

*Sygn. akt IV P 65/16*

## WYROK W IMIENIU RZECZYPOSPOLITEJ POLSKIEJ

Dnia 23 września 2016 r.

**Sąd Rejonowy w Sandomierzu IV Wydział Pracy w składzie:**

**Przewodnicząca: SSR Anna Baran**

**Ławnicy: Edward Dwojak, Kazimierz Franciszek Plachimowicz**

**Protokolant: sekr. sąd. Katarzyna Kozłowska**

**po rozpoznaniu w dniu 23 września 2016 r. w Sandomierzu**

sprawy z powództwa **K. K.**

przeciwko **Samodzielnemu Publicznemu Zespołowi Zakładów Opieki Zdrowotnej w S.**

o przywrócenie dotychczasowych warunków pracy i płacy

I. oddała powództwo,

II. nie obciąża powódki kosztami procesu za I instancję.

Sygn. akt IV P 65/16

## UZASADNIENIE

wyroku z dnia 23 września 2016 r.

Powódka K. K. w pozwie przeciwko pozwanemu Samodzielnemu Publicznemu Zespołowi Zakładów Opieki Zdrowotnej w S. wniesionym do Sądu Rejonowego w Sandomierzu w dniu 15 kwietnia 2016r. (data nadania w placówce pocztowej) domagała się: uznania za bezskuteczne wypowiedzenia zmieniającego warunki pracy i płacy i przywrócenie jej dotychczasowych warunków pracy i płacy dokonanego pismem z dnia 29 lutego 2016r., zasądzenie od pozwanego kosztów procesu w tym kosztów zastępstwa procesowego, przeprowadzenia rozprawy także pod nieobecność strony powodowej na rozprawie, przeprowadzenia dowodu z załączonych pism i dokumentów, zeznań świadka S. J. oraz innych świadków zgłoszonych na rozprawie, na okoliczność niezasadności wypowiedzenia zmieniającego, z przesłuchania stron, a także wniosła o przywrócenie jej terminu do złożenia pozwu w niniejszej sprawie, z uwagi na to, że jego uchybienie wynikało z braku wiedzy powódki i braku stosownego pouczenia powódki przez pozwanego o treści art. 30 § 5 i art. 264 k.p.

Na uzasadnienie swojego żądania powódka podniosła, że w dniu 1 marca 2016r. otrzymała pismo od pozwanego informujące ją, iż w związku z rozstrzygnięciem wewnętrznego postępowania rekrutacyjnego, w wyniku którego wyłoniono pielęgniarkę koordynującą pracę innych pielęgniarek, w Oddziale Urologicznym z dniem 1 marca 2016 r. odwołana zostaje z funkcji pełniącej obowiązki oddziałowej Oddziału Urologicznego. Z dniem 2 marca 2016 r. powódce powierzono obowiązki starszej pielęgniarki, co według powódki, skutkowało pogorszeniem jej warunków pracy i płacy poprzez obniżenie wynagrodzenia. Ponadto powódka podniosła, że w związku z wprowadzonym dnia 29.01.2013 r. regulaminem organizacyjnym pozwany zlikwidował stanowisko pielęgniarki oddziałowej, a w jego miejsce utworzył stanowisko pielęgniarki koordynującej o niezmiennym zakresie czynności i obowiązków, czym spowodował przekształcenie - w sposób dorozumiany- jej warunków pracy i płacy. Zdaniem powódki dopuszczenie jej do wykonywania pracy pielęgniarki koordynującej za wynagrodzeniem przewidzianym dla tego stanowiska skutkuje

