

Sygn. akt VIII *Pa 90/14*

WYROK W IMIENIU RZECZYPOSPOLITEJ POLSKIEJ

Dnia 21 sierpnia 2014 r.

Sąd Okręgowy w Gliwicach VIII Wydział Pracy i Ubezpieczeń Społecznych
w składzie:

Przewodniczący:	SSO Maria Pierzycka-Pająk
Sędziowie:	SSO Jolanta Łanowy (spr.) SSO Grażyna Łazowska
Protokolant:	Ewa Gambuś

po rozpoznaniu w dniu 21 sierpnia 2014r. w Gliwicach

sprawy z powództwa M. K.

przeciwko D. P.

o przywrócenie na dotychczasowe warunki pracy i płacy

na skutek apelacji powódki

od wyroku Sądu Rejonowego w Tarnowskich Górach

z dnia 27 marca 2014 r. **sygn. akt** IV P 451/13

1) oddala apelację;

2) przyznaje od Skarbu Państwa radcy prawnemu S. L. kwotę 73,80 zł (siedemdziesiąt trzy złote 80/100, w tym 13,80 zł (trzynaście złotych 80/100) podatku VAT tytułem zwrotu kosztów nieopłaconej pomocy prawnej świadczonej powódce z urzędu w postępowaniu odwoławczym.

(-) SSO Grażyna Łazowska (-) SSO Maria Pierzycka-Pająk (-) SSO Jolanta Łanowy (spr.)

Sędzia Przewodniczący Sędzia

Sygn. Akt VIII Pa 90/14

UZASADNIENIE

Powódka M. K. w pozwie skierowanym przeciwko D. P. domagała się uznania wypowiedzenia warunków pracy za bezskuteczne.

W uzasadnieniu żądania wskazywała, iż była zatrudniona w pozwanym zakładzie na stanowisku specjalisty ds. administracji i logistyki. W dniu 12 listopada 2013r. otrzymała od pracodawcy wypowiedzenie zmieniające dotychczasowe warunki pracy. Po upływie okresu wypowiedzenia miała zajmować stanowisko specjalisty ds. administracji, logistyki i gospodarki magazynowej, co w praktyce oznacza, że warunki dotychczasowej pracy nie zmieniają się, a dochodzą nowe obowiązki o szerokim zakresie, połączone z odpowiedzialnością majątkową. Jak wskazał pracodawca, przyczyną wypowiedzenia dotychczasowych warunków pracy jest reorganizacja stanowiska pracy, związana ze zmianami organizacyjnymi w firmie. Dodatkowo na poparcie swojego stanowiska powódka wskazywała, iż magazyn, nad którym miałyby sprawować pieczę, jest słabo zabezpieczony - hala ogrodzona jest jedynie siatką drucianą o wysokości 160 cm, łatwą do pokonania i każdy, kto zechce okraść magazyn, bez problemu może się do niego dostać. Poza tym do magazynu ma dostęp większa nieokreślona grupa pracowników pozwanego, a ewentualną odpowiedzialność materialną miałyby ponosić jedynie ona. Ponadto powódka wskazywała, iż jej zarobki wynoszą 1.500 zł netto, podczas gdy zarobki innych pracowników są zdecydowanie wyższe. Poza tym pozwany, dokładając jej praktycznie drugi etat, nie zamierzał podnieść wynagrodzenia. W ocenie powódki jest to działanie dyskryminujące, gdyż dotychczas każdy pracownik - mężczyzna, któremu zwiększono zakres obowiązków, otrzymywał podwyżkę. Od maja 2007r. powódka sumiennie wykonywała swoją pracę, dlatego też proponowane obecnie przez pracodawcę warunki są w jej ocenie krzywdzące i w związku z tym nie może ich przyjąć.

Powódka wносиła również o rozpatrzenie pozwu, pomimo, iż został złożony po terminie, gdyż jak wskazała, po otrzymaniu wypowiedzenia zmieniającego była w szoku, po tym co ją spotkało oraz musiała sama sporządzić pozew, gdyż nie stać ją na profesjonalnego prawnika. (k. 2-3).

