

## UZASADNIENIE

Pozwem wniesionym w dniu 30 czerwca 2016r. M. S. odwoływała się od wypowiedzenia zmieniającego jej warunki pracy i płacy, jakie miało być dokonane przez pozwanego pracodawcę Zespół Szkół im. (...) w P. w dniu 11 maja 2016r. Powódka wskazywała, iż w wymienionej dacie została poproszona do dyrektor placówki, która okazała jej nowe dla niej dokumenty z innymi niż dotychczasowe warunkami zatrudnienia z jednoczesną informacją, iż w przypadku odmowy podpisania przez pracownicę porozumienia zostaną wobec niej podjęte kroki zmierzające do zakończenia trwającego stosunku pracy. Zaskoczona sytuacją powódka podpisała dokumenty, choć niezrozumiałym były dla niej zarówno zmiana czasu pracy jak i miejsca jej wykonywania (skierowanie do internatu), a zgłaszane przez nią wątpliwości nie zostały przez dyrektor zespołu szkół wyjaśnione. Brak konsultowania z pracownicą treści dokumentów, pozbawienie jej możliwości zgłoszenia własnych propozycji oraz pozostawienie jako alternatywy zakończenia stosunku pracy przemawiają za zakwalifikowaniem oświadczenia pracodawcy jako wypowiedzenia zmieniającego. Powódka podnosiła, iż zmiana warunków jej zatrudnienia została dokonana z naruszeniem przepisów Karty Nauczyciela, albowiem wobec nauczyciela mianowanego, jakim pozostawała, nie jest możliwe dokonanie wypowiedzenia zmieniającego, dodatkowo zaś nie wystąpiły przewidziane przepisami okoliczności pozwalające na rozpoczęcie procedury zmiany stosunku pracy takiego nauczyciela. Jednocześnie z pozwem powódka wystąpiła z wnioskiem o przywrócenie terminu do jego złożenia wskazując, iż oświadczenie pracodawcy nie było zaopatrzone w stosowne pouczenie o możliwości odwołania się do sądu. Ostatecznie powódka domagała się przywrócenia do pracy na dotychczasowych warunkach oraz zasądzenia na jej rzecz od przeciwnika procesowego kosztów procesu według norm przepisanych. (k. 2 -3, 4 -6, 33)

Pozwany Zespół Szkół im. (...) w P. wniósł o oddalenie powództwa w całości oraz o zasądzenie od powódki na jego kosztów procesu według norm przepisanych. Zakwestionował przedstawiony w pozwie przebieg spotkania w dniu 11 maja 2016r. wskazując, iż powódki nie informowano o tym, że brak akceptacji zaproponowanych warunków będzie skutkowało podjęciem kroków zmierzających do rozwiązania umowy. Pozwany podnosił, iż podczas spotkania pracownica nie była zdenerwowana, podobne porozumienia w przeszłości strony zawierały wielokrotnie, a powódka, wieloletni pracownik dydaktyczny z wyższym wykształceniem i olbrzymim doświadczeniem zawodowym, nie mogła mieć problemów ze zrozumieniem treści pisma. W tych warunkach nie sposób uznać, by doszło nie do zawarcia porozumienia, a do wypowiedzenia zmieniającego. (k. 35 – 36)

### **Sąd ustalił następujący stan faktyczny.**

Strony pozostawały w stosunku pracy od 15 września 1986r. Do 30 czerwca 1990r. stosunek ten znajdował źródło w kolejnych umowach o pracę, w oparciu o które powódka była zatrudniona najpierw jako nauczyciel elektrotechniki, a później nauczyciel przedmiotów zawodowych, w tym od 1 września 1987r. w pełnym wymiarze czasu pracy.

Niesporne, nadto umowy o pracę – k. 2, 4, 8, 12, 18 cz. B akt osobowych powódki

Z dniem 1 lipca 1990r. powódka została zatrudniona w pozwanym zespole (wówczas Zespole Szkół Zakładów (...) w P.) na podstawie aktu mianowania.

