ciężkiego naruszenia przez powoda podstawowych obowiązków pracowniczych. W uzasadnieniu tej decyzji wskazano, że: „do podstawowych obowiązków pracownika należy wykonywanie przez pracownika pracy sumiennie i starannie oraz stosownie do poleceń przełożonych, które dotyczą pracy, jeżeli nie są sprzeczne z przepisami prawa lub umową o pracę. Dnia 5 maja 2020r. pracodawca wystosował do powoda zawiadomienie, iż dnia 10 maja 20r. delegowany będzie do pracy za granicą, na powyższe powód wyraził zgodę potwierdzając tym samym gotowość do pracy. Dnia 8 maja w wiadomości sms wysłanej do pracodawcy oświadczył jednak, że nie stawi się do 10 maja do pracy, nie usprawiedliwiając w żaden sposób swojej absencji. Do 12 maja pracodawca nie mógł nawiązać z nim żadnego kontaktu”. Dalej w piśmie tym wskazano, że nie bez znaczenia pozostaje fakt, iż znalezienie zastępstwa na zaplanowany wyjazd wiązało się z licznymi trudnościami i reorganizacją pracy innych pracowników, których można było uniknąć. Następnie w dniu 12 maja pracodawca otrzymał drogą pocztową wniosek powoda o udzielenie mu urlopu wypoczynkowego z datą wsteczną tj. od 4 maja do dnia 29 maja . Pracodawca nie wyraził zgody na udzielenie urlopu we wskazanym terminie.

W piśmie tym podana została informacja, że żądanie przywrócenia do pracy lub odszkodowania wnosi się do Sądu Rejonowego w Puławach IV Wydział Pracy w ciągu 21 dni od dnia doręczenia zawiadomienia o rozwiązaniu umowy o pracę (pismo k.5-6, 32-32v, akta osobowe, potwierdzenie odbioru k.33-34 , akta osobowe).

Pismo o zawierające oświadczenie woli pracodawcy o rozwiązaniu z powodem umowy o pracę zostało wysłane do niego drogą pocztową w dniu 15 maja 2020r. i powód odebrał tę przesyłkę – jak wynika z pokwitowania odbioru pisma - w dniu 18 maja 2010r. – akta osobowe .

Tego też dnia pracodawca wysłał drogą pocztową do powoda „odpowiedź na wniosek z dnia 9 maja 2020r.”, w którym to piśmie pozwany pracodawca oświadczył, że nie udziela powodowi urlopu wypoczynkowego w terminie od 4 maja do dnia 29 maja a powód odebrał tę przesyłkę – jak wynika z pokwitowania odbioru pisma - w dniu 18 maja 2010r. – k.8, 29-30, akta osobowe .

Następnie do B. T. zatelefonowała matka powoda i chciała porozmawiać w sprawie przyczyn rozwiązania z synem umowy o pracę (zeznania świadków: B. T., A. N., D. M.). Telefon ten był wykonany w dniu 19 maja i tego dnia B. T. rozmawiała osobiście z D. M., a potem telefonicznie z prezesem zarządu R. C., który zgodził się na spotkanie z powodem w dniu 21 maja rano , B. T. przekazała tę informację matce powoda, a gdy powód nie stawił się na rozmowę w dniu 21 maja, to B. T. zatelefonowała do matki powoda, która powiedziała, że syn przyjedzie 22 maja (zeznania świadka B. T.). W dniu 22 maja rano powód się nie stawił w siedzibie oddziału, przesłał do B. T. sms, że wynikło mu pewne opóźnienie w grafiku przez co nie może być w firmie o 15.00, a B. T. odpowiedziała sms, że pracują do 16.00, a powód o 15.32 napisał, że nie wyrobi się i prosi o wyznaczenie dogodnej godziny spotkania, a B. T. poinformowała go, że termin spotkania odbędzie się w poniedziałek rano (k.48-49, zeznania świadka B. T.). Powód stawił się w dniu 25 maja na spotkanie w siedzibie oddziału i oświadczył, że nie jest zainteresowany pracą, że rozwiązanie umowy o pracę jest niezgodne z prawem (zeznania świadka B. T.).