Pełnomocnik powódki, ustanowiony z urzędu podtrzymał stanowisko powódki oraz wniósł o przywrócenie terminu do wniesienia odwołania, wskazując, że opóźnienie to zostało spowodowane szokiem, jakiego powódka doznała po otrzymaniu wypowiedzenia zmieniającego oraz tym, że z uwagi na wieloletnią pracę u pozwanego i łączące ją relacje z pozwanym (byli po imieniu), powódka wierzyła do końca, że "dogada się" z pozwanym, bez procedury wypowiedzenia zmieniającego, tym bardziej, że przez cały okres zatrudnienia i tak zajmowała się przedmiotowym magazynem. Ponadto pełnomocnik powódki podkreślał, iż pozwany nie wprowadził żadnej reorganizacji w firmie, która mogłaby spowodować wypowiedzenie warunków pracy powódce. Wobec czego wypowiedzenie warunków pracy należy uznać za nieuzasadnione, i dokonane z naruszeniem przepisów prawa, co z kolei winno skutkować uwzględnieniem powództwa w całości.

Pozwany wniósł o oddalenie powództwa.

W odpowiedzi na pozew wskazał, iż faktycznie 30 czerwca 2008r. zawarł z powódką umowę o pracę na czas nieokreślony. Powódka była zatrudniona na stanowisku specjalisty ds. administracji i logistyki. Do jej obowiązków należało sporządzanie list czasu pracy pracowników firmy oraz nadzór i dbałość o mienie firmy. W zakresie administracyjnym, obowiązki powódki sprowadzały się faktycznie do sporządzania list czasu pracy pracowników, co zajmowało jej przeciętnie 2 godziny dziennie. Do tego dochodziły obowiązki z zakresu logistyki: zajmowanie się mieniem firmy, sprawowaniem nad nim pieczy i ochrony oraz dbałość o to mienie. Z tych obowiązków powódka, w ocenie pozwanego, nie wywiązywała się należycie. Na uczynione uwagi, powódka kwestionowała zakres swoich obowiązków służbowych, twierdząc, że nie należy do nich zajmowanie się mieniem firmy. W związku z powyższym, u pozwanego zaistniała konieczność przeorganizowania stanowiska powódki i doprecyzowanie zakresu jej obowiązków. W dniu 12 listopada 2013r. powódce wręczono wypowiedzenie zmieniające warunki pracy. W ocenie pozwanego, nie zostały w żaden sposób pogorszone warunki pracy i płacy powódki, a jedynie dookreślono w sposób szczegółowy zakres jej czynności służbowych oraz wypowiedzenie to było zgodne z prawem. Nadto wniósł o oddalenie wniosku powódki o przywrócenie terminu do wniesienia odwołania.

Wyrokiem z dnia 27 marca 2014r. – Sąd Rejonowy w Tarnowskich Górach oddalił powództwo, odstąpił od obciążenia powódki kosztami procesu i przyznał pełnomocnikowi powódki ustanowionemu z urzędu wynagrodzenie z tytułu pomocy prawnej udzielonej z urzędu.

Powyższy wyrok zapadł we następującym stanie faktycznym

Powódka M. K. była zatrudniona u pozwanego podstawie umowy o pracę na czas nieokreślony, na stanowisku specjalisty ds. administracji i logistyki, począwszy od 30 czerwca 2008r. (wcześniej była zatrudniona na podstawie umów czasowych).

W dniu 12 listopada 2013r., powódce wręczono wypowiedzenie zamieniające warunki pracy, jako przyczynę tego wypowiedzenia wskazano "reorganizacja stanowiska pracy, związaną ze zmianami organizacyjnymi w firmie".

Wręczający wypowiedzenie pozwany pouczył powódkę o możliwości złożenia odwołania do Sądu Rejonowego w Tarnowskich Górach w terminie 7 dni. Powódka zapoznała się z treścią wypowiedzenia zmieniającego, zwróciła również uwagę na pouczenie.

Jak ustalono powódka zastanawiała się czy wnieść odwołanie do Sądu. Zwróciła się o poradę do brata pozwanego - K. P., prawnika z wykształcenia, który poinformował ją, że pracodawca może pracownikowi wypowiedzieć warunki pracy i płacy, a składanie pozwu do Sądu to strata czasu. To zniechęciło powódkę do złożenia pozwu w pierwszych dniach, po otrzymaniu wypowiedzenia. Przez następne dni powódka korespondowała mailowo z pozwanym, chcąc uzyskać informację o ewentualnym przysługującym jej, po zwiększeniu obowiązków, wynagrodzeniu. Miała nadzieję, że uda jej się porozmawiać z pracodawcą i osiągnąć consensus. Do porozumienia nie doszło. Wtedy po zasięgnięciu porady rodziny i znajomych, powódka w dniu 20 listopada 2013r. osobiście złożyła pozew w tut. Sądzie.

