

**Sygn. akt IV P 1174/21**

**WYROK**

**W IMIENIU RZECZYPOSPOLITEJ POLSKIEJ**

Dnia 12 maja 2022 r.

Sąd Rejonowy dla Wrocławia – Śródmieścia Wydział IV Pracy i Ubezpieczeń Społecznych

w składzie:

Przewodniczący: Sędzia Agnieszka Chlipała-Kozioł

Protokolant: Grzegorz Łado

po rozpoznaniu w dniu 12 maja 2022 r. we Wrocławiu

na rozprawie

sprawy z powództwa: **G. Z. (mian. G. Z.)**

przeciwko: **(...) w D.**

o odszkodowanie w związku z rozwiązaniem umowy o pracę za wypowiedzeniem

**I. oddala powództwo;**

**II. zasądza od powódki na rzecz pozwanej kwotę 180 zł tytułem zwrotu kosztów zastępstwa procesowego;**

**III. nieuiszczonymi kosztami sądowymi obciąża Skarb Państwa.**

## UZASADNIENIE

**Powódka G. Z.** pozwem z dnia 1 kwietnia 2021 r. (data stempla pocztowego k. 44) skierowanym przeciwko (...) w D. wniosła o przywrócenie terminu do wniesienia odwołania od wypowiedzenia umowy o pracę (oświadczenie z 29 maja 2020 r.) i uznania go za bezskuteczne oraz zasądzenia od strony pozwanej odszkodowania w kwocie 49.903,02 zł, na która składało się:

- utracone przez 18 miesięcy wynagrodzenie – 822,40 netto zł miesięcznie co daje łącznie 14.803,02 zł netto,
- utracone możliwości otrzymania nagrody jubileuszowej za 35 lat pracy w wysokości 9.000,00 zł netto,
- w wyniku braku okresów składkowych w latach 2020-2022 utrata około 100,00 zł miesięcznie przyszłej emerytury, co przy uwzględnieniu średniej statystycznej długości życia kobiety w Polsce (stan na 2019 r.) daje kwotę 26.100,00 zł netto,

a także zasądzenia od strony pozwanej zwrotu kosztów postępowania.

Uzasadniając wniosek o przywrócenie terminu powódka podniosła, że po rozwiązaniu stosunku pracy pojawiły się nowe okoliczności, które całkowicie zlikwidowały przesłanki będące podstawą dokonanych przez dyrektora szkoły czynności kadrowych wobec jej osoby. Wskazała, że rozumiejąc trudną sytuację szkół w miesiącu maju 2020 r., nie wniosła odwołania. Sytuacja diametralnie zmieniła się w kolejnych miesiącach, ponieważ premier zapewniał o opanowaniu pandemii i 1 września 2020 r. szkoły rozpoczęły normalne nauczanie. Wtedy okazało się, że powódka była

obiektem oszustwa i manipulacji, i że zredukowane godziny zajęć oraz stanowiska kierownicze zostały przywrócone, a nawet w miejsce jednego zastępcy dyrektora powołano dwóch, a ponadto obniżono wcześniej obowiązujące pensum godzin wicedyrektora z 14 na 8, a pensum dyrektora z 8 na 4. Zatrudniono też osoby z zewnątrz, w tym jednego z nowych zastępców. O okolicznościach tych powódka dowiedziała się nieoficjalnie we wrześniu 2020 r. po rozpoczęciu nowego roku szkolnego.

W dniu 17 września 2020 r. powódka złożyła oficjalnie do dyrektora szkoły wniosek o udzielenie informacji publicznej. Udostępniono jej jednak tylko część informacji. Dopiero po złożeniu skargi do Wojewódzkiego Sądu Administracyjnego powódka uzyskała pełne informacje, które były niezbędne do oficjalnego potwierdzenia informacji, że od 1 września 2020 r. dokonano zmian organizacyjnych na rok szkolny 2020/2021, które uczyniły całkowicie bezpodstawnymi przesłanki stanowiące podstawę rozwiązania z nią umowy o pracę.

W związku z rozwiązaniem umowy o pracę znacznie pogorszył się status materialny powódki. Szacunkowo z tego powodu utraciła kwotę 49.903,02 zł (k. 3-6).

Zarządzeniem z 19 kwietnia 2021 r. powódka została wezwana do usunięcia braków formalnych pozwu między innymi poprzez sprecyzowanie żądania pozwu poprzez wskazanie, czy poza odszkodowaniem w kwocie 49.903,02 zł domaga się również przywrócenia do pracy na poprzednie warunki pracy i płacy (k. 45).

W odpowiedzi na wezwanie do uzupełnienia braków formalnych pozwu, powódka oświadczyła, iż poza odszkodowaniem w kwocie 49.903,02 zł, nie domaga się przywrócenia do pracy na poprzednie warunki pracy i płacy (k. 47).

