

Sygn. akt IV P 121/18

WYROK W IMIENIU RZECZYPOSPOLITEJ POLSKIEJ

Dnia 4 października 2018 roku

Sąd Rejonowy w Grudziądzu IV Wydział Pracy

w składzie:

Przewodniczący:	SSR Lucyna Gurbin
Sędziowie/Ławnicy:	Alicja Motylewska; Mirosława Grochowska
Protokolant:	stażysta Dominika Janta-Lipińska

po rozpoznaniu na rozprawie w dniu 4 października 2018 roku

sprawy z powództwa **M. W.**

przeciwko (...) = **mc2 Sp. z o.o. w G.**

o sprostowanie świadectwa pracy, ekwiwalent za urlop wypoczynkowy

sprawy z powództwa **M. W.**

przeciwko (...) = **mc2 Sp. z o.o. w G.**

o przywrócenie terminu i odszkodowanie

ORZECZ:

1. Zasądzić od pozwanego na rzecz powódki kwotę 187,50 zł (sto osiemdziesiąt siedem złotych 50/100) tytułem ekwiwalentu za niewykorzystany urlop wypoczynkowy.
2. Oddalić powództwa w zakresie odszkodowania i sprostowania świadectwa pracy.
3. Nie obciążać stron kosztami procesu.
4. Nadać wyrokowi w pkt. 1 rygor natychmiastowej wykonalności.

Sygn. akt IVP 121/18

UZASADNIENIE

Powódka M. W. wniosła pozew przeciwko pozwanemu (...) = mc 2 Sp. z o.o. w G. o sprostowanie świadectwa pracy w punkcie 4a przez wskazanie podstawy prawnej rozwiązania stosunku pracy art. 30 § 1 pkt 2 kodeksu pracy, zobowiązanie pozwanego do wypłaty ekwiwalentu za niewykorzystany urlop w wymiarze 9 dni urlopu za 2018r., zwolnienie od kosztów sądowych w całości. Ponadto powódka kwestionowała wypowiedzenie umowy o