Niesporne, nadto akt mianowania – k. 30 cz. B akt osobowych.

W dniu 29 sierpnia 1997r. powódka wystąpiła do pracodawcy o zatrudnienie jej od 1 września 1997r. w niepełnym wymiarze godzin. Wniosek ten został zaakceptowany.

W efekcie strony podpisały w dniu 1 września 1997r. umowę o pracę na czas nieokreślony, w której wskazano, iż powódka zostaje zatrudniona w wymiarze czasu pracy 12/18 etatu jako nauczyciel elektrotechniki i informatyki.

Dowód: wniosek – k. 73 a cz. B akt osobowych powódki, umowa – k. 74 cz. B akt osobowych powódki

M. S. ma od 2000r. stopień awansu zawodowego nauczyciela mianowanego.

Niesporne, nadto: akty nadania stopnia awansu zawodowego nauczyciela – k.97, k.107

Od 1 września 2000r. powódka była zatrudniona w pełnym wymiarze czasu pracy jako nauczyciel elementów informatyki i pracowni elektrycznej.

Dowód: wniosek powódki – k. 92 cz. B akt osobowych powódki, pismo pracodawcy – k. 94 cz. B akt osobowych powódki

Pismem z dnia 27 września 2004r. pozwany poinformował powódkę, iż jest zatrudniona na podstawie mianowania.

Dowód: pismo – k. 124 cz. B akt osobowych powódki

W dniu 27 sierpnia 2013r. strony podpisały umowę o pracę na czas nieokreślony od 1 września 2013r., w której jako stanowisko pracy powódki wskazano stanowisko nauczyciela informatyki, zajęć technicznych, a wymiar czasu pracy określono na 9/18 etatu.

Zawarcie umowy było następstwem wyrażenia przez powódkę zgody na ograniczenie przez pracodawcę wymiaru jej czasu pracy (pensum) od 1 września 2013r. do 9 godzin tygodniowo na podstawie art. 20 ust. 1 pkt 2 w trybie art. 22 ust. 2 Karty Nauczyciela.

Dowód: pismo pozwanego z dnia 21 maja 2013r. – k. 178 cz. B akt osobowych powódki, umowa – k. 180 cz. B akt osobowych powódki

W dniu 20 listopada 2013r. strony zawarły porozumienie zmieniające modyfikując na okres do 27 czerwca 2014r. m.in. wymiar czasu pracy powódki do 13/18 etatu.

Niesporne, nadto porozumienie – k. 182 cz. B akt osobowych powódki

Kolejne porozumienia zmieniające podpisane przez strony, a odwołujące się do umowy z dnia 27 sierpnia 2013r. modyfikowały wymiar czasu pracy powódki: od 1 września 2014r. na 15,50/18 etatu, od 22 września 2014r. na 17/18 etatu, od 1 listopada 2014r. na 17,70/18 etatu, od 12 listopada 2014r. na 18/18 etatu.

Niesporne, a nadto porozumienia – k.184, 185, 186, 187 części B akt osobowych powódki.

W dniu 21 maja 2015r. powódka wyraziła zgodę na zaproponowane jej przez pracodawcę na podstawie art. 20 ust. 1 w trybie art. 22 ust. 2 Karty Nauczyciela ograniczenie wymiaru pracy (pensum) do 16/18 etatu w roku szkolnym 2015/2016.

Niesporne, nadto propozycja ograniczenia zatrudnienia – k. 190 cz. B akt osobowych powódki

W dniu 1 września 2015r. strony zawarły porozumienie zmieniające odwołujące się do umowy o pracę z dnia 27 sierpnia 2013r. kształtujące wymiar czasu pracy powódki od 1 września 2015r. na 17/18 etatu., a w okresie 10 września 2015r. – 24 czerwca 2016r. na 17,50/18 etatu

Niesporne, a nadto porozumienie – k.192 części B akt osobowych powódki.

Kolejne porozumienie podpisane przez powódkę w dniu 24 października 2015r. zmieniało od 21 października 2015r. wymiar czasu pracy M. S. na 18/18 etatu.