Zarządzeniem z 17 maja 2021 r. powódka została wezwana do wskazania w jakiej wysokości domaga się przewidzianego przepisami kodeksu pracy odszkodowania w związku z rozwiązaniem stosunku pracy, a jakiej kwoty domaga się tytułem odszkodowania dochodzonego na podstawie przepisów kodeksu cywilnego (kwoty te należy rozdzielić i wskazać w jaki sposób zostały wyliczone) (k. 49).

Odpowiadając na wezwanie powódka oświadczyła, iż dochodzona przez nią kwota stanowi utracone przez nią korzyści, które mogła osiągnąć, gdyby nie wypowiedziano jej bezprawnie umowę o pracę i tak:

- 14.803,00 zł stanowiąca iloczyn kwoty 822,40 zł x 18 m-cy. Natomiast kwota 822,40 zł stanowi różnicę pomiędzy kwotą świadczenia kompensacyjnego, które obecnie pobiera, a kwotą wynagrodzenia nauczyciela dyplomowanego, jaką otrzymywałyby, gdyby nie wypowiedziano umowę o pracę,

- 9.000,00 zł stanowi utracona korzyść jaka mogłaby otrzymać po 35 latach pracy, które osiągnęłyby, gdyby nie wypowiedziano umowę o pracę,

- 26.100,00 zł stanowi utratę korzyści w postaci zwiększonej przyszłej emerytury, którą otrzymywałyby, w związku z odprowadzeniem zwiększonych składek w sytuacji jej nieprzerwanego zatrudnienia (k. 53).

Odpowiadając na pozew **strona pozwana (...)** w **D.** wniosła o odrzucenie pozwu jako niedopuszczalnego, ewentualnie o nieuwzględnienie wniosku powódki o przywrócenie terminu do wniesienia odwołania i w konsekwencji odrzucenie powództwa jako niedopuszczalnego, ewentualnie oddalenie powództwa w całości.

Uzasadniając swoje stanowisko strona pozwana zarzuciła, że termin do wniesienia odwołania od wypowiedzenia umowy o pracę wynosi 21 dni. Natomiast wniosek o przywrócenie terminu wnosi się w terminie 7 dni od dnia ustania przyczyny uchybienia terminowi. W treści wniosku powódka wskazuje, że o okolicznościach stanowiących rzekomą podstawę do twierdzenia, iż wypowiedzenie umowy o pracę było nieuzasadnione uzyskała w miesiącu wrześniu 2020 r., zatem ewentualny termin na wniosek o przywrócenie terminu na wniesienie odwołania liczyć należy od września 2020 r. bowiem wówczas ustala przyczyna uchybiająca terminowi wskazanemu w przepisach. Pozwana podkreśliła, że działania, jakie podjęła powódka we wrześniu 2020 r., nie uzasadniają przywrócenia terminu.

Odnosząc się do dochodzonej przez powódkę kwoty strona pozwana zarzuciła, że powódka może domagać się odszkodowania za okres 3 miesięcy. Twierdzenia powódki, że gdyby nie rozwiązano z nią stosunku pracy, to wówczas uzyskałaby korzyści wskazywane w pozwie, są zdaniem pozwanej za daleko idące. Nie ma bowiem żadnych przesłanek wskazujących na fakt, iż w przypadku niewypowiedzenia powódce stosunku pracy z dniem 29 maja 2020 r., stosunek ten nie zostałby wypowiedziany aż do 2022 r. (k. 73-79).

Postanowieniem z 22 listopada 2021 r. Sąd oddalił wniosek pełnomocnika strony pozwanej o odrzucenie pozwu (k. 118).

Na rozprawie w dniu 12 maja 2022 r. powódka oświadczyła, iż podtrzymuje swój wniosek o przywrócenie terminu do wniesienia odwołania (0:28:33-00:28:40).

Na rozprawie w dniu 12 maja 2022 r. Sąd postanowił oddalić wniosek powódki o przywrócenie terminu do wniesienia odwołania (00:30:42-00:30:58).

### **Sąd Rejonowy ustalił następujący stan faktyczny**

Powódka G. Z. była zatrudniona u strony pozwanej w Zespole Szkół w D. od 1 września 1991 r. w pełnym wymiarze czasu pracy (18/18 godzin lekcyjnych) początkowo na stanowisku nauczyciela. W okresie od 1 września 1997 r. do 31 sierpnia (...). oraz od 1 września 2015 r. do 31 sierpnia 2020 r. pełniła funkcję zastępcy dyrektora.

#### ***Dowód:***

- Okoliczności bezsporne

Z dniem 9 lipca 2003 r. powódka uzyskała stopień nauczyciela dyplomowanego.

#### ***Dowód:***

- Okoliczności bezsporne (karta 11-v. 11).

Pismem z dnia 25 maja 2020 r. strona pozwana na podstawie art. 22 ust. 2 w zw. z art. 20 ust. 1 ustawy z 26 stycznia 1982 r. – Karta nauczyciela z powodu braku możliwości dalszego zatrudnienia powódki w pełnym wymiarze zajęć oraz brakiem możliwości uzupełnienia tygodniowego obowiązkowego wymiaru zajęć, zaproponowała powódce, od dnia 1 września 2020 r. ograniczenie zatrudnienia do wymiaru 13/18 oraz proporcjonalne zmniejszenie wynagrodzenia do wysokości 2.756,72 zł.

