

Sygn. akt V Pa 52/17

WYROK

W IMIENIU RZECZYPOSPOLITEJ POLSKIEJ

Dnia 18 stycznia 2018 r.

Sąd Okręgowy w Kaliszu V Wydział Pracy i Ubezpieczeń Społecznych

w składzie:

Przewodniczący:	SSO Marzena Głuchowska
Sędziowie:	SSO Stanisław Pilarczyk SSO Romuald Kompanowski (spr.)
Protokolant:	protokolant sądowy Małgorzata Przybyła

po rozpoznaniu w dniu 18 stycznia 2018r. w Kaliszu

apelacji powoda Z. W.

od wyroku Sądu Rejonowego w Kaliszu IV Wydział Pracy i Ubezpieczeń Społecznych

z dnia 23 października 2017 r. sygn. akt IV P 11/17

w sprawie z powództwa **Z. W.**

przeciwko **Specjalnemu Ośrodkowi Szkolno - (...) im. J. K. w K.**

o odszkodowanie

oddala apelację

SSO Stanisław Pilarczyk SSO Marzena Głuchowska SSO Romuald Kompanowski (spr.)

UZASADNIENIE

Z. W. złożyła 16 stycznia 2017 roku skierowany przeciwko (...) nr (...) im. J. K. w K. pozew zawierający odwołanie od wypowiedzenia zmieniającego warunki pracy i pracy wraz z wnioskiem o przywrócenie terminu do wniesienia odwołania. Powódka uznając, że wypowiedzenie zostało wydane z naruszeniem przepisów wniosła o zasądzenie odszkodowania w kwocie 8 889,00 zł zwiększonego następnie do kwoty 11 750,00 zł Powódka uzasadniła swoje powództwo tym, że dyrektor pozwanego zakładu pracy przedstawił jej jedynie propozycję zmiany warunków pracy i płacy, co do którego się nie odniosła w żaden sposób. Nie otrzymała ona żadnego oświadczenia pracodawcy o wypowiedzeniu zmieniającym. Nie pouczono jej o terminie i sposobie odwołania. Nadto nie przeprowadzono konsultacji ze związkami zawodowymi.

Specjalny Ośrodek Szkolno- (...) im J. K. w K. wniósł o oddalenie powództwa podnosząc, że odwołanie zostało złożone z przekroczeniem ustawowego terminu. Zdaniem pozwanego dochowano wszelkich wymogów prawa,

powódka odmówiła przyjęcia wypowiedzenia zmieniającego oraz przedstawionej jej propozycji zmiany warunków pracy i płacy. Dlatego też doszło do definitywnego rozwiązania stosunku pracy. Według pozwanego brak przesłanek do przywrócenia terminu do wniesienia odwołania albowiem powódka ze swej winy nie dotrzymała terminu.

Wyrokiem z 23 października 2017 r. Sąd Rejonowy w Kaliszu – IV Wydział Pracy i Ubezpieczeń Społecznych oddalił powództwo nie obciążając powódki kosztami procesu.

Powyższe rozstrzygnięcie zapadło w oparciu o następujące ustalenia faktyczne i ocenę prawną:

Powódka Z. W. była zatrudniona w pozwanym Specjalnym Ośrodku Szkolno- (...) im J. K. w K. na podstawie umowy o pracę z 17 czerwca 2008 r. na czas nieokreślony w pełnym wymiarze czasu pracy na stanowisku głównego księgowego. Wynagrodzenie zasadnicze powódki wynosiło 1980 zł. Nadto powódce przysługiwał dodatek funkcyjny w kwocie 245 zł., premia w wysokości 20% wynagrodzenia zasadniczego i dodatek stażowy. Umowę tę poprzedzała umowa terminowa z marca 2008 r. z identycznymi warunkami pracy. Praca powódki była oceniana pozytywnie. Sprawami księgowymi w ośrodku zajmowali się nadto dwaj referenci księgowi, natomiast sprawami kadrowymi – specjalista ds. kadr. Wspomniani referenci mieli szerszy zakres obowiązków w zakładzie pracy i nie wiązał się tylko ze sprawami księgowymi. Referenci byli zatrudnieni u pozwanego od początku lat osiemdziesiątych. Przed 2016 rokiem nastąpiły zmiany organizacyjne u pozwanego. Zmieniła się siedziba. Nie prowadził ośrodek własnej kuchni, magazynu żywnościowego oraz warsztatów szkolnych. Spadła ilość podopiecznych z 70 do 20 osób. Zmniejszyła się ilość operacji finansowych. Dyrektor ośrodka postanowiła zwiększyć opiekę psychologiczno – pedagogiczną nad podopiecznymi. Wiązało się to z zatrudnieniem psychologa i zmniejszeniem wymiaru czasu pracy księgowego. Dyrektor ośrodka uzyskała pozytywną opinię dla swych planów od Naczelnika Wydziału (...) w K.. W związku z ograniczeniem zadań u pozwanego, powódka w marcu 2016 roku podjęła pracę w publicznym przedszkolu nr (...) na 1/2 etatu jako księgowa.

29 września 2016 r. powódka została poproszona do gabinetu dyrektora Ośrodka. Dyrektor poinformowała powódkę o wypowiedzeniu zmieniającym warunki pracy i płacy, usiłowała wręczyć jej oświadczenie dotyczące wypowiedzenia. Powódka odmówiła przyjęcia dokumentu, jego podpisania. Stwierdziła także, że na zaproponowane warunki nie wyraża zgody. Powyższe odbyło się w obecności wicedyrektora ośrodka. W związku z zaistniałą sytuacją dyrektor ośrodka poczyniła wzmiankę na oświadczeniu o wypowiedzeniu umowy o pracę o zaistniałej sytuacji. Notatkę podpisała również obecna wicedyrektor. Powódka była świadoma, że w okresie jej pracy rozpisano konkurs na zajmowane przez nią stanowisko pracy. O zaistniałej sytuacji powódka poinformowała Dyrektora Przedszkola nr (...) oraz Prezesa Oddziału (...) w K.. Powódka była zaniepokojona swoją sytuacją. W połowie grudnia powódka otrzymała polecenie przygotowania zdania swych obowiązków na koniec grudnia 2016 r. Powódkę poinformowano również, że z końcem grudnia rozwiąże się jej stosunek pracy. Powódka na to nie reagowała. 9 stycznia 2017 r. powódka otrzymała świadectwo pracy za pośrednictwem poczty. 16 stycznia 2017 r. powódka nadała za pośrednictwem poczty pozew do sądu. Na oświadczeniu o wypowiedzeniu zmieniającym warunki pracy i płacy była ujęta informacja o sposobie i terminie odwołania.

Przechodząc do oceny prawnej, sąd I instancji odwołał się w pierwszej kolejności do przepisu art.42 k.p. W myśl przywołanego przepisu do wypowiedzenia warunków pracy i płacy sytuacji stosuje się przepisy dotyczące wypowiedzenia umów o pracę. Wypowiedzenie zmieniające uważa się za dokonane, jeżeli pracownikowi zaproponowano nowe warunki na piśmie. Zastosowanie ma więc przepis art.264 § 1 k.p. w brzmieniu obowiązującym do dnia 31 grudnia 2016 r. według, którego oświadczenia o wypowiedzeniu wnosi się do sądu w terminie 7 dni od daty otrzymania pisma wypowiedzającego – w tym przypadku warunki pracy i płacy. Powódka została o tym pouczona w oświadczeniu, które przeczytała ale zwróciła. Zgodnie z przepisem art. 61 § 1 k.c., oświadczenie woli, które ma być złożone innej osobie, jest złożone z chwilą, gdy doszło do niej w taki sposób, że mogła zapoznać się z jego treścią. Nie jest więc istotne, czy faktycznie adresat oświadczenia zapoznał się z jego treścią ale to, że mógł się zapoznać gdyby tego chciał. Zdaniem sądu I instancji oświadczenie pracodawcy doszło skutecznie do powódki jako adresata. Niezachowanie terminu z art. 264 k.p. skutkuje oddaleniem powództwa albowiem – o czym wypowiedział się Sąd najwyższy w uchwale z 14 marca 1986 r. w sprawie III PZP 8/86 – termin ten jest terminem prawa materialnego. Sąd I instancji ocenił możliwość przywrócenia terminu w trybie art. 265 k.p. w wypadku gdy osoba uprawniona