w sposób dorozumiany zmianą treści umowy o pracę i nazewnictwem stanowiska pracy. Powódka podniosła, że jednostronna czynność dokonana przez pozwanego jest bezprawna, albowiem pracodawca nie zachował ustawowo wymaganego 3-miesięcznego okresu wypowiedzenia, co stanowi naruszenie art. 36 § 1 kodeksu pracy, a ponadto zdaniem powódki dokonane wypowiedzenie zmieniające jest sprzeczne z prawem, albowiem pozwany zaniechał przeprowadzenia konsultacji związkowej z zakładową organizacją związkową. Powódka podkreśliła, że jest członkiem i wiceprzewodniczącą Komisji Zakładowej (...), która działa u pozwanego. Ponadto powódka poniosła, że pozwany naruszył art. 39 kodeksu pracy, ponieważ powódka ukończyła 58 lat i znajduje się w tzw. okresie ochronnym, a także podana przez pozwanego przyczyna jest nieprawdziwa, gdyż nie przeprowadził wymaganego przepisami postępowania konkursowego. Powódka zarzuciła pozwanemu, że nie dopełnił wymaganych w przepisach prawa wymogów tj. ogłoszenia konkursu w prasie, powołania prawidłowego składu komisji konkursowej, w której nie było przedstawicieli okręgowej rady pielęgniarek i położnych, powołania właściwego składu komisji, którym powinien być przedstawiciel (...). Powódka zarzuciła również, że pozwany nie był uprawniony do przeprowadzenia konkursu na pielęgniarkę koordynującą gdyż to stanowisko było zajmowane przez powódkę i w zasadzie nie było wolnego etatu. Jednocześnie powódka wniosła o przywrócenie jej terminu do wniesienia pozwu w niniejszej sprawie, gdyż jej uchybienie wynikało z braku wiedzy w tym zakresie zaś pozwany zaniechał jej poinformowania o treści art. 30 § 5 i art. 264 k.p. Na uzasadnienie wniosku o przywrócenie terminu powódka podniosła, że była długotrwale niezdolna do pracy, począwszy od dnia 2 marca 2016r. zaś informacje o możliwości ochrony swoich praw uzyskała od Przewodniczącego (...) - p. S. J. dopiero w dniu 21 marca 2016 r. (pozew k. 1-5)

Pozwany (...) Publiczny Zespół Zakładów Opieki zdrowotnej

w S. w odpowiedzi na pozew z dnia 11 maja 2016r. wniósł o oddalenie powództwa i zasądzenie od powódki na rzecz pozwanego kosztów procesu, w tym kosztów zastępstwa procesowego według norm przepisanych.

Pozwany podniósł, że powódka uchybiła terminowi do wytoczenia powództwa wynikającego z art. 264 kodeksu pracy i w żaden sposób nie uprawdopodobniła okoliczności uzasadniających ewentualne przywrócenie terminu. Powódka nie podała, jaka była konkretna przyczyna uchybienia terminu i w jakiej dacie ta przyczyna ustała. Pozwany podniósł, że zgodnie z orzeczeniem Sądu Najwyższego z dnia 21 grudnia 1978 roku V PZP 6/78 pracownik, któremu w czasie trwania stosunku pracy zakład pracy powierzył za jego zgodą - pełnienie obowiązków na kierowniczym lub innym samodzielnym stanowisku pracy - może być odwołany od pełnienia tych obowiązków

i powraca na poprzednie stanowisko bez potrzeby wypowiedzenia mu stosunków pracy i płacy. Stanowisko zajęte w przytoczonej uchwale znajduje potwierdzenie

w wyroku Sądu Najwyższego z dnia 14 stycznia 2010 r. I PK 155/09 i wskazuje na niezasadność powództwa. Pozwany podniósł, że w czasie pełnienia przez powódkę obowiązków pielęgniarki oddziałowej - powierzonych jej czasowo i zastępczo - wszedł w życie nowy regulamin organizacyjny, który wprost wskazuje, że personelem pielęgniarskim w oddziałach kieruje pielęgniarka koordynująca i nadzorująca pracę innych pielęgniarek. Ponadto w postanowieniach końcowych regulaminu zawarto informację, że pielęgniarki oddziałowe mogą pozostawać na swoich stanowiskach wykonując zadania przewidziane dla pielęgniarek koordynujących. Powód stwierdza, że powódka wiedziała, iż powierzone jej obowiązki będzie pełniła do czasu rozstrzygnięcia konkursu na pielęgniarkę koordynującą na oddziale urologicznym. Powód poniósł, że nie jest konieczne posiadanie w każdym podmiocie leczniczym niebędącym przedsiębiorcą wszystkich stanowisk wymienianych w art. 49 ustawy