Stosunek pracy łączący strony rozwiązał się z dniem 18 maja 2020r. i w dniu 22 maja 2020r. sporządzonej zostało przez pracodawcę świadectwo pracy, które w dniu 25 maja 2020r. zostało wysłane do niego drogą pocztową i powód odebrał tę przesyłkę – jak wynika z pokwitowania odbioru pisma - w dniu 26 maja 2010r. – k. 9,35, akta osobowe , potwierdzenie odbioru- k.37-38v, akta osobowe.

Wynagrodzenie powoda stanowiło kwotę 2.600,00 zł (k.70).

Powyższy stan faktyczny sąd ustalił w oparciu o dokumenty złożone do akt sprawy, a także oryginały dokumentów złożonych do akt osobowych powoda, wskazane wyżej, których prawdziwość czy autentyczność nie była kwestionowana przez żadną ze stron. W szczególności za wiarygodny należy uznać oryginał potwierdzenia odbioru osobiście przez powoda korespondencji wysłanej do niego w dniu 15 maja przez pozwanego pracodawcę drogą pocztową zawierającej oświadczenie woli pracodawcy o rozwiązaniu z powodem umowy o pracę i z tego dokumentu wynika, że powód odebrał tę przesyłkę w dniu 18 maja 2010r., co potwierdził swoim własnoręcznym podpisem, umieszczając osobiście datę. Także za oczywiście wiarygodny należy uznać oryginał potwierdzenia odbioru osobiście

przez powoda korespondencji wysłanej do niego w dniu 25 maja przez pozwanego pracodawcę drogą pocztową, zawierającej świadectwo pracy i z tego dokumentu wynika, że powód odebrał tę przesyłkę w dniu 26 maja 2010r., co także potwierdził swoim własnoręcznym podpisem, umieszczając osobiście datę. Te dokumenty – potwierdzenia odbioru są także zgodne z dokumentami – potwierdzeniami nadania danej przesyłki pocztowej, które również należy uznać za wiarygodne. Także, w szczególności za autentyczną, a tym samym wiarygodną, należy uznać złożoną do akt korespondencję sms prowadzoną między pracownikami pozwanej spółki, a powodem.

W tym miejscu należy podnieść, iż z § 4 ust. 1 rozporządzenia Ministra Sprawiedliwości z dnia 12 października 2010 r. w sprawie szczegółowego trybu i sposobu doręczania pism sądowych w postępowaniu cywilnym (tekst jedn.: Dz. U. z 2015, poz. 1222) wynika, że odbierający przesyłkę potwierdza jej odbiór na formularzu odbioru przez umieszczenie podpisu zawierającego imię i nazwisko oraz wpisanie daty otrzymania przesyłki. Pocztowy dowód doręczenia pisma adresatowi jest korzystającym z domniemania prawdziwości dokumentem urzędowym w rozumieniu art. 244 k.p.c., zaświadcującym fakt i datę doręczenia pisma. Zgodnie z art. 252 k.p.c., adresat może to domniemanie obalić przez wykazanie, że doręczenia w rzeczywistości nie dokonano lub że go dokonano w innym terminie. Powód takich dowodów w toku procesu nie wywiódł, twierdził tylko gołosłownie, że przesyłkę zawierającą oświadczenie woli pozwanego pracodawcy o rozwiązaniu z nim umowy o pracę otrzymał w dniu 26 maja 2020r. Te twierdzenia powoda są jednakże zupełnie gołosłowne, sprzeczne z wprost istniejącymi dokumentami urzędowymi, a także są zupełnie nielogiczne, bo przecież oczywistym jest, że skoro – co jest bezspornym, powód w okresie od 15 maja do 25 maja otrzymał od pracodawcy 3 dokumenty tj. pismo o rozwiązaniu umowy o pracę, odpowiedź na wniosek urlopowy i świadectwo pracy, w tym dwie przesyłki 15 maja i jedną 25 maja, to oczywistym i logicznym jest, że jedna z przesyłek wysłanych do powoda 15 maja zawierała pismo pracodawcy z dnia 15 maja rozwiązujące z nim umowę o pracę, a przesyłka wysłana do powoda 25 maja zawierała świadectwo pracy wystawione powodowi 22 maja. Sekwencja zdarzeń wyraźnie wskazuje na to że tak było i sąd w tym zakresie nie dał wiary zeznaniom powoda.