W uzasadnieniu wskazano, iż zmniejszanie liczby godzin w roku szkolnym 2020/2021 wynika ze zmniejszenie się liczby oddziałów i braku możliwości przydziału godzin zajęć w świetlicy szkolnej.

W organizacji roku szkolnego 2020/2021 przewidywane było dla powódki 13 godzin zajęć, zgodnie z posiadanymi przez nią kwalifikacjami. Pensum zastępcy dyrektora wynosiło 14 godzin. Nie było możliwości uzupełnienia godzin dla zapewnienia pracy w pełnym wymiarze czasu pracy wicedyrektora.

W pouczeniu zawarto informację, iż w razie braku zgody na ograniczenie wymiaru zatrudnienia i proporcjonalne zmniejszenie wynagrodzenia, stosuje się przepisy art. 20 Karty Nauczyciela

W dniu 29 maja 2020 r. powódka oświadczyła, iż nie wyraża zgody na ograniczenie liczby godzin.

#### ***Dowód:***

- Okoliczności bezsporne (karta 13).

Pisemnym oświadczeniem z 29 maja 2020 r. strona pozwana wypowiedziała łączący strony stosunek pracy z zachowaniem trzymiesięcznego okresu wypowiedzenia, który upływał w dniu 31 sierpnia 2020 r.

Jako przyczynę wskazano na zmiany organizacyjne, powodujące zmniejszenie liczby oddziałów w szkole oraz brak możliwości przydziału zajęć w świetlicy szkolnej i zlikwidowanie stanowiska zastępcy dyrektora, uniemożliwiające dalsze zatrudnienie powódki w pełnym wymiarze zajęć oraz niewyrażenie zgody przez powódkę na pracę w obniżonym wymiarze zatrudnienia w roku szkolnym 2020/2021.

Jednocześnie powódka została poinformowana, iż na podstawie art. 20 ust. 1 pkt 2 Karty Nauczyciela może wystąpić w terminie do 30 dni od dnia doręczenia wypowiedzenia stosunku pracy z pisemnym wnioskiem o przeniesienie w stan nieczynny.

Oświadczenie zawierało pouczenie o prawie wniesienia odwołania do Sądu Rejonowego dla Wrocławia-Śródmieście we Wrocławiu, w terminie 21 dni od daty doręczenia odwołania.

**Dowód:**

- Okoliczności bezsporne (karta 14).

Powódka nie wносиła odwołania od oświadczenia strony pozwanej z 29 maja 2020 r. o wypowiedzeniu umowy o pracę.

**Dowód:**

- Okoliczności bezsporne

Wypowiedzenie umowy o pracę powódka otrzymała w dniu 29 maja 2020 r.

Powódka nie zakwestionowała przyczyn wypowiedzenia, gdyż wynikały one z organizacji szkoły i wytycznych organu prowadzącego, które nakazywały ograniczenie etatów, zmiany liczby oddziałów. Ze zmian wynikało, iż dla powódki jako nauczyciela geografii i przyrody pozostało 13 godzin dydaktycznych. Zlikwidowano stanowisko w świetlicy gdzie mogłaby uzupełnić etat oraz nakazano zlikwidować stanowisko wicedyrektora.

W ocenie powódki ówczesny dyrektor, wręczając jej wypowiedzenie, działał zgodnie z prawem.

W czerwcu 2020 r. odbył się konkurs na dyrektora szkoły, który wygrała K. S.. Dyrektorem szkoły została od 1 września 2020 r.

Na podstawie uchwały organu prowadzącego z końca sierpnia 2020 r. nowa dyrektor szkoły dokonała zmiany organizacji szkoły. Wprowadzono dwa stanowiska wicedyrektorów, z pensum obniżonym do 8 godzin dydaktycznych. Wcześniej powódka jako wicedyrektor miała pensum obniżone do 14 godzin dydaktycznych.

W nowym arkuszu pojawiło się również około 27 godzin w świetlicy oraz dwa oddziały klasy czwartej zamiast planowanego jednego oddziału. Pierwotnie, wiosną 2020 r., arkusz organizacyjny zakładał stworzenie w roku szkolnym 2020/2021 dwóch oddziałów, ale wówczas organ prowadzący nie zgodził się na to.

O wprowadzonych zmianach powódka dowiedziała się po 1 września 2020 r. podczas rozmów ze znajomymi. Nie miała jednak dostępu do dokumentów, które mogłyby potwierdzić te informacje. Powódka zaczęła starać się o potwierdzenie uzyskanych informacji, przede wszystkim poprzez uzyskanie dostępu do arkusza organizacyjnego, w którym wskazane są ilości godzin z poszczególnych przedmiotów. Starła się też uzyskać korespondencje pomiędzy gminą a szkołą na temat ograniczeń w organizacji szkoły.