Niesporne, a nadto porozumienie – k.194 części B akt osobowych powódki

Przez cały okres zatrudnienia u pozwanego powódka pracowała jako nauczyciel.

Niesporne

W dniu 11 maja 2016r. M. S. została zaproszona do gabinetu dyrektor Zespołu Szkół im. (...) w P. A. J.. Podczas rozmowy powódki i dyrektor placówki w gabinecie przebywała jeszcze pracownica kadr M. G..

Powódce przedstawiono do podpisu opatrzony już podpisem dyrektora zespołu szkół dokument zatytułowany „Porozumienie zmieniające” następującej treści; „Zmieniam warunki pracy i płacy ustalone w umowie o pracę zawartej 27 sierpnia 2013r. Proponuję: Przeniesienie na stanowisko wychowawcy internatu z wymiarem czasu pracy 15/30 etatu z wynagrodzeniem zasadniczym: 1323, 50 zł brutto”.

Poniżej treści i podpisu A. J. znajdował się zapis „Nie wyrażam/Wyrażam zgodę na proponowane warunki” oraz miejsce na podpis pracownika i datę.

D. wskazała powódce, że nowy arkusz organizacyjny zakłada zmniejszoną w stosunku do roku poprzedniego liczbę godzin informatyki i techniki, co nie pozwala na zatrudnianie trojga nauczycieli nauczających tych właśnie przedmiotów w pełnym wymiarze czasu pracy. Zważywszy na okoliczność, iż ostatnio jeden z tych nauczycieli pracował wyłącznie w internacie, drugi miał przydzielone godziny i lekcyjne i internatu, a tylko powódka miała wszystkie godziny lekcyjne, w kolejnym roku szkolnym M. S. zapewnione może być aktualnie tylko pół etatu w internacie, natomiast od rzeczywistego naboru zależeć będzie, czy ostatecznie zostaną jej przydzielone nowe godziny.

W odpowiedzi na pytanie o następstwa niepodpisania dokumentu, powódka usłyszała, że może otrzymać wypowiedzenie zmieniające.

Po zapoznaniu się z treścią przedłożonego jej pisma M. S. ostatecznie podpisała je podkreślając przy tym zapis o wyrażeniu zgody na proponowane warunki.

Dowód: przesłuchanie A. J. w charakterze strony – k. 61 w zw. z k.54, zeznania świadka M. G. – k. 59

Po zapoznaniu się z treścią przedłożonego jej pisma M. S. ostatecznie podpisała je podkreślając przy tym zapis o wyrażeniu zgody na proponowane warunki.

Niesporne

Podawane powódce podczas rozmowy okoliczności związane z przewidywaną zmniejszoną liczbą godzin i dotychczasowym przydziałem pracy nauczycielom informatyki i techniki odpowiadały rzeczywistym.

Dowód: zeznania świadków: K. I. – k. 54v – 55, B. P. – k. 55v – 56

W wyniku zaakceptowania przez powódkę przedstawionej jej propozycji sporządzony został datowany na 11 maja 2016r. dokument zatytułowany „Porozumienie zmieniające umowę o pracę” następującej treści:

„Porozumienie zawarte w dniu 11.05.2016 pomiędzy Zespołem Szkół im. (...) reprezentowanym przez A. D. Zespołu Szkół im. (...) w P. (zwanym dalej pracodawcą), a Panią M. S. zam. w (...) ul. (...) (zwanym dalej Pracownikiem) o następującej treści:

Z dniem 01.09. 2016 pracownik i pracodawca zmieniają umowę o pracę zawartą dnia 27 sierpnia 2013 na mocy porozumienia stron.

W miejsce dotychczasowych warunków umowy dotyczących:

wymiar czasu pracy: 9/18 etatu z wynagrodzeniem zasadniczym 1323, 50 zł brutto,

stanowisko pracy: nauczyciel informatyki i zajęć technicznych,

miejsce wykonywania pracy: Gimnazjum nr 6 z Oddziałami Dwujęzycznymi,

będą obowiązywały warunki następujące:

wymiar czasu pracy 15/30 etatu z wynagrodzeniem zasadniczym 1323, 50 zł brutto,

stanowisko pracy: wychowawca w internacie,

miejsce wykonywania pracy: internat Zespołu Szkół nr (...) im. I. Ł. w P..