prac# ze skutkiem natychmiastowym, które us#ysza#a w dniu 27 kwietnia 2018r. i wnosi#a, aby S#d zobowi#za# pozwanego do jego pisemnego przedstawienia, bowiem pisma powódka nie otrzyma#a. Na zasadzie art. 187 § 1 pkt 3 k.p.c. o#wiadczy#a, #e podj#to prób# mediacji, poprzez podejmowanie przez powódk# prób rozmowy z pracodawc#, jednak#e bezskuteczne. W uzasadnieniu wskaza#a, #e by#a pracownikiem pozwanego na podstawie umowy o prac# na czas nieokre#lony od pocz#tku na stanowisku nauczyciel j#zyka angielskiego. W dniu 27 kwietnia 2018r. pozwany wypowiedzia# powódce umow# o prac# ze skutkiem natychmiastowym w trybie art. 52 § 1 pkt 1kp., wskazuj#c i# powódka dopu#ci#a si# ci##kiego naruszenia przez pracownika podstawowych obowi#zków pracowniczych. Pozwany argumentowa# zwolnienie powódki z pracy naruszeniem postanowienia umownego o zakazie konkurencji. W zwi#zku z powy#szym stosunek pracy powódki usta# z dniem 27 kwietnia 2018r. Powódka nie zgadza si# z twierdzeniami pozwanego, bowiem nie #wiadczy#a ona #adnej dzia#alno#ci konkurencyjnej wzgl#dem pozwanego. Powódka wyja#nia#a, i# przed rozpocz#ciem #wiadczenia pracy na rzecz pozwanego powódka pracowa#a jako animator zabaw dzieci#cych. Powódki siostra prowadzi dzia#alno## gospodarcz# w zakresie animacji dla dzieci. Niejednokrotnie powódka pomaga#a jej w organizowaniu animacji, tym bardziej, #e siostra spodziewa#a si# dziecka , o czym pozwany wiedzia# i przez okres 3,5 roku kiedy powódka pracowa#a u pozwanego (wcz#niej nazwa firmy (...) z o. o. z siedzib# w G.) nie mia# co do tego #adnych zastrze#e#. Powódka tak#e wyja#nia#a, i# dzia#alno## animatora polega na organizowaniu imprez, urodzin dzieciom, zabawianiu ich w miejscach wskazanych przez rodziców. Us#ugi te nie s# konkurencyjne dla przedszkola, bowiem przedszkole nie organizuje tego typu zabaw dla dzieci, tylko w pewnym sensie sprawuje nad dzie#mi opiek# w czasie kiedy rodzice pracuj#. Pozwany nie zajmowa# si# organizowaniem animacji dla dzieci. Dlatego te# powódka nie zgadza#a si# z podstaw# prawna rozwi#zania umowy o prac#, wskazan# w #wiadectwie pracy. Dla powódki rozwi#zanie umowy o prac# nie le#y u podstaw winy powódki, ra##cego naruszenia obowi#zków pracownika, czy te# naruszenia zakazu konkurencji. Powódka twierdzi#a, i# by#a dobrym, odpowiedzialnym pracownikiem. Zawsze wywi#zywa#a si# ze swoich obowi#zków w sposób prawid#owy, odpowiedzialny i sumienny. Nigdy pracodawca nie mia# w stosunku do jej pracy #adnych uwag. Powódka twierdzi#a, #e dzia#anie pozwanego jest celowe, bowiem dowiedzia# si#, #e chcia#a rozwi#za# z nim umow# o prac# z uwagi na to, i# otrzyma#a lepsze propozycj# pracy. Ponadto powódka u pozwanego wykonywa#a sta# nauczycielski, który mia# zosta# zako#czony z dniem 31 maja 2018r. W zwi#zku z uko#czeniem tego sta#u powódka otrzyma#aaby wy#sze wynagrodzenie za prac#. Zdaniem powódki pozwany celowo zwolni# j# z pracy, aby uniemo#liwi# jej sko#czenie sta#u zawodowego i blokuj#c jej #cie#k# rozwoju zawodowego oraz podnoszenia kwalifikacji zawodowych. Powódka nie zgadza#a si# równie# z tym, #e zosta# jej wyp#acony ekwiwalent za urlop wypoczynkowy za 9 dni za rok 2018r., bowiem do chwili obecnej go nie otrzyma#a. Dlatego podtrzyma#a ##da zmiany pkt 6 podpunktu 1) w tym zakresie, bowiem pozwany o#wiadczy# nieprawd#.

Pozwany w odpowiedzi na pozew wnosi o oddalenie powództwa w zakresie żądania sprostowania świadectwa pracy. Pozwany potwierdził, że w dniu 27 kwietnia 2018r. pełnomocnik pozwanej spółki (...) przekazał powódce oświadczenie o rozwiązaniu umowy o pracę bez wypowiedzenia. Czynności tej dokonał w obecności kadrowej spółki (...) oraz K. T.. Powódka odmówiła przyjęcia oraz podpisania oświadczenia. W związku z tym na oświadczeniu zamieszczona została adnotacja kadrowej o odmowie podpisania przez pracownika oświadczenia. Brak był posiadania przez powódkę oświadczenia o rozwiązaniu umowy wyłącznie konsekwencją jej postawy. Rozwiązanie umowy w trybie art. 52 k.p. jest jednostronną czynnością prawną. Oznacza to, że bez względu na to, która ze stron go dokonuje skuteczność tej czynności nie zależy od zgody jej adresata. W świetle art. 61 §1 k.c. oświadczenie woli skierowane do drugiej osoby uważa się za złożone z chwilą, gdy doszło do niej w taki sposób, że mogła zapoznać się z jego treścią. Pozwany