**Dowód:**

- Wyjaśnienia powódki G. Z. – e-protokół karta 164 (płyta CD).

Wnioskiem z 16 września 2020 r. powódka zwróciła się do strony pozwanej w trybie informacji publicznej, aby pozwana udostępniła jej:

1/ wszystkie projekty organizacyjne (...) w D. zatwierdzone i podpisane od kwietnia 2020 r. wraz z przydziałami godzin dla nauczycieli w tym pierwotny projekt Dyrektora (...) w D. z kwietnia 2020 r. oraz kompletną korespondencję w przedmiotowych sprawach pomiędzy Gminą D. i Dyrektorem (...) w D.,

2/ aktualną podstawę prawną regulującą kwestię zasad udzielania i rozmiaru zniżek tygodniowego, obowiązkowego wymiaru godzin zajęć nauczycielom, którym powierzono stanowiska kierownicze w szkołach i placówkach prowadzonych przez Gminę D.,

3/ aktualną podstawę prawną regulującą kwestię ilości zastępców dyrektora w szkołach i placówkach prowadzonych przez Gminę D.,

4/ dokument regulujący kwestię kryteriów kwalifikowania nauczycieli mianowanych i dyplomowanych do obniżenia obowiązkowego wymiaru zajęć dydaktycznych i wychowawczych lub rozwiązania stosunku pracy z powodu zmian organizacyjnych uniemożliwiających ich zatrudnienie w pełnym wymiarze czasu pracy-wg stanu na dzień 25.05.2020 r.

**Dowód:**

- Okoliczności bezsporne (karta 16).

Pismem z 30 września 2020 r. strona pozwana udzieliła powódce częściowo odpowiedzi na jej wniosek z 17 września 2020 r.

**Dowód:**

- Okoliczności bezsporne (karta 16).

Pismem z 5 października 2020 r. powódka wezwała stronę pozwaną do usunięcia naruszenia prawa i udzielenia jej pełnej odpowiedzi na jej wniosek z 17 września 2020 r.

**Dowód:**

- Okoliczności bezsporne (karta 18-19).

Pismem z 9 października 2020 r. strona pozwana poinformowała powódkę, iż po dokonaniu analizy zakresu przedmiotowego wniosku i ustaleniu czy charakter żądanej informacji przemawia za stosowaniem trybu wnioskowego udostępnienia informacji publicznej zostaną podjęte dalsze kroki w celu stosownego załatwienia sprawy.

**Dowód:**

- Okoliczności bezsporne (karta 23-24).

Pismem z 23 października 2020 r. powódka ponownie wezwała stronę pozwaną do usunięcia naruszenia prawa i udzielenia jej pełnej odpowiedzi na jej wniosek z 17 września 2020 r.

**Dowód:**

- Okoliczności bezsporne (karta 25-26).

Pismem z 12 listopada 2020 r. strona pozwana przesłała powódce zatwierdzony arkusz organizacyjny szkoły z dnia 22 maja 2020 r. oraz zatwierdzone do arkusza zmiany z 1 września 2020 r.

W dalszej części wniosek został uznany za niezasadny.

**Dowód:**

- Okoliczności bezsporne (karta 27).

Pismem z 17 lutego 2021 r. powódka ponownie wezwała stronę pozwaną do usunięcia naruszenia prawa i udzielenia jej pełnej odpowiedzi na jej wniosek z 17 września 2020 r.

**Dowód:**

- Okoliczności bezsporne (karta 28).

Powódka wniosła do Wojewódzkiego Sądu Administracyjnego skargę na nie udzielenie jej przez stronę pozwaną odpowiedzi na jej wniosek z 17 września 2020 r.

Wyrokiem z 29 czerwca 2021 r. wydanym w sprawie IV SAB/Wr 224/21 Wojewódzki Sąd Administracyjny we W. oddalił skargę w całości.

**Dowód:**

- Okoliczności bezsporne (karta 101).

Powódka zdecydowała się złożyć odwołanie od wypowiedzenia umowy o pracę ponieważ pomiędzy majem a wrześniem 2020 r. bardzo dużo się zmieniło, tj. przywrócono świetlicę, przywrócono dwa oddziały pomimo, iż liczba dzieci nie uległa zmianie, powódka miała więc możliwość uzupełnienia etatu. Powódka nie składała wcześniej odwołania, gdyż czekała na rozstrzygnięcie jej skargi przez Sąd Administracyjny w sprawie udostępnienia informacji publicznych.

**Dowód:**

- Wyjaśnienia powódki G. Z. – e-protokół karta 164 (płyta CD).

**Sąd Rejonowy zważył, co następuje:**

Powództwo nie zasługiwało na uwzględnienie.

W niniejszym postępowaniu powódka dochodziła kwoty 49.903,02 zł wraz z odsetkami tytułem odszkodowania wynikającego z przepisów Kodeksu cywilnego.

Strona pozwana wносиła natomiast o odrzucenie ewentualnie oddalenie powództwo w całości.