Sąd ustalając stan faktyczny oparł się o zeznania świadków: A. N., B. T. i A. P. i dał wiarę tym zeznaniom, bo są absolutnie zgodne ze sobą, z wiadomościami sms, których wydruki zostały złożone do akt. W szczególności sąd dał wiarę zeznaniom świadka B. T. co do okoliczności związanych z datą wysłania i doręczenia powodowi przesyłki zawierającej oświadczenie woli pracodawcy o rozwiązaniu stosunku pracy. Także i zeznania świadka D. M. (2) zasługują na obdarzenie ich wiarą w całości, bo jej zeznania- co do okoliczności związanych z datą doręczenia powodowi przesyłki zawierającej oświadczenie woli pracodawcy o rozwiązaniu stosunku pracy, korelują z zeznaniami świadka B. T. a także z wiadomościami sms, których wydruki zostały złożone do akt. Zeznania świadka R. M. sąd także wziął pod uwagę przy ustalaniu stanu faktycznego, bo nie są one sprzeczne z innymi dowodami zebranymi w sprawie, lecz mają tylko uboczne znaczenie.

Sąd Rejonowy zważył co następuje:

Żądanie powoda jest nieuzasadnione.

Przede wszystkim podnieść należy, iż zgodnie z art. 264 § 2 kp (w brzmieniu obowiązującym od 1.01.2017r.), 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 lub od dnia wygaśnięcia umowy o pracę. Zatem pozwany pracodawca w piśmie z dnia 15 maja 2020r. rozwiązującym z powodem stosunek pracy, wbrew twierdzeniom powoda, zawarł prawidłowe pouczenie, określające iż od tej decyzji pozwanego powód może odwołać się do tut. sądu w terminie 21 dni od dnia doręczenia pisma.

Wniesienie powództwa z żądaniem uznania bezzasadności roszczenia po upływie terminu do zaskarżenia czynności prawnej pracodawcy rozwiązującej stosunek pracy skutkuje jego oddaleniem, chyba że sąd – na podstawie art. 265 kp – przywróci powodowi termin do dochodzenia roszczenia (uchwała SN z 14.3.1986 r. w sprawie III PZP 8/86). W razie wniesienia powództwa z przekroczeniem jednego z terminów wymienionych w art. 264 kp, sąd w pierwszej kolejności bada okoliczności przekroczenia terminu, a jeżeli uzna, iż wniosek o przywrócenie terminu jest bezzasadny, nie podejmuje żadnych czynności związanych ze sprawdzeniem zasadności roszczenia. Nie przeprowadza

zatem postępowania dowodowego dotyczącego dochodzonego roszczenia. W orzecznictwie SN przyjmuje się, że sąd, oddalając powództwo na podstawie przekroczenia terminu z art. 264 KP, rozpoznaje sprawę merytorycznie, aczkolwiek nie jest to rozpoznanie istoty sporu, jakim jest ocena zasadności i zgodności z prawem czynności prawnej pracodawcy zmierzającej do rozwiązania umowy.

