

UZASADNIENIE

Zaskarżonym wyrokiem z dnia 19 listopada 2013 r. Sąd Rejonowy dla Łodzi Śródmieścia w Łodzi, X Wydział Pracy i Ubezpieczeń Społecznych oddalił powództwo S. L. przeciwko (...) Spółce Akcyjnej w W. o przywrócenie do pracy i zasądził od powoda na rzecz pozwanego kwotę 60 zł tytułem zwrotu kosztów zastępstwa procesowego.

Powyższe orzeczenie zapadło w oparciu o następujące ustalenia faktyczne.

W dniu 2 kwietnia 2007 roku S. L. został zatrudniony w (...) Spółce Akcyjnej z siedzibą w W., na podstawie umowy o pracę, w pełnym wymiarze czasu pracy na czas nieokreślony, na stanowisku kierownika ds. rozwoju. Jako miejsce świadczenia pracy wskazano rejon województwa (...).

Powód wykonywał pracę w oddziale (...) w Ł.. Jako jedyny miał powierzoną obsługę sekcji - klientów pozwanej spółki na terenie (...).

Oprócz powoda na tożsamyh stanowiskach w oddziale (...) zatrudnieni byli: M. K., Ł. A., D. S. i C. K.. Każdy z kierowników miał powierzony do obsługi inny teren - sekcję.

Na terenie oddziału (...) zmniejszyła się ilość klientów, w związku z czym zaistniała konieczność redukcji jednego stanowiska kierownika ds. rozwoju. Zlikwidowano sekcję Ł. – R., zaś sekcja Ł., którą obsługiwał powód, została przekazana C. K. i D. S.. Dotychczasowych klientów C. K. rozdysponowano pomiędzy innych kierowników ds. rozwoju oddziału (...).

W dniu 31 sierpnia 2012 roku powód otrzymał pismo rozwiązujące umowę o pracę z zachowaniem trzymiesięcznego okresu wypowiedzenia, który upłynął w dniu 30 listopada 2012 roku. Jako przyczynę tej decyzji pracodawca wskazał „likwidację stanowiska pracy w wyniku reorganizacji terenowych struktur działu operacyjnego”.

Spośród pracowników województwa (...) tylko z powodem rozwiązana została umowa o pracę.

W dniu 24 września 2012 roku powód korzystając z komputera siostry znalazł ogłoszenie dotyczące naboru na stanowisko, które poprzednio zajmował w Spółce Akcyjnej (...). Ogłoszenie to dotyczyło rejonu województwa (...) – P., T. i O.. Powód w tej dacie zdecydował, że odwoła się od dokonanego wobec niego wypowiedzenia.

Oddział pozwanej w Ł. organizacyjnie jest odrębną jednostką w stosunku do Oddziału w P..

W oparciu o tak ustalony stan faktyczny Sąd Rejonowy uznał, iż wniesione powództwo nie jest zasadne.

Sąd wskazał, iż powód wnosząc w dniu 1 października 2012 roku do sądu pozew, będący odwołaniem od wypowiedzenia, uchybił terminowi do dokonania tej czynności określonego w art.264 § 1 k.p. Zgodnie z tym przepisem odwołanie od wypowiedzenia wnosi się do sądu pracy w ciągu 7 dni od dnia doręczenia pisma wypowiadającego umowę o pracę.

Ustalenia Sądu poczynione w przedmiotowej sprawie wykazały, że wypowiedzenie umowy o pracę zostało powodowi wręczone w dniu 31 sierpnia 2012 roku.

Uznać zatem należy, że termin do wniesienia odwołania upłynął w dniu 7 września 2012 roku.

Sąd wskazał, iż termin określony w art. 264 k.p. jest terminem prawa materialnego, do którego nie mają zastosowania przepisy kodeksu postępowania cywilnego dotyczące uchybienia i przywrócenia terminu. Jeżeli zatem pozew został wniesiony po upływie 7-dniowego terminu, w razie nieprzywrócenia terminu przez sąd powództwo podlega oddaleniu. Terminy określone w art. 264 kodeksu pracy określają bowiem czasowe ramy możliwości skutecznego dochodzenia przed sądem roszczeń przysługujących pracownikowi na podstawie przepisów prawa materialnego. Taką funkcję

spełniają terminy prawa materialnego, po których upływie roszczenie nie może być skutecznie dochodzone (uchwała Sądu Najwyższego z dnia 14 marca 1986 roku w sprawie o sygnaturze III PZP 8/86, OSNCP z 1986/12/194). Zgodnie z tezą wyrażoną w uchwale SN z dnia 14 marca 1986 roku w sprawie o sygnaturze III PZP 8/1986 (OSNC 1986/12/194) złożenie przez pracownika powództwa o przywrócenie do pracy, czy odszkodowanie z uchybieniem terminowi do złożenia odwołania oznacza jednocześnie wystąpienie z wnioskiem o przywrócenie tego terminu.