Stan faktyczny w sprawie Sąd ustalił na podstawie zaoferowanych przez strony postępowania, dowodów z dokumentów wskazanych w treści uzasadnienia, dopuszczonych przez Sąd jako dowód w sprawie na podstawie art. 243<sup>2</sup> k.p.c., sporządzonych w przewidzianej formie, których wiarygodność i autentyczność nie budziła wątpliwości Sądu i nie była została skutecznie zakwestionowana przez żadną ze stron.

Za wiarygodne Sąd uznał także wyjaśnienia powódki, gdyż spójnie korespondowały z pozostałym materiałem dowodowym w sprawie.

Na podstawie art. 235<sup>2</sup> 1 pkt 2 k.p.c, Sąd pominął dalsze wnioski dowodowe z dokumentów oraz zeznań świadków jako nieistotne dla rozstrzygnięcia sprawy. Termin na wniesienie odwołania nie został powódce przywrócony, wnioski dowodowe wskazywane na okoliczność bezzasadności wypowiedzenia stosunku pracy były zatem bezprzedmiotowe.

W pozwie powódka złożyła wniosek o przywrócenie terminu od wypowiedzenia umowy o pracę. Na wezwanie Sądu do jednoznacznego określenia, czy domaga się odszkodowania wynikającego z Kodeksu pracy, czy też wnosi o uzupełniające cywilnoprawne odszkodowanie w związku z rozwiązaniem stosunku pracy wskazała, iż domaga się wyłącznie odszkodowania cywilnoprawnego. Jednakże przez cały czas postępowania nie cofnęła wniosku o przywrócenie terminu do wniesienia odwołania. W pismach procesowych powódka powoływała się również na przepisy o wypowiedzeniu umowy o pracę, a w trakcie swoich wyjaśnień na rozprawie w dniu 12 maja 2020 r. na pytanie jej pełnomocnika „Złożyła Pani w kwietniu 2020 r. odwołanie. Czy Pani popiera ten swój wniosek o przywrócenie terminu żeby Sąd rozpatrywał Pani odwołanie?”, odpowiedziała „Oczywiście”.

Jak wynika z wyroku Sądu Najwyższego z 1 marca 2018 r. III PK 18/17, „Bez wykazania niezgodności z prawem (niezasadności) rozwiązania umowy o pracę przez wytoczenie w odpowiednim terminie wskazanych powództw przewidzianych w Kodeksie pracy, pracownik w żadnym innym postępowaniu nie może wykazać bezprawności działania pracodawcy jako przesłanki roszczeń odszkodowawczych przewidzianych w Kodeksie cywilnym”.

Jeżeli więc pracownik nie skorzysta z prawa do wniesienia odwołania w ustawowym terminie, to nie może dochodzić odszkodowania uzupełniającego jako stricte cywilnej szkody. O ile odszkodowanie, o którym mowa w kodeksie pracy, ma charakter zryczałtowany, i jest należne w przypadku, gdy wypowiedzenie umowy o pracę jest niezgodne prawem lub nieuzasadnione, o tyle uzyskanie odszkodowania cywilnoprawnego wymaga wykazania wszystkich przesłanek odpowiedzialności – bezprawności działania sprawcy, jego winy, szkody i normalnego związku przyczynowego między bezprawnym działaniem sprawcy a szkodą. Bezprawność wypowiedzenia umowy o pracę, jak jednoznacznie wskazał Sąd Najwyższy, można zaś wykazywać jedynie w procesie wszczętym z odwołania od wypowiedzenia umowy o pracę złożonego w terminie.

Wobec stanowiska powódki, która podtrzymała wniosek o przywrócenie terminu do złożenia odwołania od wypowiedzenia, i nie cofnęła go na rozprawie, choć była reprezentowana przez profesjonalnego pełnomocnika, Sąd był zobligowany do rozpatrzenia wniosku powódki o przywrócenie terminu do wniesienia odwołania. Sąd miał jednocześnie na uwadze, że powódka nie formułowała w procesie roszczeń wynikających z Kodeksu pracy w związku z nieuzasadnionym lub niezgodnym z prawem wypowiedzeniem umowy o pracę, tj. nie wniosła z tego tytułu o przywrócenie do pracy, ewentualnie o zasądzenie odszkodowania. Tylko zaś w przypadku wytoczenia takiego powództwa i jego uwzględnienia, możliwe byłoby badanie przesłanek cywilnoprawnej odpowiedzialności pozwanego za ewentualną dalszą szkodę wyrządzoną powódce w związku z wypowiedzeniem umowy o pracę, tj. badanie, czy powódka wykazała przesłanki do ewentualnego uzyskania dalszego odszkodowania na podstawie przepisów Kodeksu cywilnego w zw. z art. 300 k.p.

W myśl art. 264 § 1 k.p., odwołanie od wypowiedzenia umowy o pracę wnosi się do sądu pracy w ciągu 21 dni od dnia doręczenia pisma wypowiadającego umowę o pracę.