W tak ustalonym stanie faktycznym Sąd I instancji uznał, iż powództwo nie mogło zostać uwzględnione.

W pierwszej kolejności Sąd zauważył, że zgodnie z art. 42 § 1 kodeksu pracy (kp) przepisy o wypowiedzeniu umowy o pracę stosuje się odpowiednio do wypowiedzenia wynikających z umowy warunków pracy i płacy (...), z kolei art. 44 kp stanowi, że pracownik może wnieść odwołanie od wypowiedzenia umowy o pracę do sądu pracy (...),

Konsekwencją tego jest konieczność badania przez Sąd dokonanego przez pracodawcę wypowiedzenia zmieniającego pod kątem zachowania przez pracodawcę wymogów formalnych: prawidłowego zastosowania przepisów prawa, zachowania odpowiedniej formy, jednocześnie Sąd jest zobligowany do sprawdzenia, czy pracownik zachował termin odwołania, zgodnie z art. 264 § 1 kp. Dopiero po takiej wstępnej weryfikacji, gdy Sąd uzna, że wymogi formalne zostały zachowane, następuje dalsze badanie pod względem zasadności wypowiedzenia zmieniającego - tzn. czy przyczyna wskazana w wypowiedzeniu zmieniającym, wskazana przez pracodawcę jest rzeczywista i prawdziwa. W niniejszej sprawie Sąd stwierdził, iż powódka nie złożyła pozwu w wymaganym przez przepisy prawa pracy terminie. Tę okoliczność Sąd bada z urzędu.

Wskazał, iż zgodnie z art. 264 § 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.

Stosownie zaś do treści art. 265 kp, jeżeli pracownik nie dokonał – bez swojej winy- w terminie czynności, o których mowa w art. 97 § 2¹ kp i art. 264 kp, wniosek o przywrócenie terminu wnosi się do sądu pracy w terminie 7 dni od dnia ustania przyczyny uchybienia terminu. We wniosku należy uprawdopodobnić okoliczności uzasadniające przywrócenie terminu.

W niniejszej sprawie w ocenie Sądu I instancji, powódka nie złożyła wraz z pozwem odrębnego wniosku o przywrócenie terminu do złożenia odwołania, jedynie w ostatnim zdaniu pozwu przyznała, że odwołanie jest złożone po terminie, gdyż była w szoku oraz sama musiała napisać odwołanie, albowiem nie stać jej na profesjonalnego pełnomocnika. Sąd Rejonowy powyższe oświadczenie uznał jako wniosek o przywrócenie terminu. W ocenie Sądu Rejonowego, przedstawione przez powódkę okoliczności, podtrzymane w piśmie pełnomocnika powódki z urzędu, nie pozwalały przyjąć, że powódka uprawdopodobniła przyczyny, dla której nie złożyła odwołania w terminie, oraz że uchybienie terminowi odwołania było przez nią niezawinione. Jak wynika z wyjaśnień powódki, wypowiedzenie zmieniające warunki pracy otrzymała w dniu 12 listopada 2013r., przy wręczaniu pisma w tym dniu pouczono ją o możliwości

odwołania się do Sądu od decyzji pracodawcy w terminie 7 dni od daty wręczenia wypowiedzenia. Pomimo tego powódka nie odwołała się do Sądu, gdyż była przekonana, iż sprawę "załatwi" z pracodawcą, ze względu na długoletnie zatrudnienie w firmie i wzajemne relacje z D. P., z którym była po imieniu. Dowiadywała się też i radziła brata pozwanego, z wykształcenia prawnika. Prowadziła mailową korespondencję z pracodawcą, dotyczącą ewentualnej podwyżki wynagrodzenia, w związku z poszerzeniem zakresu obowiązków służbowych. Wszystkie przytoczone powyżej okoliczności, zdaniem Sądu Rejonowego, przeczyły twierdzeniom powódki, iż po otrzymaniu wypowiedzenia zmieniającego była w szoku. Z reguły stan "szoku" kojarzy się ze stanem psychiki uniemożliwiającym logiczne myślenie i podejmowanie jakichkolwiek sensownych działań. Tymczasem podjęte przez powódkę czynności, po otrzymaniu wypowiedzenia zmieniającego, świadczą raczej o jej zaradności, gdyż konsultowała swoją sytuację z prawnikiem, rodziną, znajomymi i wreszcie negocjowała z samym pracodawcą.