Po upływie terminu z art. 264 § 2 k.p. wygasa w zasadzie możliwość dochodzenia określonych w tym przepisie roszczeń na drodze sądowej. Przepis art. 265 § 1 k.p. stanowi jednak, że 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. – wniesiony w nieprzekraczalnym terminie 7 dni od ustania przyczyny uchybienia terminowi i zawierać uprawdopodobnienie okoliczności uzasadniających żądanie wniosku, przy czym uprawdopodobnienie niezawinonego uchybienia terminowi do dochodzenia przywrócenia do pracy powinno nastąpić nie później niż we wniosku o przywrócenie terminu lub w pozwie, jeżeli taki wniosek został w nim zawarty (wyrok SN z dnia 15 lutego 2002 r., I PKN 896/00, niepubl.).

Sąd wskazał, iż 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 istnieć 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 (por. wyrok SN z dnia 18 maja 2010 r., I PK 15/10, LEX nr 602201). Brak winy pracownika w przekroczeniu terminu z art. 264 § 2 k.p. należy analizować w płaszczyźnie jego subiektywnej oceny stanu rzeczy, zwłaszcza z uwzględnieniem stopnia jego wykształcenia i posiadanej wiedzy prawniczej oraz doświadczenia życiowego, a także z uwzględnieniem obiektywnego miernika staranności, jakiej można wymagać od strony należycie dbającej o swoje interesy (por. wyrok SN z dnia 2 kwietnia 2008 r., II PK 274/07, LEX nr 465853), a znaczne przekroczenie terminu do wniesienia odwołania mogą usprawiedliwiać tylko szczególne okoliczności trwające przez cały czas opóźnienia (por. wyrok SN z dnia 22 listopada 2001 r., I PKN 660/00, OSNP 2003/20/487).

Zdaniem Sądu I instancji okoliczności niniejszej sprawy jednoznacznie wskazują, iż uchybienie terminu do wniesienia odwołania jest znaczne, było zawinione przez powoda - nie nastąpiło wskutek nadzwyczajnych okoliczności obiektywnych.

W szczególności Sąd uznał, że braku winy powoda w uchybieniu terminu do wniesienia odwołania nie można odnosić do daty dowiedzenia się przez pracownika, że w zupełnie innym oddziale – w P. rozpoczęta została rekrutacja na stanowisko kierownika ds. rozwoju. Fakt ten, zupełnie niezależny od przyczyny rozwiązania umowy z powodem (likwidacją stanowiska kierownika ds. rozwoju w oddziale (...) w Ł.), uwzględniając nadto datę ukazania się ogłoszenia (22 sierpnia 2012 roku), nie usprawiedliwia uchybienia 7 – dniowego terminu do wniesienia odwołania. Nadto brak decyzji powoda w okresie 7 dni przeznaczonych na odwołanie się od wypowiedzenia umowy o pracę do sądu z tego względu, że wcześniej nie zweryfikował prawdziwości przyczyny wypowiedzenia (likwidacji jego stanowiska pracy – w oddziale (...) w Ł.) nie może stanowić podstawy do przyjęcia braku jego winy w znacznym uchybieniu terminu na złożenie odwołania.

Sąd Rejonowy uznał zatem, że złożenie pozwu w dniu 1 października 2012 roku jest spóźnione i zawinione przez powoda.

Niezachowanie przez pracownika materialnoprawnego terminu do skutecznego zaskarżenia czynności prawnej rozwiązującej stosunek pracy (art. 264 k.p.) wyłącza zaś potrzebę rozważania zasadności lub legalności przyczyn rozwiązania umowy o pracę (por. wyrok SN z dnia 9 stycznia 2007 roku, sygn. akt II PK 158/06, opubl. LEX nr 948784).