W sprawie bezsporne było, iż strona pozwana wręczyła powódce oświadczenie o rozwiązaniu umowy o pracę w dniu 29 września 2020 r. Oświadczenie zawierało pouczenie o prawie wniesienia odwołania do Sądu Pracy w terminie 21 dni od daty jego doręczenia. Zatem termin ten mijał dla powódki z dniem 19 czerwca 2020 r. Powództwo w niniejszej sprawie zostało wniesione w dniu 1 kwietnia 2021 r. (k. 44), a więc ze znacznym przekroczeniem terminu.

Zgodnie z treścią art. 265 § 1 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.

Stosownie do art. 265 § 2 k.p., 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.

Stosownie do cytowanych powyżej przepisów art. 265 k.p. termin do wniesienia odwołania może zostać przywrócony, jeżeli pracownik uprawdopodobni w terminie siedmiu dni od dnia ustania przyczyny uchybienia terminu, okoliczności

uzasadniające przywrócenie terminu. Przywrócenie terminu może nastąpić jedynie wówczas, gdy pracownik bez swojej winy, a więc z powodu okoliczności od niego niezależnych nie wniósł w terminie powództwa. Przy czym może to być zarówno postać winy umyślnej, jak i nieumyślnej. Przepis nie reguluje bowiem tej materii, stanowiąc tylko o braku winy. O istnieniu winy lub jej braku należy wnioskować na podstawie całokształtu okoliczności sprawy, w sposób uwzględniający obiektywny miernik staranności, jakiej można wymagać od strony należycie 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. Przesłankę z art. 265 § 1 k.p. trzeba analizować przy uwzględnieniu z jednej strony subiektywnej zdolności wnioskodawcy do oceny rzeczywistego stanu rzeczy, mierzonej zwłaszcza poziomem wykształcenia, skalą posiadanej wiedzy prawniczej i życiowego doświadczenia, z drugiej zaś - z obiektywizowanego stopnia staranności, jakiej można oczekiwać od osoby należycie dbającej o swoje interesy (wyrok SN z 12 stycznia 2011 r., II PK 186/10, LEX nr 786379).

Przekładając powyższe na stan faktyczny w niniejszej sprawie należy stwierdzić, iż powódka w żaden sposób nie uprawdopodobniła okoliczności uzasadniających przywrócenie terminu do wniesienia odwołania od wypowiedzenia umowy o pracę. W ocenie Sądu, powódka nie dochowała staranności w dbaniu o swoje żywotne interesy i nie wskazała usprawiedliwionej przyczyny, aż tak znacznego uchybienia terminowi, wynoszącego ponad 9 miesięcy. Powódka nie wykazała, że tak znaczne przekroczenie terminu nastąpiło bez jej winy. Należy mieć na uwadze, że powódka pisemnie, w dniu 29 maja 2020 r., została pouczona przez pracodawcę o sposobie i przede wszystkim terminie złożenia odwołania od przedmiotowego wypowiedzenia. Nie mogła skutecznie bronić się nieznanymi przepisami prawa ani brakiem wiedzy. Opóźnienie w wytoczeniu powództwa nie było również spowodowane chorobą, która uniemożliwiłaby sprawne funkcjonowanie powódki i dbanie o jej żywotne interesy. Z wyjaśnień powódki wynika, iż początkowo nie kwestionowała wypowiedzenia i nie składała odwołania do Sądu pracy, gdyż wskazane przyczyny wynikały z zatwierdzonego na ten czas arkusza organizacyjnego szkoły i wytycznych organu prowadzącego, które nakazywały ograniczenie etatów, zmiany liczby oddziałów. Ze zmian wynikało, iż dla powódki, jako nauczyciela geografii i przyrody, pozostało 13 godzin dydaktycznych. Zlikwidowano stanowisko w świetlicy gdzie mogłaby uzupełnić etat oraz nakazano zlikwidować stanowisko wicedyrektora. Powódka nie przyjęła propozycji ograniczenia wymiaru etatu do 13/18 w związku z czym, zgodnie z Kartą Nauczyciela, jej stosunek pracy został wypowiedziany.

Podkreślenia wymaga, że ówczesny dyrektor szkoły zadziałał w jedyny możliwy sposób, był bowiem zobowiązany do wypowiedzenia umowy o pracę nauczycielowi, dla którego nie miał odpowiedniej liczby godzin do wypełnienia pensum, o który na obniżenie liczby godzin nie wyraził zgody.

Wraz z nowym rokiem szkolnym, we wrześniu 2020 r. na podstawie uchwały organu prowadzącego z sierpnia 2020 r. zmieniono dotychczasowy arkusz organizacyjny i wprowadzono między innymi dwóch wicedyrektorów szkoły oraz dokonano zmiany organizacji szkoły. Nowi wicedyrektorzy mieli pensum obniżone do 8 godzin dydaktycznych. Powódka jako wicedyrektor miała wcześniej miała pensum obniżone do 14 godzin dydaktycznych. Stworzono dwa oddziały klasy IV zamiast planowanego jednego oddziału, choć pierwotnie arkusz organizacyjny zakładał stworzenie w roku szkolnym 2020/2021 dwóch oddziałów, ale wówczas organ prowadzący nie zgodził się na to. Stworzono też około 27 godzin w świetlicy.