Sąd I instancji wskazał, iż wniosek o przywrócenie terminu, musi być – zgodnie z art. 265 § 2 kp – wniesiony w nieprzekraczalnym terminie 7 dni od dnia ustania przyczyny uchybienia terminowi i zawierać uprawdopodobnienie okoliczności uzasadniających żądanie wniosku, przy czym uprawdopodobnienie niezawinionego 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 .

Ponadto wskazał, iż terminy z art. 264 kp są terminami prawa materialnego, do których nie stosuje się przepisów kodeksu postępowania cywilnego dotyczących uchybienia i przywrócenia terminu. Jeżeli więc pozew został wniesiony po upływie wspomnianych terminów, to w razie ich nie przywrócenia sąd obowiązany jest oddalić powództwo.

Sąd I instancji zważył, iż na gruncie przedmiotowej sprawy, brak było podstaw dla przywrócenia powódce terminu do wniesienia odwołania od wypowiedzenia zmieniającego, gdyż powódka nie uprawdopodobniła, że uchybienie terminowi było przez nią niezawinione, tym samym nie została spełniona jedna z przesłanek przywrócenia terminu, o której mowa w art. 265 kp.

Mając powyższe na uwadze Sąd I instancji oddalił wniosek powódki o przywrócenie terminu do złożenia odwołania od wypowiedzenia zmieniającego, co oznacza, że odwołania powódki nie zostało złożone w wymaganym terminie, co skutkuje oddaleniem powództwa. W tej sytuacji Sąd I instancji zaniechał merytorycznego rozpoznawania sprawy i prowadzenia postępowania dowodowego na okoliczność zasadności wręczenia powódce wypowiedzenia zmieniającego warunki pracy.

Przedmiotem oceny Sądu nie były przyczyny i okoliczności wypowiedzenia powódce warunków pracy, albowiem mogłyby one stanowić jedynie przedmiot kontroli w postępowaniu prowadzonym na skutek wniesionego prawidłowo odwołania od wypowiedzenia zmieniającego, co jednak w przedmiotowej sprawie nie miało miejsca. Sąd Rejonowy zatem w pkt. 1 wyroku oddalił powództwo, na podstawie art. 102kpc - odstąpił od obciążania powódki kosztami postępowania w sprawie (pkt.2 wyroku) oraz przyznał od Skarbu Państwa pełnomocnikowi powódki r. pr. S. L. kwotę 147, 60 zł (w tym 27, 60 zł podatku VAT) tytułem zwrotu kosztów nieopłaconej obrony prawne z urzędu (pkt.3 wyroku).

Apelację do wyroku wniosła powódka. Zaskarżyła wyrok w całości i zarzuciła:

1. Naruszenie przepisów prawa materialnego, a to art. 265 par. 1 kp w zw. z art. 264 par. 1 kp poprzez ich błędną wykładnię polegającą na przyjęciu, że przyczyną przywrócenia terminu do wniesienia odwołania od wypowiedzenia zmieniającego nie może być okoliczność polegająca na wprowadzeniu pracownika przez pracodawcę w błąd co do rzeczywistej przyczyny wypowiedzenia, a także przyjęciu, że przyczyna ta nie może być ani stan emocjonalny związany z wypowiedzeniem(szok), ani też próba dążenia pracownika do ugodowego załatwienia sporu.

W oparciu o powyższe zarzuty powódka wniosła o :

1. uchylenie zaskarżonego wyroku w całości przekazanie sprawy Sądowi I instancji do ponownego rozpoznania,

2. zasądzenia od pozwanego na rzecz powódki kosztów postępowania w tym kosztów zastępstwa procesowego, według norm przepisanych.

W przypadku nie uwzględnienia powyższych wniosków, strona apelująca wniosła o odstąpienie od obciążania powódki kosztami postępowania i przyznania pełnomocnikowi ustanowionemu z urzędu kosztów pomocy prawnej udzielonej z urzędu, według norm przepisanych, w postępowaniu odwoławczym, które to koszty nie zostały pokryte przez powódkę a całości ani w części.

W odpowiedzi na apelację pozwany wniosł o oddalenie apelacji i obciążenie strony apelującej kosztami postępowania.