O kosztach procesu Sąd orzekł na podstawie art. 98 § 1 k.p.c. Na koszty poniesione przez pozwaną złożyły się wydatki związane z ustanowieniem pełnomocnika w kwocie 60 złotych, ustalonych na podstawie § 11 ust. 1 pkt

1 rozporządzenia Ministra Sprawiedliwości z dnia 28 września 2002 roku w sprawie opłat za czynności radców prawnych oraz ponoszenia przez Skarb Państwa kosztów nieopłaconej pomocy prawnej udzielonej z urzędu – Dz.U. Nr 163/2002, Poz. 1349).

Apelację od powyższego orzeczenia wniósł pełnomocnik powoda.

Zaskarżonemu wyrokowi zarzucił: błąd w ustaleniach faktycznych poczynionych przez Sąd I instancji, polegający na przyjęciu zawinięcia powoda w uchybieniu 7-dniowemu terminowi do wniesienia odwołania od decyzji pracodawcy, podczas gdy powód nie był w stanie, w tym czasie, zweryfikować prawdziwości podanej przez stronę pozwaną przyczyny wypowiedzenia. Dopiero odkrycie w Internecie ogłoszeń o prowadzeniu przez pracodawcę nowej rekrutacji, wzbudziło w powodzie uzasadnioną wątpliwość co do rzeczywistej likwidacji jego stanowiska pracy oraz przekonanie o celowości zbadania tej sprawy przez Sąd.

W uzasadnieniu swego stanowiska strona skarżąca podniosła, iż wbrew stanowisku Sądu Rejonowego powód nie miał jakiegokolwiek możliwości zweryfikowania w ciągu 7 dni prawdziwości podanej przez pozwanego przyczyny zwolnienia. Nie był bowiem w żadnym stopniu wtajemniczany w strategię zatrudnienia u pracodawcy, nie uczestniczył również w podejmowaniu przez przełożonych decyzji w tym zakresie, nadto natychmiast po wypowiedzeniu został zwolniony z obowiązku świadczenia pracy. Nie można zatem w niniejszej sprawie zarzucić powodowi ani winy umyślnej, ani nawet niedbalstwa czy opieszałości. Zgodnie z wyrokiem Sądu Najwyższego z dnia 30 maja 2001 r. sygn. I PKN 415/00, wprowadzenie pracownika przez pracodawcę w błąd co do rzeczywistej przyczyny wypowiedzenia umowy o pracę może uzasadniać przywrócenie terminu do wniesienia odwołania. W niniejszej sprawie, powód do chwili, gdy zobaczył w Internecie ogłoszenie o naborze do firmy (...), znajdował pod wpływem błędu, a zatem uchybienie 7-dniowemu terminowi nastąpiło bez jego winy. Wcześniej powód przyjmował bez zastrzeżeń przyczynę zwolnienia podaną przez stronę pozwaną, nie miał również żadnych realnych środków, aby tę przyczynę zweryfikować.

Skarżący podniósł też, iż postępowanie dowodowe przeprowadzone przed Sądem I instancji wykazało, że pracodawca rzeczywiście nie zlikwidował stanowiska pracy powoda, który pełnił w firmie (...) funkcję kierownika sekcji Ł., zlikwidowana została bowiem jedynie sekcja Ł.- R. i stanowisko innego kierownika C. K.. C. K. przejął następnie obowiązki zwolnionego powoda. Podana przez firmę (...) przyczyna wypowiedzenia umowy okazała się zatem niezgodna z prawdą, co w pełni uzasadnia uwzględnienie roszczenia powoda o przywrócenie do pracy. Podnoszona przez stronę pozwaną „reorganizacja struktur operacyjnych oddziału (...)” polegała bowiem w rzeczywistości jedynie na zwolnieniu powoda i przekazaniu jego stanowiska pracy innemu pracownikowi.

Na dowód, że pozwany prowadził też w Ł. nabór na 3 stanowiska kierownika w dziale sprzedaży i podana powodowi przyczyna wypowiedzenia stosunku pracy jest nieprawdziwa, apelujący wskazał na wydruk ze strony internetowej zawierający ogłoszenia w tym przedmiocie załączony do akt sprawy już po zamknięciu rozprawy przed Sądem I instancji.