nie dokonała czynności w terminie bez swej winy. W niniejszej sprawie nie zachodzi taki przypadek. Na spotkaniu z dyrektorem 29 września 2016 r., powódka zapoznała się lub co najmniej mogła się zapoznać z oświadczeniem woli pozwanego. Informacja taka padła też z ust dyrektora placówki. Dlatego też należało stwierdzić, że złożenie pozwu nastąpiło ze znacznym przekroczeniem ustawowego terminu. Należy także zauważyć, że wniosek o przywrócenie terminu winien być złożony także w terminie 7 dni od dnia ustania przyczyny uchybienia terminu. Gdyby więc nawet przyjąć, że powódka nie otrzymała wypowiedzenia to w pierwszej połowie grudnia 2016 /rozpisanie konkursu i polecenie przekazania stanowiska pracy/ miała wiedzę, że jej stosunek pracy zakończy się. Wtedy więc winna starać się o przywrócenie terminu do wniesienia odwołania o ile uważała, że została skrzywdzona poczynaniami pracodawcy. W ocenie sądu I instancji powództwo wniesione w takich okolicznościach podlegało oddaleniu.

Apelację od powyższego wyroku złożyła powódka podnosząc następujące zarzuty:

- sprzeczność istotnych ustaleń sądu z treścią zebranego w sprawie materiału dowodowego poprzez przyjęcie, że pozwany wręczył powódce oświadczenie o wypowiedzeniu warunków płacy i pracy oraz, że powódka odmówiła przyjęcia tych warunków,
- naruszenie prawa materialnego: art. 6 k.c. w związku z art. 42 § 3 k.p. poprzez przyjęcie, że powódka złożyła oświadczenie o odmowie przyjęcia nowych warunków pracy i płacy oraz art. 265 § 1 k.p. poprzez wydanie merytorycznego rozstrzygnięcia oddalającego odwołanie w warunkach gdy zgłoszony wniosek o przywrócenie terminu oceniony przez sąd I instancji jako bezzasadny, narzucał konieczność wydania w pierwszej kolejności postanowienia oddalającego ten wniosek,
- naruszenie art. 233 § 1 k.p.c. poprzez przekroczenie granic swobodnej oceny dowodów i niedokonywanie wszechstronnego rozważenia materiału dowodowego a w szczególności zeznań szefa oddziału (...).

Wskazując na powyższe zarzuty, powódka wniosła o zmianę zaskarżonego wyroku i uwzględnienie powództwa w całości i zasądzenie kosztów procesu ewentualnie jego uchylenie i przekazanie sprawy sądowi I instancji do ponownego rozstrzygnięcia.

W odpowiedzi na apelację, pozwany ośrodek wniósł o jej oddalenie i zasądzenie kosztów procesu.

Sąd Okręgowy zważył, co następuje:

Apelacja nie jest zasadna albowiem zaskarżony wyrok odpowiada prawu. Nie istnieją tym samym wskazane w apelacji zarzuty prowadzące do wydania przez sąd II instancji orzeczenia reformatoryjnego ewentualnie kasatoryjnego - zgodnie z alternatywnym wnioskiem skarżącej. Przede wszystkim sąd II instancji podziela dokonane przez sąd I instancji ustalenia faktyczne i niniejszym przyjmuje je za własne. Z tej przyczyny zbędne staje się przytaczanie stanu faktycznego koniecznego do wydania przez sąd II instancji merytorycznego rozstrzygnięcia.