Z wyjaśnień powódki wynika, iż o wprowadzonych zmianach dowiedziała się po 1 września 2020 r. podczas rozmów ze znajomymi. Przyjmując nawet, iż miało to miejsce 30 września 2020 r. (choć z wniosku powódki o udostępnienie informacji publicznej można wnioskować, iż miało to miejsce najpóźniej już 16 września 2020 r.), 7 dniowy termin na złożenie wniosku o przywrócenie terminu do wniesienia odwołania mijał dla powódki z dniem 7 października 2020 r. Wtedy bowiem ustała ewentualna przyczyna uchybienia przez powódkę terminowi do złożenia odwołania. Już wówczas bowiem powódka uzyskała wiedzę, że wskazana w oświadczeniu przyczyna, tj. zmiany organizacyjne powodujące zmniejszenie liczby oddziałów w szkole (utworzono dodatkowy oddział klasy IV) i brak przydziału zajęć w świetlicy (nie zlikwidowano świetlicy lecz ją utrzymano) i zlikwidowanie stanowiska zastępcy dyrektora (nie zlikwidowano stanowiska zastępcy dyrektora lecz utworzono dwa takie stanowiska), przestała być aktualna.

Dalsze działania powódki, związane z uzyskaniem potwierdzonych informacji dotyczących organizacji szkoły po 1 września 2020 r., tj. uzyskanie arkuszy organizacyjnych między innymi z zatwierdzonymi zmianami organizacyjnymi od 1 września 2020 r. (z pisma strony pozwanej wynika iż zostały one udostępnione powódce w listopadzie 2020 r.), a także korespondencji pomiędzy szkołą a organem prowadzącym, w kontekście terminu do złożenia wniosku o przywrócenie terminu do wniesienia odwołania od wypowiedzenia umowy o pracę, pozostawały w ocenie Sądu bez znaczenia. Nawet gdyby zaś przyjąć argumentację powódki, to podkreślić należy, że ostatnie dokumenty w sprawie uzyskała w styczniu 2021 r. Powództwo zostało wytoczone w dniu 1.04.2021 r., a zatem nadal z rażącym przekroczeniem siedmiodniowego terminu.

W orzecznictwie Sądu Najwyższego przyjmuje się, że brak winy pracownika w przekroczeniu terminu z art. 264 k.p. należy analizować w płaszczyźnie jego subiektywnej oceny stanu rzeczy, zwłaszcza z uwzględnieniem stopnia jego wykształcenia i posiadanej wiedzy oraz doświadczenia życiowego, a także z uwzględnieniem obiektywnego miernika staranności, jakiej można wymagać od strony dbającej należycie o swoje interesy (por. wyroki z 13 maja 1994 r., I PRN 21/94, OSNAPiUS 1994 nr 5, poz. 85; z 6 sierpnia 1998 r. I PKN 258/98, OSNAPiUS 1999/17/547; z 17 listopada 1998 r., I PKN 440/98 OSNAPiUS 2000/1/11; z 21 lutego 202 r. I PKN 925/00, LEX nr 55363, PiZS 2002/10/38).

Powódka posiada wykształcenie wyższe i w ocenie Sądu, przy zachowaniu ze swojej strony należytego stopnia staranności, miała umiejętności niezbędne do złożenia odwołania w terminie.

Termin przewidziany w art. 264 k.p. jest terminem prawa materialnego, na co wyraźnie wskazał Sąd Najwyższy w uchwale z dnia 14 czerwca 1986 r. (III PZP 8/86, OSNCP 1986/12/194) stwierdzając, iż „Terminy przewidziane w art. 256 i 264 k.p. są terminami prawa materialnego, do których nie mają zastosowania przepisy kodeksu postępowania cywilnego dotyczące uchybienia i przywracania terminu, a Sąd oddał powództwo, jeżeli pozew wniesiony został po upływie terminów określonych w art. 264 k.p., których nie przywrócono, oraz po upływie terminów określonych w art. 256 k.p.”.

W ocenie Sądu nie zaistniały jakiegokolwiek podstawy do ewentualnego przywrócenia powódce terminu do wniesienia odwołania od rozwiązania umowy o pracę. Dlatego też powództwo należało oddalić. Jak stwierdził Sąd Najwyższy w wyroku z 23 czerwca 2005 r. (II PK 287/04, Prawo Pracy 2006/1/33) – „Niezachowanie przez pracownika terminu do zaskarżenia wypowiedzenia umowy o pracę wyłącza potrzebę rozważania zasadności i legalności przyczyn tego wypowiedzenia”.