Sąd Okręgowy Wydział VIII Pracy i Ubezpieczeń Społecznych w G. zważył co następuje:

Apelacja powódki nie jest uzasadniona.

W ocenie Sądu Okręgowego wyrok Sądu I instancji jest trafny albowiem odpowiada prawu. Sąd I instancji dokonał prawidłowych ustaleń faktycznych będących podstawą zaskarżonego rozstrzygnięcia. Nie budzi zastrzeżeń także ocena prawna dokonana przez Sąd I instancji.

Na wstępie rozważań wskazać należy, iż przepis art. 264 k.p. ustanawia pracownikowi bardzo krótkie terminy dla dochodzenia na drodze sądowej roszczeń związanych z kwestionowaniem ustania stosunku pracy (wypowiedzenia lub rozwiązania niezwłocznego albo wygaśnięcia) bądź odmowy jego nawiązania. Po upływie terminów z art. 264 k.p. wygasa zaś możliwość dochodzenia określonych w tym przepisie roszczeń na drodze sądowej. Pod tym względem terminy przewidziane w art. 264 k.p. są podobne do terminów zawitych. Sąd Najwyższy w uchwale składu 7 sędziów z dnia 14 marca 1986 r., III PZP 8/86, mającej moc zasady prawnej, stwierdził, że terminy te są terminami prawa materialnego, do których nie stosuje się przepisów kodeksu postępowania cywilnego dotyczących uchybienia i przywrócenia terminu. Jeżeli więc pozew został wniesiony po upływie wspomnianych terminów, to w razie ich nieprzywrócenia sąd obowiązany jest oddalić powództwo. W motywach tej uchwały Sąd Najwyższy powołał się przede wszystkim na funkcję tych terminów jako określających 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 (żądanie) wygasa (prekluzja) bądź staje się niezaskarżalne (przedawnienie).

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 oraz nie przywracalnym terminie 7 dni od ustania przyczyny uchybienia terminu i zawierać uprawdopodobnienie okoliczności uzasadniających żądanie wniosku, przy czym uprawdopodobnienie niezawinionego uchybienia terminu 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).

Poza sporem w sprawie pozostawał fakt, iż pracodawca pouczył powódkę o sposobie i terminie wniesienia odwołania od wypowiedzenia zmieniającego warunki pracy. Powódka niewątpliwie wniosła odwołanie do Sądu Pracy z uchybieniem terminu określonego w cyt. w. przepisie art. 264 kp.

Zdaniem Sądu Okręgowego, Sąd I instancji trafnie uznał jednak, iż powódka nie uprawdopodobniła, iż uchybienie w. w. terminowi nastąpiło bez jej winy. A zatem brak było podstaw do przywrócenia terminu w świetle art. 265 kp.

W doktrynie i orzecznictwie przyjmuje się, iż przywrócenie terminów z art. 264 k.p. wymaga wykazania, że ich przekroczenie nastąpiło bez winy pracownika. Przesłankę tę należy analizować przy uwzględnieniu z jednej strony subiektywnej zdolności do oceny rzeczywistego stanu rzeczy, mierzonej zwłaszcza poziomem wykształcenia, skalą posiadanej wiedzy prawniczej i życiowego doświadczenia, a z drugiej - subiektywnym stopniem staranności,

jakiej można oczekiwać od strony należycie dbającej o własne interesy. Za przyczyny ekskulpujące od zarzutu przekroczenia terminu do wniesienia powództwa mogą być traktowane np.:

- brak prawidłowego pouczenia przez pracodawcę o sposobie odwołania (chyba że przekroczenie terminu sięga 3 lat
- wyrok SN z dnia 5 września 1997 r., I PKN 285/97,
- błędna informacja co do początku biegu terminu (pomimo prawidłowego pouczenia w piśmie rozwiązującym umowę o jego długości);
- podjęte przez pracownika z udziałem osób trzecich (np. przedstawicieli związków zawodowych) próby polubownego załatwienia sporu (wyrok SN z dnia 13 maja 1994 r., PRN 21/94,
- prowadzenie z pracodawcą rozmów na temat ewentualnego zatrudnienia pracownika, po upływie okresu wypowiedzenia, przy pracy na innym stanowisku (wyrok SN z dnia 7 września 1994 r., I PRN 55/94 .