Pozostałe warunki o pracę pozostają bez zmian.”

Pod dokumentem tym podpisanym już przez A. J. powódka złożyła swój podpis w dniu 12 maja 2013r. w dziale kadr w obecności pracownika tego działu.

Niesporne, nadto porozumienie zmieniające – k. 202 cz. B akt osobowych powódki, przesłuchanie A. J. w charakterze strony – k. 61 w zw. z k.54, zeznania świadka M. G. – k. 59,

Dokument sporządzony był w podobnej formie (zawierał tożsame sformułowania) co poprzednie porozumienia podpisywane przez strony, różnice dotyczyły tylko warunków zatrudnienia.

Dowód: porozumienia zmieniające - k. 182, 184, 185, 186, 187, 190, 192, 194, 202 cz. B akt osobowych powódki

Powódka nie była jedynym nauczycielem, któremu dyrektor pozwanej zaproponowała w maju 2013r. porozumienie zmieniające w zakresie wymiaru czasu pracy. Nie wszyscy, którym zaprezentowano propozycję nowych warunków, wyrazili zgodę na zawarcie porozumienia. Skutek odmów nie był jednakowy. Byli nauczyciele, którzy pozostali na dotychczasowych warunkach, byli tacy, którzy otrzymali wypowiedzenia zmieniające, z jedną z osób ostatecznie uzgodniono inne warunki niż dotychczasowe i zaproponowane.

Dowód: zeznania świadków: K. I. – k. 54v – 55, B. P. – k. 55v – 56, przesłuchanie A. J. w charakterze strony – k. 61 w zw. z k.54,

Pnie później niż w pierwszych dniach czerwca 2016r. powódka udała się po poradę prawną dotyczącą jej zatrudnienia do profesjonalnego pełnomocnika.

Dowód: przesłuchanie powódki – k. 60

### ***Sąd zważył, co następuje.***

Powództwo nie zasługiwało na uwzględnienie.

W niniejszej sprawie powódka domagała się przywrócenia do pracy na dotychczasowych warunkach.

Możliwość domagania się przez pracownika przywrócenia do pracy przewidują przepisy kodeksu pracy w przypadku niezgodnego z prawem lub nieuzasadnionego wypowiedzenia umowy o pracę (art. 45 §1 k.p.), a także w przypadku niezgodnego z prawem rozwiązania umowy o pracę bez wypowiedzenia (art. 56 §1 k.p.), a zatem w przypadku złożenia przez jedną ze stron stosunku pracy – pracodawcę oświadczenia o rozwiązaniu umowy w określonym trybie, przy czym w przypadku wypowiedzenia żądanie takie przysługuje dopiero po upływie okresu wypowiedzenia (wcześniej pracownik może jedynie dochodzić uznania wypowiedzenia za bezskuteczne). Do wypowiedzenia zmieniającego warunki pracy i płacy stosuje się odpowiednio przepisy dotyczące wypowiedzenia umowy o pracę (art. 42 § 1 k.p.), co oznacza, iż w przypadku jednostronnej zmiany warunków zatrudnienia przez drugą stronę stosunku pracy pracownik może dochodzić przywrócenia warunków poprzednich, przy czym podobnie jak przy wypowiedzeniu umowy, żądanie takie aktualizuje się z chwilą upływu okresu wypowiedzenia – do tej bowiem chwili pracownik pracuje na dotychczasowych warunkach. Dla uwzględnienia w procesie sądowym żądania przywrócenia do pracy na poprzednich

warunków jest zatem konieczne, by doszło do jednostronnej czynności pracodawcy, która doprowadziła już do zmiany warunków zatrudnienia. Zmiana warunków pracy i płacy dokonana w innym trybie – przez porozumienie stron stosunku pracy – nie podlega ocenie sądu prowadzącej do modyfikacji objętych porozumieniem elementów stosunku pracy. Oczywiście pracownik zawierający takie porozumienie może kwestionować w postępowaniu sądowym jego skuteczność czy ważność odwołując się do przepisów dotyczących oświadczeń woli. W takim jednak wypadku właściwym żądaniem kształtowanym odpowiednio do podnoszonych okoliczności nie jest żądanie przywrócenia do pracy na poprzednich warunkach.