wywodził, że cytowany przepis, z mocy odesłania wskazanego w art. 300 k.p, znajduje zastosowanie do składania oświadczeń o rozwiązaniu umów o pracę przy czym art. 61 § 1 k.c. w zw. z art. 300 k.p. należy interpretować w ten sposób, że chodzi jedynie o stworzenie możliwości zapoznania się przez adresata z zawartością pisma, nie zaś o rzeczywiste jego przeczytanie. Irrelevantne pozostaje zatem zachowanie powódki polegające na uchylaniu się od odbioru i podpisania oświadczenia, w sytuacji, gdy pracodawca stworzył jej taką możliwość. Oznacza to, że dla powódki bieg terminu do odwołania się od rozwiązania umowy o pracę bez wypowiedzenia rozpoczął się w dniu 27 kwietnia 2018r. i upłynął w dniu 18 maja 2018 r. W tym okresie powódka nie wniosła powództwa do sądu. Pozwany odwołał się do uchwały z dnia 4 listopada 2009r. SN (I PZP 4/09, OSNP 2010, nr 13-14, poz. 154) w której pracownik nie może skutecznie dochodzić sprostowania świadectwa pracy w części dotyczącej stwierdzenia, że stosunek pracy został rozwiązany przez pracodawcę bez wypowiedzenia z winy pracownika, kwestionując zgodność z prawem tego rozwiązania, bez wystąpienia z powództwem o roszczenia z tytułu niezgodnego z prawem rozwiązania stosunku pracy na podstawie art. 56 k.p. Niezależnie od tego, pozwana zaprzeczała, aby wcześniej miała wiedzę o wykonywaniu działań konkurencyjnych przez powódkę. Nieprawdą jest także, że działalność pozwanej ogranicza się wyłącznie do prowadzenia przedszkoli. Wykonuje ona bowiem również działalność w zakresie organizacji zajęć pozaszkolnych dla dzieci, co wynika także z opisu przedmiotu działalności w odpisie KRS spółki złożonym do akt. W zakresie żądania wypłacenia ekwiwalentu za niewykorzystany urlop w wymiarze 9 dni za 2018r. pozwana wskazuje, że potrąciła należną z tego tytułu kwotę z jej wierzytelnością wobec powódki wynikającą z kosztów poniesionych przez pracodawcę na cele związane z podnoszeniem kwalifikacji pracownika. Koszty te wyniosły łącznie kwotę 6900 zł i wynikają z dwóch umów o podnoszeniu kwalifikacji z dni 25.09.2017r. i 1.09.2017r.

Sąd zarządzeniem z dnia 3 września 2018r połączył sprawy powódki przeciwko termu samemu pozwanemu celem łącznego prowadzenia i rozstrzygnięcia.

Powódka w dniu 30 sierpnia 2018r. (sygn. akt IVP 268/18) złożyła wniosek o przywrócenie terminu do wniesienia odwołania od rozwiązania umowy o pracę jeśli został on przekroczony. W uzasadnieniu wskazała, że wniosek o przywrócenie terminu do wniesienia odwołania do rozwiązania umowy o pracę nie wniosła w terminie 21 dni, nie ze swojej winy. Wskazała, że przy rozwiązaniu umowy o pracę (co prawda odmówiła złożenia podpisu), jednakże pracodawca nie wydał powódce treści wypowiedzenia. Ponadto powódka miała wątpliwości czy załączone do akt sprawy przez pozwanego rozwiązanie umowy o pracę jest tym samym, które zostało jej przedstawione. Miała też wątpliwości czy w przedstawionym dokumencie zostało zawarte pouczenie o prawie odwołania się do Sądu Pracy i terminie w jakim mogła się odwołać. Ponadto pracodawca nie wydał powódce wypowiedzenia umowy o pracę. Powódka zaprzeczyła, jakoby odmówiła przyjęcia wypowiedzenia umowy o pracę, jedynie odmówiła jego podpisania. Podkreśliła, iż niepodpisane rozwiązanie umowy o pracę zostało odebrane z rąk przez A. B. ze wskazaniem, iż ma 30 minut na opuszczenie budynku. Z uwagi na emocje towarzyszące powódce podczas tej rozmowy i presje, że ma 30 minut na opuszczenie wraz z moim 5-letnim synem który uczęszczał do tego przedszkola budynku, nie zapamiętała całej treści rozwiązania umowy o pracę. Ponadto pozwany w odpowiedzi na pozew podał nieprawdziwe informacje o obecności drugiego ze świadków pani K. T., bowiem podczas rozmowy nie była ona obecna. Powódka kierowała do pracodawcy w dniu 9 maja 2018r. pismo o wydanie świadectwa pracy, bowiem nie otrzymała go niezwłocznie. Wielokrotnie próbowała się z pracodawcą skontaktować w niniejszej sprawie zarówno telefonicznie, jak i pisemnie, jednakże bezskutecznie, bowiem pracodawca i pracownicy pracodawcy nie odpowiadali na telefony i pisma. Dopiero po ok. 2 tygodniach otrzymała świadectwo pracy. Po zapoznaniu się z jego treścią wniosła niezwłocznie do pracodawcy o jego sprostowanie. Pracodawca nie odebrał pisma o sprostowanie świadectwa pracy w związku z czym powódka skierowała pozew do Sądu. Wobec powyższego, wniosła o przywrócenie terminu do wniesienia odwołania od wypowiedzenia umowy o pracę gdyż była przekonana, że świadectwo pracy jest tu kluczowym dokumentem przy składaniu pozwu.