Nie zachodzi zarzucana w apelacji sprzeczność istotnych ustaleń sądu z treścią zebranego w sprawie materiału dowodowego mimo, że w jednym miejscu swego uzasadnienia sąd I instancji wskazał, że dokonane w sprawie ustalenia faktyczne zawarte w części uzasadnienia przytaczającej te ustalenia, poczynił między innymi w oparciu o zeznania powódki. To stwierdzenie mogłoby prowadzić do uznania trafności zgłoszonego zarzutu apelacyjnego gdyby nie dalej przeprowadzona analiza zeznań powódki. Zawarte tam stwierdzenia nie nasuwają sądowi II instancji żadnej wątpliwości, że sąd I instancji nie dał wiary zeznaniom powódki w części odnoszącej się do braku wręczenia powódce przez dyrektora pozwanej placówki pisma wypowiadającego warunki pracy i płacy. Zatem ta część zeznań powódki została oceniona jako niewiarygodny materiał dowodowy i sąd II instancji tę ocenę podziela z tych samych przyczyn, które wskazał w swym uzasadnieniu sąd I instancji. Tym samym nie zachodzi zarzucana w apelacji sprzeczność istotnych ustaleń sądu z treścią zebranego w sprawie materiału dowodowego.

Nie miało miejsca zarzucane naruszenie prawa materialnego. Pozwany pracodawca w trakcie rozmowy odbytej 29 września 2016 r. przedstawił powódce swoją decyzję informując ją o konieczności zmniejszenia wymiaru czasu

pracy a następnie wręczył jej pismo wypowiadające warunki pracy i płacy, które po przeczytaniu powódka zwróciła odmawiając jednocześnie potwierdzenia na piśmie jego odbioru. Zdecydowaną odmowę przyjęcia pisma powódka powtórzyła w obecności przywołanego następnie do gabinetu zastępcy dyrektora placówki. Nie ulega więc wątpliwości, iż w takich warunkach doszło do wypowiedzenia powódce warunków pracy i płacy i to w sposób wskazany w kodeksie pracy tj. z zastosowaniem formy pisemnej. Pracodawca bowiem przygotował odpowiedniej treści pismo, które następnie miał zamiar wręczyć pracownicy. Podjęte przez dyrektora pozwanej placówki czynności w postaci przyznawanego przez powódkę wezwania do gabinetu dyrektora miały na celu wręczenie przygotowanego wcześniej pisma. Nieracjonalne i nie poparte żadnymi okolicznościami były więc przedstawiane przez powódkę twierdzenia o zupełnie innym celu wezwania jej do gabinetu. Wskazywanie jedynie na przekaz o zmniejszeniu jej aktualnego wymiaru czasu pracy i co z tym jest związane – wynagrodzenia klóci się z zasadą sprawnego działania i skuteczności podejmowanych czynności. Racjonalny pracodawca dla uzyskania skuteczności podejmowanych decyzji nie stwarza sytuacji, które uniemożliwią mu wprowadzenie życie planowanych zmian. A taki skutek odniosłoby działanie pracownika odwołującego w czasie moment prawidłowego wręczenia pisma wywołującego skutek w zakresie istotnych elementów stosunku pracy. Zatem pracodawca jeśli już podejmie zamiar dokonania takich zmian to wprowadza je w życie w przewidzianej przez kodeks pracy procedurze. W realiach niniejszej sprawy takie czynności miały miejsce. Zgodnie z przywołanym przez sąd I instancji przepisem art. 61 § 1 k.c. oświadczenie woli, które ma być złożone osobie, jest złożone z chwilą gdy doszło do niej w taki sposób, że mogła zapoznać się z jego treścią. Wręczenie pracownikowi pisma wypowiadającego zawartą wcześniej umowę o pracę – czy też tak jak w niniejszej sprawie wypowiadającego warunki pracy i płacy – a następnie odmowa przyjęcia tego pisma przez pracownika nie oznacza na gruncie przywołanego przepisu, braku skutku w postaci wręczenia pracownikowi oświadczenia woli pracodawcy, i to w przewidzianej przez kodeks pracy formie pisemnej. W żadnym przypadku na gruncie przepisu art. 61 § 1 k.c. odmowa przyjęcia pisma przez pracownika nie niweczy skutku jakim jest z jednej rozpoczęcie biegu terminu na rozwiązanie stosunku pracy a z drugiej strony terminu na odwołanie się przez pracownika do sądu przy czym nawet złożenie takiego odwołania nie niweczy skutku rozwiązującego stosunek pracy czy też prowadzącego jego modyfikację. W warunkach odmowy przyjęcia przez pracownika pisma zawierającego oświadczenie o wypowiedzeniu umowy o pracę nie było zatem konieczności wysłania tego pisma na adres pracownika. Pracownik bowiem już raz zapoznał się z pismem i nie ma jakiegokolwiek powodu aby ponownie zapoznał się z tym pismem – po odebraniu przesyłki pocztowej.