W niniejszej sprawie, wbrew twierdzeniom powódki, nie sposób uznać, by pracodawca dokonał w maju 2016r. wypowiedzenia zmieniającego jej warunki pracy i płacy. Dokument datowany na 6 maja 2016r., a podpisany przez powódkę w dniu 11 maja 2016r. zatytułowany jest „porozumienie zmieniające” i nie ma elementów typowych dla wypowiedzenia jak chociażby okresu, po którym nastąpi zmiana proponowanych warunków. Także przebieg rozmowy poprzedzającej złożenie przez powódkę podpisu na dokumencie nie dawał M. S. podstaw do uznania, iż pracodawca jednostronnie modyfikuje stosunek pracy. Przebieg tej rozmowy ustalony został przez sąd na podstawie zeznań dyrektora szkoły A. J. i będącego wówczas w gabinecie dyrektora świadka M. G., które to zeznania były spójne i korespondowały ze sobą. W dużej mierze zeznania te znajdowały poparcie w przesłuchaniu samej powódki, która przyznała uzyskanie przed podpisaniem pisma informacji zarówno o zmniejszonej liczbie godzin jak i przyczynach przesunięcia do internatu. Oczywiście dyrektor pozwanej jest zainteresowane wynikiem niniejszego postępowania co nakazuje podchodzić do jej zeznań z pewną ostrożnością, podobnie jednak rzecz przedstawia się w przypadku powódki. Szczegóły spotkania odmiennie podawane przez strony nie mają zresztą istotnego znaczenia w sprawie. M. S. wskazała bowiem, iż na pytanie o skutki niepodpisania dokumentu uzyskała informację o tym, że wszczęte zostanie postępowanie administracyjne. Również z takiej informacji (podobnie jak z tej, która w rzeczywistości zdaniem sądu został udzielona) wynikałoby, że pracodawca nie podjął jeszcze, a dopiero podejmie kroki zmierzające do rozwiązania czy modyfikacji stosunku pracy. Przebieg rozmowy opisany przez powódkę nie dawałby jej zatem również podstaw do uznania, iż doszło do wypowiedzenia zmieniającego.

Analiza wyłącznie treści dokumentu datowanego na 6 maja 2016r. może nasuwać wątpliwości co do kwalifikacji oświadczenia woli pracodawcy. W dokumencie posłużono się bowiem sformułowaniami „zmieniam”, „proponuję”. Oznaczenie dokumentu, brak części elementów charakterystycznych dla wypowiedzenia oraz przebieg rozmowy towarzyszącej jego przedstawieniu powódce sprzeciwiają się jednak uznaniu, iż pracodawca złożył jednostronne oświadczenie prowadzące w zależności od decyzji powódki do zmiany warunków zatrudnienia lub jego ustania. Ewentualne wątpliwości co do intencji pracodawcy usuwa treść kolejnego podpisanego przez strony dokumentu datowanego na 11 maja 2016r. Zarówno jego oznaczenie, jak i zawarte w nim sformułowania jednoznacznie wskazują na modyfikację warunków pracy i płacy poprzez zgodną wolę stron. Dokument ten powódka, co niesporne, podpisała w dniu 12 maja 2016r., dzień po rozmowie z dyrektorem pozwanej. Jako osoba wykształcona, wielokrotnie w przeszłości podpisująca podobne porozumienia M. S. nie miała żadnych podstaw do traktowania dokumentu w kategoriach wypowiedzenia. Podpisanie porozumienia oznacza, iż powódka nie uważała, by pracodawca wypowiedział jej dzień wcześniej warunki umowy o pracę.