o działalności leczniczej. Twierdzenie powódki, że obecny regulamin prowadzi do obejścia prawa jest błędne. Według pozwanego był on władny dokonania przedmiotowej zmiany poprzez zastąpienie stanowiska pielęgniarki oddziałowej przewidzianym w przepisach innym stanowiskiem. Ponadto wymagane kwalifikacje, liczba lat pracy w zawodzie czy dodatkowe kwalifikacje określone dla pielęgniarki oddziałowej są identyczne jak dla pielęgniarki koordynującej. Zdaniem pozwanego kierownik zakładu leczniczego ma prawo poprzez regulamin organizacyjny do takiego ukształtowania struktury, w której nie musi funkcjonować pielęgniarka oddziałowa. Według pozwanego na stanowisko pielęgniarki koordynującej nie przeprowadza się konkursu zgodnie z ustawą o działalności leczniczej. Jednakże pozwany przeprowadził konkurs na stanowisko pielęgniarki koordynującej w ramach wewnętrznej rekrutacji także na oddziale urologicznym, w którym uczestniczyła również powódka, a członkiem komisji był między innymi p.o. Ordynatora Oddziału Urologicznego P. O.. W wyniku rozstrzygnięcia konkursu powódka została odwołana

z funkcji pełniącej obowiązki oddziałowej Oddziału Urologicznego i powróciła na poprzednie stanowisko pracy bez potrzeby wypowiedzania jej warunków pracy i płacy. Ponadto powierzono jej obowiązki starszej pielęgniarki i przyznano wynagrodzenie powyżej granicy stawki przewidzianej dla kategorii XIV. W ocenie pozwanej odwołanie powódki z czasowego wykonywania obowiązków pielęgniarki koordynującej nie wymagało konsultacji związkowej ani pouczenia o odwołaniu do sądu pracy, albowiem przedmiotowa czynność nie stanowi wypowiedzenia zmieniającego. (odpowiedź na pozew k. 22-26)

***W sprawie tej Sąd ustalił następujący stan faktyczny:***

Powódka K. K. nawiązała stosunek pracy z poprzednikiem prawnym pozwanego zakładu pracy tj. Zespołem (...) w S. na podstawie umowy o pracę na czas nieokreślony z dniem 1 sierpnia 1977r. Powódka świadczyła pracę w pełnym wymiarze czasu pracy na stanowisku pielęgniarki na Oddziale Urologii. Od dnia 1 grudnia 1986r. powódka świadczyła pracę na stanowisku p.o. pielęgniarki oddziałowej na Oddziale Urologii natomiast z dniem 15 sierpnia 1993r., w związku z wygranym konkursem, została powołana na stanowisko pielęgniarki oddziałowej. Powódka stała się pracownikiem pozwanego zakładu pracy z dniem 27 października 1998r. w związku z przekształceniem dotychczasowego Zespołu Zakładów Opieki Zdrowotnej w S. w (...) Publiczny Zespół Zakładów Opieki Zdrowotnej z siedzibą w S.. W lutym 2001r. w pozwanym zakładzie pracy został przeprowadzony konkurs na stanowisko pielęgniarki oddziałowej na Oddziale Urologii, który jednak nie został rozstrzygnięty z powodu braku ofert. Natomiast w dniu 31 sierpnia 2001r. z powódką została zawarta umowa o pracę na stanowisku pielęgniarki oddziałowej Oddziału Urologii na czas trwania kadencji tj. do dnia 31 sierpnia 2007r. Po upływie okresu kadencji, powódce powierzono pełnienie obowiązków pielęgniarki oddziałowej Oddziału Urologii, do czasu rozstrzygnięcia postępowania konkursowego z zachowaniem dotychczasowego wynagrodzenia. Powierzenie obowiązków pielęgniarki oddziałowej nastąpiło pismem z dnia 21 września 2007r., na co powódka wyraziła zgodę. Powódka świadczyła pracę na stanowisku p.o. pielęgniarki oddziałowej Oddziału Urologii do dnia 1 marca 2016r.