Z uwagi na powyższe skarżący wniósł o zmianę zaskarżonego wyroku i uwzględnienie powództwa w całości, ewentualnie z ostrożności procesowej, o uchylenie zaskarżonego wyroku i przekazanie sprawy do ponownego rozpoznania Sądowi I instancji. Nadto, o zasądzenie kosztów procesu według norm przepisanych.

W odpowiedzi na powyższe pełnomocnik pozwanego wniósł o oddalenie apelacji strony powodowej jako bezzasadnej, nadto o zasądzenie od powoda na rzecz pozwanego kosztów postępowania odwoławczego według norm przepisanych, popierając argumentację Sądu I instancji co do winy powoda w uchybieniu terminu do wniesienia odwołania, oraz wskazując, iż w oddziale (...) doszło do rzeczywistego i faktycznego ograniczenia zatrudnienia w strukturze operacyjnej, stanowisko powoda nie zostało odtworzone a klienci i przedstawiciele współpracujący z powodem zostali przetransferowani do innych kierowników i aktualnie znajdują się w ramach innych sekcji. Wobec powyższego przyczyna wypowiedzenia umowy o pracę powodowi była prawdziwa.

Sąd Okręgowy w Łodzi zważył co następuje.

Apelacja nie zasługuje na uwzględnienie.

W ocenie Sądu Okręgowego, Sąd pierwszej instancji wydał trafne orzeczenie, znajdujące oparcie w zebranych w sprawie materiale dowodowym i obowiązujących przepisach prawa.

Zgodnie z art. art. 264 § 1 k.p. odwołanie od wypowiedzenia umowy o pracę wnosi się do sądu pracy w ciągu 7 dni od dnia doręczenia pisma wypowiedzającego umowę o pracę. Stosownie do treści art. 265 § 1 i 2 k. p. jeżeli pracownik nie dokonał - bez swojej winy - w terminie czynności, o których mowa w art. 97 § 2¹ i w art. 264, sąd pracy na jego wniosek postanowi przywrócenie uchybionego terminu. Wniosek o przywrócenie terminu wnosi się do sądu pracy w ciągu 7 dni od dnia ustania przyczyny uchybienia terminu. We wniosku należy uprawdopodobnić okoliczności uzasadniające przywrócenie terminu.

Terminy przewidziane w art. 256 i art. 264 kp są terminami prawa materialnego, do których nie mają zastosowania przepisy kpc dotyczące uchybienia i przywracania terminu. Sąd oddala powództwo, jeżeli pozew wniesiony został po upływie terminów określonych w art. 264 kp, których nie przywrócono oraz po upływie terminów określonych w art. 256 kp. (por. uchwała SN z 1986-03-14, III PZP 8/86 opubl: Orzecznictwo Sądu Najwyższego Izba Cywilna rok 1986, Nr 12, poz. 194, str. 16). Oznacza to, iż upływ siedmiodniowego terminu do wniesienia odwołania od wypowiedzenia stosunku pracy, powoduje wygaśnięcie uprawnienia pracownika do odwołania się od decyzji pracodawcy, tj. rozpoznania prawidłowości dokonanego wypowiedzenia jeśli wskazany termin nie zostanie przywrócony (por. odpowiednio wyrok SN 2011-05-19 III PK 74/10 LEX nr 901631, postanowienie SN 2007-11-15, II PK 157/07, LEX nr 863975, wyrok SN 2004-10-21, I PK 686/03 LEX nr 532130). Niezachowanie przez pracownika terminu do zaskarżenia czynności prawnej pracodawcy rozwiązującej stosunek pracy (art. 264 kp) wyłącza potrzebę rozważenia zasadności i legalności przyczyn rozwiązania umowy o pracę (wyrok SN 2007-01-09 II PK 158/06 LEX nr 948784, wyrok SN 2005-06-23, II PK 287/04 Pr.Pracy 2006/1/33; wyrok SN z 23.11.2001 r. I PKN 693/2000).