Skoro nie doszło do wypowiedzenia zmieniającego nie można było uwzględnić żądania przywrócenia do pracy na dotychczasowych warunkach.

Bez znaczenia zatem w sprawie pozostaje to, czy powódka zatrudniona była w oparciu o umowę o pracę czy na podstawie mianowania i czy możliwa jest taka, jak objęta porozumieniem podpisanym w dniu 12 maja 2016r., modyfikacja stosunku pracy powódki. Dla porządku jedynie zauważyć trzeba, iż nauczyciele, jako odrębna grupa zawodowa, mają uregulowany status pracowniczy w przepisach szczególnych – ustawie z dnia 26 stycznia 1982 r. – Karta Nauczyciela (t.j.Dz. U. 2014.191 z późn. zm). Jedynie w ograniczonym zakresie (kwestiach nieuregulowanych wskazaną ustawą) znajdują do nich, zgodnie z art. 91 c ust. 1 Karty Nauczyciela, zastosowanie przepisy Kodeksu pracy. Stosunek pracy z nauczycielem co do zasady nawiązuje się na podstawie umowy o pracę lub mianowania (art. 10 ust. 1 Karty Nauczyciela). W przypadku nauczyciela mianowanego stosunek pracy nawiązuje się na podstawie mianowania, jeśli ten posiada obywatelstwo polskie (wymóg ten nie dotyczy obywateli państw członkowskich Unii Europejskiej,

Konfederacji Szwajcarskiej i EFTA), ma pełną zdolność do czynności prawnych i korzysta z praw publicznych, nie toczy się przeciwko niemu postępowanie karne lub dyscyplinarne, lub postępowanie o ubezwłasnowolnienie, nie był karany za przestępstwo popełnione umyślnie, posiada kwalifikacje wymagane do zajmowania danego stanowiska, istnieją warunki do zatrudnienia go w szkole w pełnym wymiarze zajęć na czas nieokreślony. (art. 10 ust. 5 Karty Nauczyciela). W przypadku nauczyciela mianowanego zatrudnionego w oparciu o umowę o pracę umowa stosunek pracy przekształca się w stosunek na podstawie mianowania, jeśli spełnione zostaną wskazane wyżej warunki, co potwierdza na piśmie dyrektor szkoły (art. 10 ust. 5a pkt 2 i ust. 5b Karty Nauczyciela).

W świetle powołanych przepisów powódkę uznać należy za nauczyciela zatrudnionego na podstawie mianowania i nie zmienia tego podpisanie umowy o pracę w dniu 27 sierpnia 2013r. Nie doszło bowiem do skutecznego rozwiązania stosunku pracy na podstawie mianowania w sposób określony w art. 23 Karty Nauczyciela, a powódka zgodziła się na zmianę wymiaru czasu pracy w oparciu o przepisy dotyczące nauczycieli zatrudnionych na podstawie mianowania. W przypadku nauczyciela zatrudnionego na podstawie mianowania nie jest możliwe wypowiedzenie zmieniające. Wspomniany art. 23 Karty Nauczyciela wśród sposobów rozwiązania stosunku pracy nie wymienia bowiem nieprzyjęcia nowych zaproponowanych warunków pracy i płacy (które to zgodnie z art. 42 § 3 k.p. powoduje rozwiązanie stosunku pracy), przepisy Karty Nauczyciela nie zawierają zaś odrębnych regulacji dotyczących wypowiedzania takim nauczycielom warunków pracy i płacy. Modyfikacja warunków zatrudnienia nauczycieli zatrudnionych na podstawie mianowania jest możliwa w sytuacjach określonych w Karcie Nauczyciela. Takim przypadkiem jest zmiana miejsca pracy czy ograniczenie wymiaru czasu pracy w sytuacji zmniejszenia liczby oddziałów lub zmian planu nauczania uniemożliwiających zatrudnianie na dotychczasowych warunkach (art. 22 ust. 1 i 2 w zw. z art. 20 ust. 1 pkt 2 Karty Nauczyciela), nie dochodzi do niej jednak w trybie wypowiedzenia zmieniającego, a odbywa się ona za zgodą nauczyciela, a zatem za porozumieniem stron.