W niniejszej sprawie, jak wynika z wiarygodnego dokumentu- pocztowy dowód doręczenia pisma adresatowi, datą doręczenia powodowi przesyłki pocztowej zawierającej pismo pracodawcy rozwiązujące z nim umowę o pracę był dzień 18 maja 2020r., bo taki dzień wynika z potwierdzenia odbioru tej przesyłki, a datę tę wpisał sam powód, kwitując odbiór tej przesyłki. Stwierdzić należy, że to zwrotne potwierdzenie odbioru zostało prawidłowo wypełniono tj. zgodnie z § 4 ust. 1 rozporządzenia Ministra Sprawiedliwości z dnia 12 października 2010 r., a więc uznać należy, że przesyłka ta została prawidłowo powodowi doręczona i stanowi dowód doręczenia powodowi tego pisma. Jak już wyżej podniesiono, twierdzenia powoda, iż otrzymał on przesyłkę zawierającą oświadczenie woli pracodawcy o rozwiązaniu z nim umowy o pracę w dniu 26 maja są gołosłowne i nielogiczne. Pozwany pracodawca przedstawił bowiem komplet korespondencji wysyłanej do powoda w maju 2020r. zawierających: pismo o rozwiązaniu z nim umowy o pracę, odpowiedź na wniosek urlopowy powoda i świadectwo pracy i mając na uwadze daty wystawiania tych dokumentów przez pracodawcę tj. w przypadku pisma rozwiązującego umowę o pracę – 15 maja, w przypadku odpowiedzi na wniosek urlopowy- 12 maja i w przypadku świadectwa pracy - 22 maja, to daty wysłania każdej korespondencji zawierającej dany dokument i daty odbioru tych przesyłek przez powoda są kompatybilne ze sobą czasowo. W dniu 15 maja pracownicy pozwanej spółki wysłali do powoda dwie przesyłki – co wynika z potwierdzeń nadania i jedna z tych przesyłek zawierała pismo pracodawcy z 12 maja zawierające odpowiedź na wniosek powoda z dnia 9 maja 2020r. w sprawie urlopu wypoczynkowego, a druga właśnie pismo rozwiązujące umowę o pracę z dnia 15 maja i obie te przesyłki powód odebrał– jak wynika z pokwitowań odbioru pism - w dniu 18 maja 2020r. Zupełnie niedorzecznym jest twierdzenie powoda, iż korespondencja, którą odebrał w dniu 26 maja zawierała świadectwo pracy wraz z pismem rozwiązującym umowę o pracę; są to twierdzenia gołosłowne i wbrew logice i faktom. Nadto jak wynika z zeznań świadków B. T. i A. N., matka powoda D. M., zadzwoniła do firmy w sprawie rozwiązania umowy o pracę z jej synem. D. M. (2) słuchana w charakterze świadka zeznała, że o tym iż syn został zwolniony z pracy dowiedziała się z listu, który jej pokazał syn i wtedy zadzwoniła do B. T., aby się dowiedzieć co takiego zrobił jej syn, że został zwolniony. Te zgodne ze sobą zeznania tych świadków świadczą niewątpliwie o tym, że matka powoda kontaktowała się z B. T. już po tym jak powód otrzymał pismo rozwiązujące z nim umowę o pracę i na pewno to było przed 22 maja, bo wtedy w sprawie spotkania z pracodawcą korespondencję sms prowadził już sam powód.