W okresie zatrudnienia powódki na stanowisku p.o. pielęgniarki oddziałowej w pozwanym zakładzie pracy został wprowadzony regulamin organizacyjny, który wszedł w życie z dniem 29 stycznia 2013r. Przedmiotowym aktem prawnym zostało wprowadzone stanowisko pielęgniarki / położnej koordynującej jako kierującej i nadzorującej pracą innych pielęgniarek / położnych w oddziałach. (1.1.17.3) Zgodnie postanowieniami rozdziału XII regulaminu w przypadku pielęgniarek oddziałowych osoby te osoby te mogą pozostawać na swoich stanowiskach pracy do końca kadencji wykonując zadania przewidziane odpowiednio dla kierowników oddziału oraz pielęgniarek /położnych koordynujących. Dyrektor powierza obowiązki kierowników oddziałów oraz pielęgniarek/położnych koordynujących osobom spełniającym wymagania określone w rozporządzeniu Ministra Zdrowia z dnia 20 lipca 2011 w sprawie kwalifikacji wymaganych od pracowników na poszczególnych rodzajach stanowisk pracy w podmiotach leczniczych niebędących przedsiębiorcami. W dniu 30 czerwca 2013 r. pozwany pracodawca, w związku ze zmianą struktury organizacyjnej szpitala oraz nowym regulaminem organizacyjnym, określił nowy zakres zadań obowiązków uprawnień i odpowiedzialności na stanowisku pielęgniarki oddziałowej i jednocześnie na stanowisku pielęgniarki koordynującej i nadzorującej pracę innych i pielęgniarek. Zakres obowiązków pielęgniarki oddziałowej oraz pielęgniarki koordynującej i nadzorującej pracę w innych pielęgniarek był identyczny i niczym się nie różnił. W lutym 2016 roku w pozwanym zakładzie pracy została przeprowadzona wewnętrzna rekrutacja na stanowisko pielęgniarek koordynujących w oddziałach: anestezjologii i intensywnej terapii, urologicznym, chirurgicznym - ogólnym położniczo-ginekologicznym oraz neonatologicznym. Ogłoszenie o wewnętrznej rekrutacji okazało się w dniu 16 grudnia 2015r i wskazano w nim jakie wymogi powinni spełniać kandydaci, określono termin składania podań do dnia 20 stycznia 2016r a także zawarto informację, że o terminie postępowania kandydaci zostaną powiadomieni indywidualnie natomiast rozstrzygnięcie nastąpi w ciągu 14 dni od upływu terminu składania dokumentów. Zarządzeniem z dnia 8 stycznia 2016r powołano komisję w celu przeprowadzenia rekrutacji w skład której weszły następujące osoby: zastępca dyrektora do spraw lecznictwa, Naczelna Pielęgniarka I. O., kierownik oddziału, kierownik (...) a także wskazano sposób głosowania. Swoje kandydatury na stanowisko pielęgniarki koordynującej na oddziale urologii zgłosiły: M. L., E. B. oraz K. K.. Wewnętrzne postępowanie rekrutacyjne odbyło się w dniu 24 lutego 2016 roku, na stanowisko pielęgniarki koordynującej została wybrana M. L..

Powódka bezpośrednio po ogłoszeniu wyników rekrutacji rozmawiała z członkiem komisji I. O.. Powódka była rozczarowana i zdenerwowana, ale w rozmowie nie kwestionowała zasad i trybu przeprowadzenia procedury rekrutacyjnej, była świadoma tego, że straci stanowisko pielęgniarki oddziałowej i zapowiedziała, iż „ tak tego nie zostawi i na pewno skieruje sprawę do sądu”.

W dniu 1 marca 2016r. powódce doręczono pismo pracodawcy z dnia 29 lutego 2016r. z informacją, że w związku z rozstrzygnięciem wewnętrznego postępowania rekrutacyjnego i wyłonieniem pielęgniarki koordynującej pracę innych pielęgniarek w Oddziale Urologicznym, z dniem 1 marca 2016r. zostaje odwołana z funkcji pełniącej obowiązki pielęgniarki oddziałowej Oddziału Urologicznego. Zgodnie z treścią przedmiotowego pisma od dnia 2 marca 2016r. powierzono powódce obowiązki starszej pielęgniarki na Oddziale Urologii oraz określono wynagrodzenie wedle XIV kategorii zaszerogowania w wysokości 2.591,00 zł wraz z dodatkiem stażowym w wysokości 20% wynagrodzenia zasadniczego. Powódka zapoznała się z treścią przedmiotowego pisma i po jego otrzymaniu rozmawiała telefonicznie z prawnikiem, co do tego czy ma je podpisać. Nie otrzymała wówczas informacji, odnośnie charakteru prawnego przedmiotowego pisma; w szczególności, co do tego czy stanowi ono wypowiedzenie zmieniające, niemniej jednak w trakcie jego lektury zwróciła uwagę na zmianę jej warunków wynagradzania. Powódka uważała, że w związku z pozostawaniem w okresie ochronnym wynikającym z art. 39 k.p. powinien przysługiwać jej dodatek wyrównawczy. Pismo z dnia 29 lutego 2016r. zostało wręczone powódce przez główną kadrową w obecności Naczelnej Pielęgniarki. Powódce nie udzielono informacji odnośnie charakteru przedmiotowego pisma, nie pouczono o przysługujących uprawnieniach; zlecono natomiast, aby w dniu następnym przekazała oddział.