Za takie porozumienie należy uznać ostatecznie porozumienie zawarte przez strony procesu.

Można jeszcze zauważyć, iż w przypadku uznania, że doszło do wypowiedzenia zmieniającego, odwołanie i tak podlegałoby oddaleniu. Zgodnie z art. 264 § 1 kodeksu pracy w brzmieniu obowiązującym do 31 grudnia 2016r. odwołanie od wypowiedzenia umowy o pracę wnosi się do sądu pracy w ciągu 7 dni od dnia doręczenia pisma wypowiadającego umowę. Jeżeli pracownik – bez swojej winy – nie dokonał w terminie wskazanej czynności, sąd pracy na jego wniosek złożony w terminie 7 dni od dnia ustania przyczyny uchybienia terminowi postanowi przywrócić uchybionego terminu. We wniosku należy uprawdopodobnić okoliczności uzasadniające przywrócenie terminu (art. 265 § 1 i 2 k.p.) Termin przewidziany w art. 264 § 1 k.p. jest terminem prekluzyjnym (zawitym) prawa materialnego, wobec czego skutkiem jego uchybienia jest wygaśnięcie uprawnienia do zgłoszenia danego żądania. Jeśli więc pozew zostanie wniesiony po upływie tego terminu, i termin nie zostanie przywrócony, sąd oddala powództwo nie dokonując oceny, czy wypowiedzenie umowy o pracę było zgodne z prawem i uzasadnione (por. wyroki Sądu Najwyższego z dnia 27 lipca 2011r. II PK 21/11, LEX nr 1103021, z dnia 9 stycznia 2007r. II PK 158/06, LEX nr 948784, z dnia 23 czerwca 2005r. II PK 287/04, Pr.Pracy 206/1/33)

Bezspornym w sprawie było, iż powódka uchybiła siedmiodniowemu terminu do odwołania się od wypowiedzenia, o ile za wypowiedzenie by uznać podpisanie w dniu 11 maja 2016r. porozumienie. Przyczyną usprawiedliwiająca takie opóźnienie byłby bez wątpienia brak stosownego pouczenia, w dacie zgłoszenia się po poradę prawną do profesjonalnego pełnomocnika ta przyczyna jednak ustała.

Mając na uwadze wszystko powyższe sąd oddalił powództwo jako nieuzasadnione.

Sąd dał wiarę zeznaniom spójnym i zbieżnym zeznaniom pozostałych dwóch świadków, acz miały one dla sprawy znaczenie drugorzędne. Za zasługujące na wiarę uznano też zgromadzone dokumenty, których rzetelność i autentyczność nie były kwestionowane przez strony oraz przesłuchanie powódki w zakresie w jakim nie pozostawało w sprzeczności z pozostałymi dowodami.

O kosztach procesu Sąd orzekł na podstawie art. 98 § 1 i 3 k.p.c., który stanowi, że strona przegrywająca proces obowiązana jest zwrócić przeciwnikowi na jego żądanie koszty niezbędne do celowego dochodzenia praw i celowej

obrony (koszty procesu), w tym wynagrodzenie zawodowego pełnomocnika, jednak nie wyższe niż stawki opłat określone w odrębnych przepisach. Kwota zasądzona na rzecz strony pozwanej odpowiada stawce minimalnej wynagrodzenia określonej w § 9 ust. 1 pkt 1 rozporządzenia Ministra Sprawiedliwości z dnia 22 października 2015 r. w sprawie opłat za czynności adwokackie (Dz. U. 2015. 1800 z późn.zm.) w brzmieniu obowiązującym w dacie wniesienia pozwu.

## ZARZĄDZENIE

1. odnotować,
2. odpis wyroku z uzasadnieniem doręczyć pełnomocnikowi powódki,
3. przedłożyć z apelacją lub za 21 dni.