W doktrynie i judykaturze dominuje zapatrywanie, że o istnieniu winy pracownika lub jej braku należy wnioskować na podstawie całokształtu okoliczności sprawy, przy czym decydujące znaczenie ma obiektywny miernik staranności, jakim jest należyta dbałość strony o swoje interesy, choć nie bez znaczenia jest też subiektywna zdolność wnioskodawcy do oceny rzeczywistego stanu rzeczy, mierzona zwłaszcza poziomem wykształcenia, skalą posiadanej wiedzy prawniczej i życiowego doświadczenia. Pod uwagę należy brać także zajmowane przez niego przed rozwiązaniem stosunku pracy stanowisko. Brak winy pracownika w przekroczeniu terminu należy analizować w płaszczyźnie jego subiektywnej oceny stanu rzeczy, zwłaszcza z uwzględnieniem stopnia jego wykształcenia, wiedzy i doświadczenia życiowego, a także z uwzględnieniem obiektywnego miernika staranności, jakiej można wymagać od strony dbającej należyte o swoje interesy (wyrok Sądu Najwyższego z 13 maja 1994 r., I PRN 21/94). Zmieniennym jest także, iż przepis art. 265 § 1 k.p., nie wskazuje, o jaką postać winy chodzi. W związku z tym należy przyjąć, że wchodzi w rachubę zarówno wina umyślna, jak i nieumyślna, a skoro tak - to nawet opieszałość strony bądź jej lekkie niedbalstwo mogą być traktowane jako przejaw jej winy. (Wyrok Sądu Najwyższego z dnia 10 stycznia 2002 r. I PKN 798/00 LEX nr 558280)

Na gruncie rozpoznawanego przypadku, wbrew twierdzeniom apelacji brak podstaw do uznania, iż powód nie zawiął w uchybieniu 7-dniowemu terminowi do wniesienia odwołania od decyzji pracodawcy.

Po pierwsze, wskazać należy, iż żadną miarą o braku winy powoda w niedotrzymaniu wskazanego terminu nie świadczy okoliczność dowiedzenia się z ogłoszenia internetowego o naborze przez pozwanego na stanowisko kierownika ds. rozwoju w P.. Jak słusznie wskazał Sąd I instancji, rekrutacja ta dotyczyła bowiem zupełnie innego oddziału, co prawda znajdującego się w rejonie województwa (...), jednakże organizacyjnie odrębnego i niepowiązanego z oddziałem pozwanej w Ł.. Ponadto w świetle daty powyższego ogłoszenia, nabór na to stanowisko rozpoczął się jeszcze zanim wypowiedziano stosunek pracy powodowi. Tak więc w tych okolicznościach twierdzenie o rzekomym dowiedzeniu się przez powoda o nieprawdziwości przyczyny dokonanego mu wypowiedzenia, w chwili zapoznania się z tym ogłoszeniem nie ma uzasadnionych podstaw. Likwidacja stanowiska pracy powoda w oddziale w Ł., z uwagi na reorganizację terenowych struktur działu operacyjnego, nie pozostawała bowiem w żadnym

w związku z rekrutacją na analogiczne stanowisko w innym oddziale. Podnoszonego faktu, iż jednostki te były wzajemnie powiązane i istniała możliwość przeniesienia powoda do pracy w innym oddziale strona apelująca nie udowodniła. Dlatego też twierdzenia skarżącego w tym zakresie nie mogły przynieść spodziewanego przez niego skutku procesowego.

W ocenie Sądu Okręgowego, tym samym nieuprawnionym jest twierdzenie apelacji co do wprowadzenia pracownika przez pracodawcę w błąd, co do rzeczywistej przyczyny wypowiedzenia umowy o pracę, które względnie w świetle powołanego przez skarżącego orzeczenia Sądu Najwyższego z dnia 30 maja 2001 r. sygn. I PKN 415/00 mogłoby uzasadniać przywrócenie terminu do wniesienia odwołania. Powód z faktu prowadzonego przez pozwanego w P. naboru na analogiczne jak jego stanowisko pracy, nie mógł wywodzić braku podanej mu przyczyny wypowiedzenia. Wobec tego powód, w okresie od doręczenia wypowiedzenia do momentu dowiedzenia się o rekrutacji, nie znajdował się pod wpływem błędu wywołanego przez pracodawcę co do tych okoliczności. Tym samym uchybienie terminowi do wniesienia odwołania nie nastąpiło pod wpływem zdarzeń, które ekskulowałyby powoda.

Po drugie braku winy powoda w uchybieniu 7-dniowemu terminowi do wniesienia odwołania, nie przesądza okoliczność, iż przed zapoznaniem się z internetowym ogłoszeniem w sprawie naboru powód przyjmował bez zastrzeżeń przyczynę zwolnienia podaną przez stronę pozwaną, ani nie miał żadnych realnych środków, aby tę przyczynę zweryfikować samodzielnie.