Powódka nie podjęła pracy na stanowisku starszej pielęgniarki zaś od 2 marca 2016 r. rozpoczęła korzystanie ze zwolnienia lekarskiego w związku z chorobą kręgosłupa- przepukliną kręgów szyjnych i lędźwiowych. To schorzenie nie skutkowało ograniczeniem samodzielności powódki, która swobodnie się poruszała, co jest zresztą zaleceniem lekarskim i nie musiała korzystać z pomocy osób trzecich.

Powódka po zapoznaniu się z treścią pisma z dnia 29 lutego 2016r. skontaktowała się z przewodniczącym (...) S. J., który w dniu 1 marca 2013r. zwrócił się z pismem do Państwowej Inspekcji Pracy w K. sygnalizując nieprawidłowości w sprawie przeprowadzania konkursów na stanowiska kierownicze w zakładach opieki zdrowotnej i zastępowania pielęgniarek oddziałowych przez pielęgniarki koordynujące. W rezultacie przedmiotowego zawiadomienia w pozwanym zakładzie została wszczęta kontrola, która trwała od 17 marca do 11 kwietnia 2016r. W toku tej kontroli inspektor pracy w dniu 17 marca 2016r. spotkała się ze S. J. natomiast pismem z dnia 21 marca 2016r. poinformował go o dotychczasowych rezultatach kontroli. Przedmiotowe pismo wpłynęło do sekretariatu pozwanego Zespołu i zostało odebrane przez S. J. w następnym tygodniu po dacie jego wpływu, który następnie w terminie do dnia 31 marca 2016r., przekazał je powódce za pośrednictwem swojej żony. W przedmiotowym piśmie; odnośnie sytuacji i położenia prawnego powódki stwierdzono, że w związku z długim okresem wykonywania zadań przewidzianych dla pielęgniarki koordynującej (8 lat) doszło do nawiązania stosunku pracy na tym stanowisku. Stwierdzono również, że z uwagi na odmienne stanowisko pracodawcy, sprawa może być rozstrzygnięta przez sąd pracy i wskazano, że pracownica może złożyć pozew o przywrócenie poprzednich warunków pracy, uznając, że doszło do naruszenia przepisów przy zmianie stanowiska (niezachowanie okresu wypowiedzenia, dokonanie zmiany warunków pracy i płacy mimo ochrony wynikającej z art. 39 k.p.)

Niezależnie od działań podjętych przez Przewodniczącego zakładowej organizacji związkowej, powódka podjęła również własne działania i w dniu 3 marca 2016r. drogą mailową wysłała pismo do Pełnomocnika R. ds. Równego Traktowania. W przedmiotowym piśmie powódka przedstawiła opis swojej sytuacji związanej z odsunięciem ze stanowiska pielęgniarki oddziałowej Oddziału Urologii w wyniku przeprowadzenia wewnętrznego rekrutacji na stanowisko pielęgniarki koordynującej. Pismo to zostało przekazane do Głównego Inspektora Pracy zaś następnie do Okręgowego Inspektoratu w K., o czym powódka została zawiadomiona w dniach: 29 marca 2016r. oraz 5 kwietnia 2016r. Powódka wysłała również pismo o tożsamej treści do Ministra Zdrowia, na które została udzielona odpowiedź pismem z dnia 29 marca 2016r. przez Departamentu Dialogu (...) Ministerstwa Zdrowia. Powódka została

poinformowana, że pracodawca nie może wypowiedzieć umowy o pracę pracownikowi, któremu brakuje nie więcej niż 4 lata do osiągnięcia wieku emerytalnego, jeżeli okres zatrudnienia umożliwia mu uzyskanie prawa do emerytury z osiągnięciem tego wieku (art. 39 kodeksu pracy), tudzież pracodawca nie może w tym okresie wypowiedzieć pracownikowi warunków pracy