Zgodnie z przepisem art. 264 § 1 k.p. w brzmieniu obowiązującym do dnia 31 grudnia 2017 r. termin na odwołanie się pracownika do sądu od wypowiedzenia umowy o pracę wynosi 7 dni i biegnie od daty wręczenia pisma wypowiadającego umowę o pracę. Taka sama zasada obowiązuje w przypadku wypowiedzenia warunków pracy i płacy z uwagi na uregulowanie zawarte w przepisie art. 42 § 1 k.p. Powódka nie dochowała powyższego terminu gdyż pozew zawierający żądanie zasądzenia odszkodowania za dokonanie wypowiedzenia warunków pracy i płacy z naruszeniem przepisów o wypowiedzaniu przez pracodawcę umów o pracę został złożony w sądzie 17 stycznia 2017 r. a więc po upływie 3 miesięcy i 17 dni. Termin 7 dniowy został więc znacznie przekroczony. Słusznie sąd I instancji uznał brak podstaw do przywrócenia terminu w trybie art. 265 § 1 k.p. Powódka bowiem odmówiła przyjęcia pisma zawierającego oświadczenie o wypowiedzeniu warunków pracy i płacy a w piśmie były zawarte precyzyjne pouczenia o trybie odwoławczym. Dodatkowo po stronie powódki nie wystąpiły żadne okoliczności pozwalające uznać brak zawinienia w przekroczeniu terminu.

Sąd Najwyższy w uchwale składu siedmiu sędziów z dnia 14 marca 1986 r., III PZP 8/86 (OSNCP 1986 nr 12, poz. 194), wpisanej do księgi zasad prawnych, stwierdził, że terminy z art. 265 k.p. są terminami prawa materialnego, do których nie mają zastosowania przepisy k.p.c. dotyczące uchybienia i przywrócenia terminu. Sąd oddał więc powództwo, jeżeli pozew wniesiony został po upływie terminów określonych w art. 264 k.p., których nie przywrócono oraz po upływie terminu określonego w art. 265 § k.p. Instytucja przywrócenia terminu, o jakiej stanowi art. 265 k.p., nie jest zatem tożsama z tą, o jakiej traktuje art. 168 i nast. k.p.c. Konsekwencją powyższej kwalifikacji prawnej terminów z art. 264 k.p. jest to, że wraz z ich upływem w zasadzie wygasa możliwość dochodzenia na drodze sądowej określonych w tym przepisie roszczeń. Przepis art. 265 § 1 k.p. stanowi jednak, iż sąd pracy przywróci pracownikowi na jego wniosek termin do zgłoszenia roszczenia, przekroczony z przyczyn przez niego niezawinionych. Wspomniany wniosek musi być - zgodnie z art. 265 § 2 k.p. - złożony w nieprzekraczalnym terminie siedmiu dni od ustania przyczyny