Odnosząc się do powyższego wskazać należy, iż pracownik zajmujący kierownicze stanowisko, należycie dbający o swe istotne interesy, zaskoczony - jak podniosła strona apelująca - faktem zwolnienia go z pracy, w razie jakichkolwiek wątpliwości co do słuszności takiego działania pracodawcy, żadną miarą nie powinien polegać na zapewnieniach pracodawcy że podana mu przyczyna wypowiedzenia istnieje i jest zasadna. Powód jak sam podaje w apelacji, nie był w żadnym stopniu wtajemniczany w strategię zatrudnienia u pracodawcy, nie uczestniczył również w podejmowaniu przez przełożonych decyzji w tym zakresie, nie otrzymał od nich żadnych wyjaśnień w tym przedmiocie, nadto natychmiast po wypowiedzeniu został zwolniony z obowiązku świadczenia pracy. Tym samym istotnie samodzielnie nie mógł zweryfikować przyczyny wypowiedzenia. Niemniej jednak w takiej sytuacji, wobec braku jasności w tej materii, mógł i powinien dokonać tej weryfikacji w procesie sądowym. Powód jednak, nie dokładając należytej staranności w tym zakresie lekkomyślnie założył, iż twierdzenia pracodawcy co do likwidacji jego stanowiska pracy są prawdziwe i z tą decyzją się pogodził. Tym samym całkowicie zignorował następstwa braku złożenia odwołania w terminie i zaniedbał swe życiowo istotne interesy, chociaż rodzaj wykonywanych zadań i zajmowane przez niego stanowisko wskazywały, iż można było od niego oczekiwać szczególnej ostrożności i przeczności w działaniu. Niewątpliwie innej staranności można wymagać od pracownika zajmującego stanowisko kierownicze, innej od osoby wykonującej wysoko kwalifikowaną pracę o dużym zakresie samodzielności, a jeszcze innej od pracownika wykonującego proste prace techniczne (wyrok SN z dnia 8 kwietnia 2009 r., II PK 260/08, LEX nr 707876). Tak więc argumentacji skarżącego o braku winy - niedbalstwa powoda w uchybieniu 7-dniowemu terminowi do wniesienia odwołania od wypowiedzenia umowy o pracę nie można uznać za uzasadnioną.

Apelacyjne zarzuty podniesione w tym zakresie nie zasługiwały zatem na uwzględnienie.

Akceptacja powyższego sprawa, iż Sąd Okręgowy zwolniony był z analizy twierdzeń apelacji wskazujących na brak likwidacji stanowiska powoda tj. nierzeczywistość i bezzasadność przyczyny dokonanego wypowiedzenia. Na marginesie jedynie wspomnieć należy, iż dostrzegalnymi są: brak likwidacji sekcji powoda i powierzenie jego obowiązków innemu kierownikowi, powołanie się przez pozwaną w odpowiedzi na apelację na fakt dokonania rzeczywistego i faktycznego ograniczenia zatrudnienia w strukturze operacyjnej zamiast likwidacji stanowiska pracy w wyniku reorganizacji terenowych struktur działu operacyjnego, nadto prowadzenie przez pozwanego rekrutacji na trzy stanowiska kierownika w dziale sprzedaży w regionie (...), być może analogiczne do stanowiska kierownika ds. rozwoju dotychczas zajmowanego przez powoda. Niemniej jednak okoliczności te wobec braku niezawinionego przez powoda uchybienia terminowi do wniesienia odwołania od wypowiedzenia, nie mają żadnego znaczenia dla rozstrzygnięcia.

Zaskarżony wyrok odpowiada zatem prawu.

Biorąc powyższe pod uwagę, Sąd Okręgowy na podstawie art. 385 kpc oddalił apelację powoda jako bezzasadną.

O zwrocie kosztów zastępstwa procesowego za II instancję orzeczono na podstawie art. 98 kpc oraz § 12 ust. 1 pkt 1 w zw. z § 11 ust. 1 pkt 1 rozporządzenia Ministra Sprawiedliwości z dnia 28 września 2002 r. w sprawie opłat za czynności radców prawnych oraz ponoszenia przez Skarb Państwa kosztów pomocy prawnej udzielonej przez radcę prawnego ustanowionego z urzędu (Dz. U. 2013 r., poz. 490 j.t.).