Do wniosku o przywrócenie terminu do wniesienia odwołania powódka (sygn. akt IVP 268/18) złożyła pismo precyzujące żądanie pozwu. Wniosła o uznanie rozwiązania umowy o pracę bez wypowiedzenia za niezgodne z prawem i nieuzasadnione oraz o orzeczenie odszkodowania za okres wypowiedzenia, tj. za okres 3 miesięcy, sprostowanie świadectwa pracy w punkcie 4a przez wskazanie podstawy prawnej rozwiązania stosunku pracy art. 30 § 1 pkt

z kodeksu pracy, zobowiązanie pozwanego do wypłaty ekwiwalentu za niewykorzystany urlop w wymiarze 9 dni urlopu za 2018r., zwolnienie od ponoszenia kosztów sądowych w całości. W uzasadnieniu wskazała, że pozwany wykorzystał posiadane informacje o planowanym przez powódkę wypowiedzeniu umowy. Wielokrotnie wypytywano powódkę czy planuje odejść z zakładu pracy. Ostatecznie lojalnie poinformowała dyrektora E. S., iż planuje złożyć wypowiedzenie z zachowaniem terminu wypowiedzenia tj. 3 miesiące. Działając w porozumieniu z pozwaną pan A. B. w odczuciu powódki wykorzystał tę informację i wypowiedział mi umowę o pracę bez okresu wypowiedzenia odbierając tym samym możliwość ukończenia stażu. Pozwany wypowiedzenie uzasadnił tym, iż stosunek pracy ustał z winy powódki argumentując, że prowadziła działalność konkurencyjną z czym absolutnie powódka się nie zgadza. Powódka twierdziła, że była szanowanym pracownikiem, otrzymywała premie, została pracownikiem roku 2017. Z uwagi na późniejsze działania pozwanego, pozbawił on powódkę możliwości zarobkowej do czasu rozpoczęcia pracy w nowym zakładzie pracy tj. od 1.09.2018r. Nie wydając w terminie świadectwa pracy uniemożliwił mi zarejestrowanie się w Urzędzie Pracy. Naraził mnie na niekomfortową sytuację w nowym zakładzie pracy, gdyż miałam rozpocząć pracę jako nauczyciel kontraktowy a nie stażysta. Wielokrotnie wykorzystywano moje umiejętności animatora, które nagle w chwili wypowiedzenia mi umowy potraktowane zostały jako działalność konkurencyjna. Faktem jest również, że dyrekcja chętnie wykorzystywała umiejętności zlecając mi organizację wszystkich balów przedszkolnych. Powódka twierdziła, że w odpowiedzi na pozew pozwany podał że wcześniej nie miał wiedzy o wykonywaniu przez powódkę pracy w charakterze animatora, co jest nieprawdą o czym świadczą załączone dowody min. CV czy opis mojego profilu na stronie przedszkola. Na rozprawie z dnia 28 sierpnia 2018r powódka wyraziła chęć zawarcia ugody co do potrącenia z kwoty należnego jej ekwiwalentu za szkolenie z Metody Dobrego Startu, wynikające z umowy o podnoszeniu kwalifikacji, jednakże nie w kwocie której podaje pracodawca. Kwota ta byłaby znacznie niższa gdybym odeszła z pracy wraz z upływem okresu wypowiedzenia 3 miesięcy tj. w sierpniu 2018r, co pracodawca uniemożliwił powódce.

Sąd ustalił i zważył co następuje.