Skoro więc powódka nie odwołała się skutecznie od wypowiedzenia umowy o pracę, to - jak wskazuje ugruntowane orzecznictwo Sądu Najwyższego - nie mogła dochodzić ewentualnego odszkodowania uzupełniającego na podstawie przepisów prawa cywilnego. Jak wyżej podkreślono, roszczenie oparte na przepisach Kodeksu cywilnego wymaga bowiem wykazania przez pracownika bezprawności działań pracodawcy, którą można wykazać tylko i wyłącznie w drodze odwołania od wypowiedzenia umowy o pracę.

Niezależnie od powyższego wskazać należy, że nawet gdyby przyjąć, że powódka dochowała terminu do wniesienia odwołania, złożone przez nią powództwo i tak nie zasługiwałoby na uwzględnienie. W sprawie bezsporne bowiem było, i zostało wprost przyznane przez powódkę w toku składanych przez nią wyjaśnień, że wypowiedzenie powódce umowy o pracę jeszcze przez poprzedniego dyrektora było działaniem zgodnym zatwierdzonym na ówczesną chwilę arkuszem organizacyjnym szkoły, a w rezultacie zgodnym z prawem. Dyrektor działał zgodnie z prawem, w warunkach, w których nie mógł podjąć żadnej innej decyzji wobec braku zgody powódki na ograniczenie zatrudnienia. Do zmiany stanu faktycznego z początkiem września 2020 r. doszło niezależnie od strony pozwanej. Powstało 27 godzin w świetlicy, utrzymano stanowisko wicedyrektora, stworzono stanowisko drugiego wicedyrektora i drugi oddział klasy IV. Zmiany organizacyjne były wynikiem stanowiska organu prowadzącego, stanowisko to było zaś wynikiem decyzji o powrocie przez szkoły do nauczania stacjonarnego. Wszystkie te okoliczności w ocenie Sądu nie mają znaczenia dla rozstrzygnięcia o prawidłowości czynności pracodawcy podjętych wobec powódki pod koniec maja 2020 r. Uprawnione organy określiły w owym czasie dyrektorowi szkoły określone wytyczne na następny rok szkolny, do

których dyrektor był zobligowany dostosować pracę szkoły, w tym stan zatrudnienia. W owym czasie, dyrektor działał więc zgodnie z obowiązującymi przepisami.

Wskazać również trzeba, że w nadzwyczajnej sytuacji, w jakiej znalazły się szkoły w wyniku pandemii, nikt nie miał pewności, czy od września 2020 r. nauczanie będzie realizowane stacjonarnie, czy zdalnie. Gdyby powódka zgodziła się na obniżenie liczby godzin celem utrzymania zatrudnienia, mogłaby domagać się ich uzupełnienia od września 2020 r., w nowej sytuacji faktycznej, przy zwiększonej liczbie godzin zajęć dla pracowników pozwanej. Powódka wybrała skorzystanie z innej opcji – zakończenia zatrudnienia u pozwanej, do czego była w pełni uprawniona, konsekwencją tego wyboru jest jednak brak możliwości uzupełnienia liczby godzin. Brak również możliwości kwestionowania wypowiedzenia z uwagi zmiany organizacyjne, jakie miały miejsce w szkole już po zakończeniu zatrudnienia powódki.

Nie znajdując podstaw do uwzględnienia żądań powódki, Sąd **w pkt. I sentencji wyroku** oddalił powództwo jako bezzasadne.

O kosztach postępowania poniesionych przez strony orzeczono **w pkt. II sentencji wyroku**, na podstawie art. 98 § 1 k.p.c. w zw. z art. 98 § 3 k.p.c. w zw. z art. 99 k.p.c. Powódka przegrała proces, winna więc zwrócić stronie pozwanej poniesione przez nią koszty procesu, na które składała się opłata za czynności radcy prawnego. Jej wysokość została ustalona na podstawie § 9 ust. 1 pkt. 1 rozporządzenia Ministra Sprawiedliwości z 22 października 2015 r. w sprawie opłat za czynności radców prawnych (Dz. U. z 2018 r. poz. 265.) i wynosiła 180,00 zł. Zwolnienie pracownika z kosztów sądowych nie zwalnia go z obowiązku zwrotu kosztów procesu poniesionych przez drugą stronę w przypadku przegrania procesu.

**W pkt III sentencji wyroku** nieuiszczonymi kosztami sądowymi w postaci opłaty od pozwu, Sąd na podstawie art. 113 ust. 1 w zw. z art. 100 ust. 1, art. 96 ust. 1 pkt 4, art. 35 pkt 1 ustawy z 28 lipca 2005 r. o kosztach sądowych w sprawach cywilnych (Dz. U. Nr 167, poz. 1398 ze zm.) obciążył Skarb Państwa, mając na uwadze, że zgodnie z dyspozycją art. 98 k.p.c. nie było podstaw do obciążenia tymi kosztami strony wygrywającej sprawę – w niniejszej sprawie strony pozwanej – natomiast powódka, która przegrała proces, była zwolniona od kosztów sądowych z mocy ustawy.

Mając powyższe na uwadze, orzeczono jak na wstępie.