Zatem uznać należy, że powód w dniu 18 maja 2020r. został zapoznany z treścią oświadczenia woli pracodawcy o rozwiązaniu z nim umowy o pracę. 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 18 maja 2020r. był dniem, w którym powód zapoznał się z treścią oświadczenia woli pracodawcy o rozwiązaniu z nim stosunku pracy i od tego momentu swobodnie dysponował tym dokumentem. Tym samym uznać należy, iż już od następnego dnia po otrzymaniu przez powoda 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 powodem stosunek pracy zawarł stosowne prawidłowe pouczenie, określające iż od tej decyzji pozwanego powódka może odwołać się w terminie 21 dni od dnia doręczenia pisma do sądu. Zatem termin do wniesienia przez powoda odwołania od decyzji pracodawcy o rozwiązaniu z nim umowy o pracę upływał w dniu 8 czerwca 2020r. Tymczasem powód złożył do sądu pozew kwestionujący zasadność dokonanego rozwiązania umowy o pracę bez wypowiedzenia dopiero w dniu 16 czerwca 2020r., a więc po upływie terminu wskazanego w art. 264 § 1 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 przywrócić uchybiony termin, przy czym wniosek o przywrócenie terminu powinien być wniesiony do sądu pracy w ciągu 7 dni od dnia ustania przyczyny uchybienia terminu. Powód w pozwie wnosił – jak to sformułował, aby w przypadku stwierdzenia przez sąd, iż przedmiotowy pozew został złożony po upływie 14 dniowego terminu wynikającego z treści stosownych przepisów kp, o przywrócenie mu terminu, gdyż

pozwana spółka w uzasadnieniu rozwiązania umowy o pracę sygnowanego datą 15 maja 2020r., a otrzymanym przez niego w dniu 25 maja 2020r. poinformowała go o możliwości złożenia pozwu w terminie 21 dni licząc od dnia jego otrzymania. Tymczasem, jak już wyżej podniesiono, pouczenie pracodawcy o terminie i sposobie wniesienia odwołania od decyzji pracodawcy było prawidłowe i zgodne z treścią art. 264§2 kp. Natomiast powód nie wnosił o przywrócenie jemu terminu do wniesienia odwołania od decyzji o pracodawcy z uwagi na upływ terminu 21 dni na dokonanie tej czynności, bo powód utrzymywał, że otrzymał oświadczenie pracodawcy o rozwiązaniu stosunku pracy w dniu 26 maja, a gdyby tak było, to wniesienie przez powoda pozwu w dniu 16 czerwca dokonane byłoby w terminie. Jednakże, jak wyżej podniesiono, twierdzenia powoda o tym, że otrzymał oświadczenie pracodawcy o rozwiązaniu z nim umowy o pracę w dniu 26 maja są bezpodstawne i sąd uznał, że powód otrzymał pismo rozwiązujące umowę o pracę w dniu 18 maja.

Jak już wyżej podniesiono, 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 rozwiązaniu umowy o pracę wyłącza potrzebę rozważania zasadności i legalności przyczyn tej decyzji pracodawcy. Sąd jednakże także zebrał dowody na okoliczności zasadności lub jej braku podjęcia przez pozwanego pracodawcę przedmiotowej decyzji wobec powoda, ale nie dokonywał merytorycznej oceny dokonanego rozwiązania umowy o pracę i analizy istnienia przyczyny podawanej w treści oświadczenia woli pozwanego. Z tego względu sąd pominął szczegółową ocenę zebranego w sprawie materiału dowodowego, w tym zeznań powoda składanych w trybie art. 299 kpc i świadków: A. N., B. T., A. P., D. M. (2) i R. M. wykraczający poza okoliczności związane z datą otrzymania przez powoda oświadczenia woli pozwanego pracodawcy o rozwiązaniu z nim umowy o pracę.

Reasumując, uznać należy, iż wobec wniesienia przez powoda odwołania od decyzji pracodawcy o rozwiązaniu z nim umowy o pracę po upływie terminu z art. 264 § 2 kp, to roszczenie powoda o zasądzenie odszkodowania za niezgodne z prawem i nieuzasadnione rozwiązanie stosunku pracy należało oddalić.

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 powoda wobec tego, że stosunek pracy łączący ją z pozwanym rozwiązał się, na pewno pogorszyła się, a powód decydując się na dochodzenie swoich praw na drodze sądowej, niewątpliwie był subiektywnie przekonany o zasadności swoich roszczeń.