Odnosząc się do zarzutu apelacji wskazać należy, iż z okoliczności sprawy nie wynika, iż stan emocjonalny powódki, określany przez nią jako „szok” związany z otrzymaniem od pracodawcy wypowiedzenia zmieniającego, miał wpływ na racjonalność podejmowanych przez powódkę zachowań. Przeczą temu fakty, albowiem w okresie biegu terminu do wniesienia odwołania powódka zwróciła się o poradę do kompetentnej osoby tj. poradziła się prawnika, brata pozwanego. Ponadto miała wsparcie rodziny, o którym sama wspominała i pod jego wpływem wniosła ostatecznie odwołanie, a ponadto i przede wszystkim prowadziła z pozwanym korespondencję mailową, w której naciskała na pracodawcę w celu uzyskania wyższego wynagrodzenia. Negatywne stanowisko pozwanego spowodowało, że powódka wysłała kolejnego maila o raczej agresywnej treści. W tej sytuacji powódka podjęła decyzję o wniesieniu odwołania do Sądu. Te okoliczności w ocenie Sądu Okręgowego świadczą jednoznacznie, iż powódka nie była w takim stanie emocjonalnym, który by wykluczał racjonalne zachowanie, przeciwnie powódka wykazała się dużą inicjatywą i nawet zdecydowaniem w prowadzeniu swoich spraw - zamierzała bowiem uzyskać od pracodawcy zapewnienie podwyższenia wynagrodzenia, w tym celu kierowała do niego maile, poradziła się prawnika, przy czym nie wykazała, iż została przez niego błędnie pouczona o bezzasadności złożenia pozwu do Sądu, na co się powoływała.

W ocenie Sądu Okręgowego apelująca powołując się na orzecznictwo Sądu Najwyższego co do możliwości uznania za niezawinione uchybienie terminu do wniesienia odwołania poprzez wskazanie przez pracodawcę nierzeczywistej przyczyny wypowiedzenia, nie wskazała, iż działała w przekonaniu iż przyczyna była nieprawdziwa i z tego powodu wniosła pozew po terminie. Przeciwnie powódka powoływała się na swój stan emocjonalny, które opisała jako „szok”, a także powołała się na negocjacje ugodowe. Przy czym, nie można także uznać, że toczyły się pomiędzy stronami negocjacje ugodowe. Bowiem pracodawca nie wykazywał inicjatywy w tym kierunku i nie podjął żadnej próby negocjacji ugodowych z powódką. Świadczy o tym fakt, iż z góry nie zgodził się na podwyższenie wynagrodzenia. A ponadto co istotne, powódka prowadziła negocjacje nie w kierunku zmian dotyczących warunków pracy, a zatem zmiany treści samego wypowiedzenia, ale jej zamiarem było uzyskanie jedynie podwyższonego wynagrodzenia. Świadczy to o tym, iż miała świadomość treści wypowiedzenia, jego zakresu i skutków, a także możliwości działania. Ponadto, co należy zauważyć, powódka otrzymała drogą mailową od pracodawcy informacje, iż nie podwyższy jej wynagrodzenia na dwa dni przed upływem terminu do wniesienia odwołania. Zatem już na tym etapie powódka winna mieć świadomość, iż do żadnej ugody nie dojdzie i konieczności podjęcia stosownych procedur. W orzecznictwie panuje pogląd, który Sąd Okręgowy podzielił, iż wniosek o przywrócenie terminu z art. 264 k.p., przekroczonego wskutek dążenia do ugodowego załatwienia sporu, jest pozbawiony doniosłości, jeżeli pracodawca z góry odmówił jakiegokolwiek współdziałania w tym zakresie (wyrok SN z dnia 21 lutego 2002 r., I PKN 925/00).

Reasumując, zarzuty apelacji nie są uzasadnione z wyżej naprowadzonych względów. Dlatego na mocy art. 385 kpc apelację powódki oddalono.

Na mocy przepisów art. 98 kpc i art. 99 kpc w zw. z przepisami Rozporządzenia Ministra Sprawiedliwości w sprawie opłat za czynności radców prawnych oraz ponoszenia przez Skarb Państwa kosztów pomocy prawnej udzielonej przez R. prawnego z urzędu z dnia 28.09.2002r. (Dz. U. Nr 163,poz.1349).

(-) SSO Grażyna Łazowska (-) SSO Maria Pierzycka-Pająk (-) SSO Jolanta Łanowy (spr.)

Sędzia Przewodniczący Sędzia