uchybiecia terminowi i zawierać uprawdopodobnienie okoliczności uzasadniających tego rodzaju żądanie. Mając na uwadze słuszny interes pracownika i fakt, że przewidziane w art. 264 k.p. terminy dochodzenia roszczeń są wyjątkowo krótkie, co może prowadzić do ujemnych ze względów społecznych następstw dla pracownika z przyczyn przezeń niezawinionych, usprawiedliwione jest stanowisko, że samo wniesienie pozwu po upływie ustawowego terminu należy potraktować jako zawierające implícite wniosek o przywrócenie terminu. Rygorystyczne traktowanie konieczności uzasadnienia wniosku o przywrócenie terminu zgłoszonego na podstawie art. 265 k.p. zaprzeczałoby funkcji, jaką pełni ten przepis (wyrok Sądu Najwyższego z dnia 29 marca 2007 r., II PK 224/06, LEX nr 375697). W przypadku braku pouczenia pracownika o przysługujących mu środkach odwoławczych od rozwiązania stosunku pracy, wskazany w art. 265 § 2 k.p. tygodniowy termin do złożenia wniosku o przywrócenie uchybionego terminu z art. 264 k.p. należy liczyć od dnia uzyskania przez zainteresowanego fachowej informacji prawnej na temat możliwości wystąpienia na drogę sądową ze stosownymi roszczeniami (wyrok Sądu Najwyższego z dnia 12 stycznia 1998 r., I PKN 468/97, OSNAPiUS 1998 nr 23, poz. 679).

Zgodnie z hipotezą normy art. 265 § 1 k.p. przywrócenie uchybionego terminu możliwe jest tylko przy spełnieniu jednej, ale za to koniecznej przesłanki, a mianowicie braku winy pracownika w przekroczeniu terminu. Muszą zatem zaistnieć szczególne okoliczności, które spowodowały opóźnienie w wytoczeniu powództwa oraz związek przyczynowy pomiędzy tymi okolicznościami a niedochowaniem terminu do wystąpienia strony na drogę sądową. Im większe opóźnienie, tym bardziej ważkie muszą być przyczyny je usprawiedliwiające (wyrok Sądu Najwyższego z dnia 22 listopada 2001 r., I PKN 660/00, OSNP 2003 nr 20, poz. 487). Przyczyny te to najczęściej stan zdrowia pracownika, uniemożliwiający mu fizycznie dochowanie terminu lub utrudniający właściwą ocenę sytuacji i podjęcie prawidłowych działań (wyroki Sądu Najwyższego z dnia 25 sierpnia 1998 r., I PKN 270/98, OSNAPiUS 1999 nr 18, poz. 576; z dnia 7 sierpnia 2002 r., I PKN 480/01, OSNP 2004 nr 8, poz. 138 i z dnia 11 maja 2006 r., II PK 277/05, OSNP 2007 nr 9-10, poz. 130). Jedną z okoliczności uzasadniających przychylenie się sądu do wniosku o przywrócenie przekroczonego terminu jest także niedopełnienie przez pracodawcę wynikającego z art. 30 § 5 k.p. obowiązku pouczenia o przysługującym pracownikowi prawie odwołania się od rozwiązania stosunku pracy za lub bez wypowiedzenia (wyroki Sądu Najwyższego z dnia 5 września 1997 r., I PKN 285/97, OSNAPiUS 1998 nr 11, poz. 323; z dnia 12 stycznia 1998 r., I PKN 468/97, OSNAPiUS 1998 nr 23, poz. 678; z dnia 23 listopada 2000 r., I PKN 117/00, OSNAPiUS 2002 nr 13, poz. 304; z dnia 5 lutego 2002 r., I PKN 845/00, OSNP 2004 nr 3, poz. 46; z dnia 18 grudnia 2003 r., I PK 100/03, LEX nr 320015 i z dnia 17 listopada 2004 r., II PK 62/04, OSNP 2005 nr 8, poz. 111). Usprawiedliwieniem dla opóźnienia we wniesieniu odwołania od rozwiązania stosunku pracy może być również prowadzenie przez strony negocjacji zmierzających do polubownego zakończenia sporu (wyroki Sądu Najwyższego z dnia 7 września 1994 r., I PRN 55/94, OSNP 1995 nr 4, poz. 45 i z dnia 21 lutego 2002 r., I PKN 925/00, PiZS 2002 nr 10, s. 38) oraz błędne przeświadczenie pracownika o kontynuowaniu zatrudnienia mimo wypowiedzenia umowy o pracę (wyrok Sądu Najwyższego z dnia 21 stycznia 1999 r., I PKN 546/99, OSNP 2000 nr 5, poz. 182). Żadna z wyżej podanych okoliczności nie wystąpiła. Co prawda miała miejsce kontynuacja zatrudnienia na warunkach wynikających z daty przed wypowiedzeniem to jednak na uwadze należy mieć specyfikę zastosowanego przez pracodawcę wypowiedzenia modyfikującego dotychczasowy stosunek pracy co automatycznie oznaczało konieczność stosowania przez pracodawcę w okresie wypowiedzenia dotychczasowych warunków pracy. Słusznie też sąd I instancji upatruje w bierności zachowania powódki, po tym jak uzyskała wiedzę o rozpisany konkursie i wydanym poleceniu przekazania obowiązków, przekroczenia terminu z art. 265 § 2 k.p.