Stan faktyczny w niniejszej sprawie Sąd ustalił na podstawie dokumentów: świadectwa pracy, umów o pracę, oświadczenia woli pozwanego z dnia 27 kwietnia 2018r (k. 9, 13-14, 15-16, 17-18, 39), zeznań powódki (k. 57, 57v). Sąd dał wiarę dokumentom i zeznaniom powódki.

W niniejszej sprawie rozwiązanie stosunku pracy z powódką nastąpiło z dniem 27 kwietnia 2018r. w trybie art. 52 § 1 pkt 1 kp. Oświadczenie o rozwiązaniu z powódką umowy o pracę zostało odczytane/przedstawione powódce w dniu 27 kwietnia 2018r. w obecności powódki i pracowników pozwanego. Powódka oświadczyła, że nie przyjmuje oświadczenia. Pozwany dokonał na oświadczeniu z dnia 27 kwietnia 2018 r. adnotację o odmowie podpisania przez powódkę pisma rozwiązującego z nią umowę o pracę (dowód pismo pozwanego z dnia 27. 04.2018r k-39). Powódka zasięgała informacji u prawnika w ramach bezpłatnych porad. Otrzymała informację, że ma oczekiwać na świadectwo pracy. Świadectwo pracy powódka otrzymała po 9 maja 2018 r. Pismem z dnia 15 maja 2018r. powódka zwróciła się do pozwanego o sprostowanie świadectwa pracy. Pozew do tut. Sądu wpłynął dnia 24 maja 2018r. z datą sporządzenia 22 maja 2018r. Pozwany złożył odpowiedź na pozew, którą doręczono powódce w dniu 10 sierpnia 2018r. Powódka stawiała się na rozprawę w dniu 28 sierpnia 2018r. Wniosek o przywrócenie terminu do wniesienia odwołania od rozwiązania umowy o pracę i pismo precyzujące żądanie pozwu powódka złożyła pocztą w dniu 30 sierpnia 2018r.

W pierwszej kolejności na wstępie należy odnieść się do art 264 kp. określającego termin do wniesienia powództwa o odszkodowanie z tytułu niezgodnego prawem rozwiązania umowy o pracę bez wypowiedzenia. Mianowicie w przypadku rozwiązania umowy o pracę bez wypowiedzenia 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 (art. 264 § 2 k.p.).

Nie budzi wątpliwości, iż powyższy termin stanowi termin prawa materialnego do którego nie mają zastosowania przepisy Kodeksu postępowania cywilnego dotyczące uchybienia i przywracania terminu (vide uchwała sądu siedmiu sędziów z dnia 14 marca 1986 r., II PZP 8/86, OSNCP 1986 nr 12, poz. 194; wyrok SN z dnia 18 grudnia 2003 r., I PK 117/03 M.Prawny (...); wyrok SN z dnia 18 maja 2010 r., I PK 15/10).

Jednocześnie ustawodawca przewidział szczególną możliwość przywrócenia terminu znajdującą wyraz w art. 265 k.p.c. Zgodnie z brzmieniem przywołanego przepisu „, § 1. 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. § 2. 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”.

Przechodząc do analizy zasadności wniosku powódki o przywrócenie terminu do wniesienia powództwa w związku z rozwiązaniem umowy o pracę bez wypowiedzenia przypomnieć należy, iż powódce przedstawiono w dniu 27 kwietnia 2018r. oświadczenie o rozwiązaniu umowy o pracę bez wypowiedzenia. Powódka potwierdziła, że pozwany przedłożył jej pismo o rozwiązaniu umowy o pracę w dniu 27 04 2018r. Pismo z dnia 27 kwietnia 2018 r. zawiera prawidłowe pouczenie o możliwość wniesienia odwołania do Sądu Rejonowego w Grudziądzu w terminie 21 dni. Pozew został wniesiony w dniu 30 sierpnia 2018r. z wnioskiem o przywrócenie terminu do wniesienia odwołania. Podstawą przywrócenia terminu jest brak winy, co do przekroczenia terminu na wniesienie powództwa. Przez winę należy rozumieć winę umyślną, jak i nieumyślną, w tym zarówno niedbalstwo, jak i najłżejszą postać winy, jaką jest lekkomyślność.

W tym miejscu przytoczyć należy ugruntowane stanowisko judykatury, iż dla przywrócenia terminu konieczne jest zaistnienie szczególnych okoliczności oraz związek między tymi okolicznościami. Należy także przyjąć, że im większe opóźnienie, tym bardziej istotne muszą być okoliczności je uzasadniające. Tak, więc znaczne przekroczenie 21 dniowego terminu do wniesienia odwołania od wypowiedzenia umowy o pracę mogą uzasadniać jedynie szczególne okoliczności trwające przez cały czas opóźnienia (vide wyroki Sądu Najwyższego: z dnia 22 listopada 2001 r., I PKN 660/00, opubl. OSNP 2003 nr 20, poz. 487, z dnia 27 lipca 2011 r., II PK 21/11, opubl. (...) 2012 nr 1, s. 27). W innym orzeczeniu wskazano, iż przywrócenie uchybionego terminu możliwe jest przy spełnieniu przesłanki braku winy pracownika w przekroczeniu terminu, zaś o istnieniu winy lub jej braku należy wnioskować na podstawie wszystkich okoliczności sprawy, uwzględniając także obiektywny miernik staranności, jakiej można wymagać od strony należącej do dbającej o swoje interesy. 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. Okoliczności świadczące ewentualnie o braku winy w niedochowaniu terminu muszą także uwzględniać indywidualne cechy pracownika (poziom wykształcenia, skala posiadanej wiedzy prawniczej i życiowego doświadczenia), z drugiej zaś – zobiektywizowany stopień staranności, jakiej można oczekiwać od osoby należącej do dbającej o swoje interesy (vide wyrok Sądu Najwyższego z dnia 12 stycznia 2011 r., II PK 186/).

Dodatkowo wskazać należy, iż w orzecznictwie za okoliczności wyłączające winę w uchybieniu terminu są sytuacje: brak pouczenia o terminie odwołania się do sądu, np. od rozwiązania umowy o pracę bez wypowiedzenia, chorobę pracownika (wyr. SN z 25.8.1998 r., I PKN 270/98, OSNAPiUS 1999, Nr 18, poz. 576), podjęcie przez pracownika próby ugodowego załatwienia sprawy (wyr. SN z 13.5.1994 r., I PRN 21/94, OSNAPiUS 1994, Nr 5, poz. 85).

Powódka w uzasadnieniu wniosku wskazała, iż w chwili przedstawienia oświadczenia pracodawcy ma wątpliwości czy zawarte było pouczenie o możliwości złożenia odwołania od wypowiedzenia umowy o pracę. Powódka wskazywała na emocje towarzyszące jej podczas rozmowy i presję, że ma 30 minut na opuszczenie budynku wraz z swoim synem. Powódka podnosiła, że oczekiwała dwa tygodnie na świadectwo pracy. Po jego otrzymaniu wniosła o jego sprostowanie.

Przechodząc do analizy powyższego, należy odnieść się do momentu doręczenia – przedstawienia oświadczenia o rozwiązaniu umowy o pracę bez wypowiedzenia powódce. Mianowicie zostało ono doręczone przez osobę upoważnioną przez pracodawcę w obecności pracowników. Powódka oświadczyła, że nie przyjmuje oświadczenia pozwanego.

W świetle zaistniałych faktów nie winno budzić wątpliwości, iż oświadczenie woli zostało skutecznie doręczone powódce. Zachowanie, powódki na spotkaniu, że nie przyjmuje oświadczenia skutkowało tym że powódka w istocie nie otrzymała pisma zawierającego decyzję pozwanego. Nie sposób przyjąć, iż odmowa przyjęcia pisma rozwiązującego

umowę o pracę zawierającego prawidłowe pouczenie dotyczące terminu odwołania będzie wyprowadzała korzystne dla pracownika skutki prawne (vide wyrok Sądu Najwyższego z dnia 18 kwietnia 2011r., III PK 56/10, opubl: L.). Powódka w piśmie o przywrócenie terminu napisała, że ma wątpliwości czy w przedstawionym dokumencie zostało zawarte pouczenie o prawie odwołania się.