Reasumując, sąd I instancji wydając zaskarżone orzeczenia nie naruszył prawa materialnego w tym przepisów wskazanych w apelacji.

Nie miało miejsca wskazane w apelacji naruszenie przepisu art. 233 k.p.c. Sąd I instancji ustalając stan faktyczny w oparciu o zeznania przywołanego do czynności pracownika oraz w oparciu o zeznania pozwanej w niczym nie przekroczył granic swobodnej oceny dowodów uznając powyższe dowody za wiarygodny materiał dowodowy. Przemawiają za taką oceną przesłanki wskazane w uzasadnieniu zaskarżonego wyroku w części zawierającej ocenę dowodów. Nie należy także pomijać elementów skutecznego działania pracodawcy w warunkach gdy widzi konieczność reorganizacji w zatrudnieniu pracowników w trybie ograniczenia wymiaru czasu pracy niektórych

pracowników i w ostatnich dniach miesiąca zamiast dokonać wypowiedzenia umożliwiającego wprowadzenie zmian z początkiem nowego roku, przeprowadza z pracownikiem rozmowę sygnalizującą konieczność takich zmian. Dokonując oceny zakwestionowanych w apelacji dowodów, sąd I instancji przywołał także sygnalizowanie przez pozwaną jednostkę organom nadzoru konieczności przeprowadzenia takich zmian. W tych warunkach ważąc moc i jakość dowodów uznać należało prawidłowość procesu oceny dowodów jakiej dokonał sąd I instancji. Zupełnie nieracjonalny jest w apelacji zarzut o pominięciu przez ten sąd zeznań przedstawiciela związku zawodowego tylko dlatego, że nie miał wiedzy o przebiegu spotkania w dniu 29 września 2016 r. bo w nim nie uczestniczył. Brak przekazania tej osobie przez powódkę informacji o rzeczywistym przebiegu spotkania w tym dniu nie prowadzi wprost do wniosku że spotkanie to nie miało przebiegu wynikającego ze sporządzonej notatki oraz złożonych w sprawie zeznań ówczesnej zastępczyni dyrektora pozwanej placówki oraz zeznań pozwanej. Zeznania takich osób – tzw. świadków ze słyszenia winny być oceniane ostrożnie w zależności od tego z jakiego źródła posiadają wiedzę. W tym przypadku wiedzę taką świadek miał pozyskać z informacji powódki a więc osoby bezpośrednio zainteresowanej wykazaniem braku wręczenia jej pisma wypowiedzającego warunki pracy i płacy. Poza tym skarżąca w apelacji wyprowadza dalej idące wnioski – w ocenie sądu II instancji niedopuszczalne, że brak przekazania świadkowi rzeczonych informacji, oznaczać winien brak wręczenia powódce pisma wypowiedzającego.

W tych warunkach, przedstawione wyżej argumenty sprawiły o bezzasadności apelacji co wobec przepisu art. 385 k.p.c. prowadziło do jej oddalenia.

SSO Stanisław Pilarczyk SSO Marzena Głuchowska SSO Romuald Kompanowski