W ocenie Sądu zawarte pouczenie jest zrozumiałe. Twierdzenia powódki, że ma wątpliwości co do pouczenia są niewiarygodne. Postawa powódki odmawiająca przyjęcia oświadczenia uniemożliwiła powódce należyte zapoznanie się z oświadczeniem pozwanego. Wykształcenie powódki, wiek pozwalało na dokonanie należytej oceny skutków prawnych rozwiązania umowy o pracę bez wypowiedzenia i uprawnień z nim związanych.

Zdaniem Sądu zdolność do rozumienia oświadczeń woli i ich wykładania winna następować indywidualnie dla każdej osoby. Okoliczności sprawy w sposób jednoznaczny wskazały, że zdolność powódki do pojmowania znaczeń składanych oświadczeń woli nie była w żaden sposób ograniczona. Powód posiada wyższe wykształcenie oraz w sposób jasny i logiczny potrafi wyciągać wnioski.

Powyższe znajduje potwierdzenie w wyroku Sądu Najwyższego z dnia 12 stycznia 2011r., II PK 186/10 (opubl. L.). Okoliczności świadczące ewentualnie o braku winy w niedochowaniu terminu muszą być konfrontowane z całokształtem stanu faktycznego sprawy, a także z indywidualnymi cechami pracownika, by ocenić ich wpływ na procesy decyzyjne strony i w konsekwencji, by móc przyjąć istnienie lub nieistnienie winy w uchybieniu terminu do wystąpienia z roszczeniami na drogę sądową. Istotne jest również zauważenie, że już w odpowiedzi na pozew pozwany podniósł, że powódka przekroczyła termin do wniesienia odwołania. Powódka otrzymała odpowiedź na pozew w dniu 10 sierpnia 2018r. Nie podjęła żadnych czynności do wyjaśnienia swojej faktycznej sytuacji, a wyjaśnienia pozwanego były napisane w sposób zrozumiały i powinny wzbudzić u powódki podejrzenia co do prawnej sytuacji powódki jako pracownika. Powódka nie podjęła żadnych czynności. Wniosek o przywrócenie terminu do odwołania i pismo będące w istocie pozwem zostało złożone pocztą dopiero w dniu 30 sierpnia 2018r., a więc po upływie 18 dni od powzięcia informacji o przekroczeniu terminu do złożenia odwołania. Nawet gdyby uznać, że przy pierwszej wizycie u prawnika powódka uzyskała informację o ważności świadectwa pracy to otrzymane odpowiedzi na pozew i przedstawienie tam stanowiska przez pozwanego o przekroczeniu terminu do odwołania powinno dla powódki spowodować natychmiastową reakcję i konieczność zweryfikowania udzielonej porady prawnej. Powódka nie podjęła żadnych czynności. W ocenie Sądu wiedza powódki, że została natychmiastowo zwolniona, zobowiązana do opuszczenia miejsca pracy winna wywołać u powódki działania wyjaśniające jej sytuację w sposób konkretny. (...) jest wiedza społeczna o możliwości odwołania się do Sądu, a ponadto wydłużone okresy do złożenia odwołania umożliwiają podjęciu spokojnych decyzji.

Sąd biorąc pod uwagę, że instytucja przywracania terminu do złożenia odwołania jest dopuszczalna tylko w przypadku wystąpienia szczególnych okoliczności, które spowodowały opóźnienie w wytoczeniu powództwa oraz związek przyczynowy pomiędzy tymi okolicznościami a niedochowaniem terminu do wystąpienia powódki na drogę sądową. Uznał, że brak jest podstaw do przywrócenia powódce terminu do wniesienia odwołania od wypowiedzenia stosunku pracy wobec czego wytoczone powództwo bez konieczności badania, czy było poprawne należało oddać. Konsekwentnie bezprzedmiotowe było w związku z tym powództwo o sprostowanie świadectwa pracy. Co do żądania zapłaty ekwiwalentu powódka cofnęła pozew ponad kwotę 187,50 zł. Pozwany uznał żądanie powódki w tym zakresie. Sąd uznał że w realiach niniejszej sprawy powódka nie powinna ponosić kosztów postępowania w tym kosztów zastępstwa procesowego.

Rygor został nadany zgodnie z art. 333 § 1 pkt.2 kpc.