i płacy, przy czym wypowiedzenie warunków pracy i płacy uważa się za dokonane, jeśli pracownikowi zaproponowano nowe warunki na piśmie (art. 42 kodeksu pracy). Ponadto powódka została poinformowana, że nadzór i kontrolę przestrzegania prawa pracy, w tym przepisów i zasad bezpieczeństwa i higieny pracy, sprawuje Państwowa Inspekcja Pracy (art. 18<sup>4</sup> § 1 kodeksu pracy). Powódka przedstawiła również swoją sprawę w pismach kierowanych do (...) Urzędu Wojewódzkiego w K. Wydział Centrum (...) w K.. Kolejne pismo do tej instytucji powódka wysłała drogą mailową w dniu 31 marca 2016r., dołączając do niego jako załącznik pismo PIP z dnia 21 marca 2016r. Odpowiedź na to pismo powódka otrzymała w dniu 14 kwietnia 2016r. i wskazano w nim, że powódka powinna się zwrócić do sądu pracy z odpowiednim pozwem o ustalenie stosunku pracy lub o przywrócenie poprzednich warunków pracy, zarzucając niezachowanie okresu wypowiedzenia oraz dokonanie zmiany warunków umowy, mimo ochrony wynikającej z art. 39 kodeksu pracy.

Powódka zapoznawała się z wszystkimi przychodzącymi do niej pismami i na odpowiedziach czyniła adnotacje o dacie ich otrzymania.

Powódka w dniu 13 kwietnia 2016r. rozmawiała z Przewodniczącym związku, podczas której to rozmowy ustalono, że udadzą się oboje do prawnika związku w K. w celu uzyskania porady prawnej. Takie spotkanie miało miejsce w dniu 14 kwietnia 2016r. zaś w dniu 15 kwietnia 2016r. powódka nadał w placówce pocztowej pozew do sądu pracy z żądaniem uznania wypowiedzenia zmieniającego za bezskuteczne i przywrócenie poprzednich warunków pracy i płacy.

Powódka od 1908r. jest członkiem (...) zaś od 2009r. pełni funkcję v-ce przewodniczącej komisji zakładowej działającej u pozwanego, a jej członkiem.

Powyższy stan faktyczny Sąd ustalił na podstawie następujących dowodów: pisma pozwanego z dnia 29.02.2016 r. (k 6), pisma pozwanego z dnia 21.09.2007 r. (k. 7) , z dnia 15.01.1993 r. (k. 8), pisma PIP z dnia 21.03.2016 r. (k. 9-11), pisma Głównego Inspektora Pracy z dnia 30.03.2016 r. (k. 12), pisma P. R. ds. Równego Traktowania z dnia 21.03.2016 r. (k. 13) wraz z potwierdzeniem nadania, pisma Ministerstwa Zdrowia Departament Dialogu (...) z dnia 29.03.2016 r. (k. 14-15) wraz z potwierdzeniem nadania, pisma (...) z dnia 11.04.2016 r. (k. 16), pisma (...) Urzędu Wojewódzkiego w K. Wydział Centrum (...) z dnia 11.04.2016 r. (k. 17), zaświadczenia o zarobkach powódki (k. 27), regulaminu organizacyjnego SPZOZ w S. wraz aneksem (k. 28-34), Pisma PIP z dnia 18.04.2016 r. (k. 41-44), pisma (...) Urzędu Wojewódzkiego w K. Wydział Centrum (...) z dnia 24.06.2016 r. (k. 51), pisma Zastępcy Okręgowego Inspektora Pracy w K. z dnia 05.07.2016 r. (k. 53), protokołu kontroli przeprowadzonej w pozwanym zakładzie pracy wraz z załącznikami (k. 54-74), pisma pozwanego z dnia 21.09.2016 r. (k. 99) oraz umów o pracę i angażów powódki w jej aktach osobowych, zeznań I. O. k. 97, zeznań S. J. k. 97-98, zeznań powódki k. 45, k.101 -102.

W sprawie tej Sąd zważył, co następuje:

Powództwo jest niezasadne i nie zasługuje na uwzględnienie.

W pierwszej kolejności na gruncie niniejszej sprawy wskazać należy, że powódka w pozwanym zakładzie pracy była zatrudniona na podstawie umowy o pracę na czas nieokreślony zawartej w dniu 1 sierpnia 1977r.; pierwotnie na stanowisku pielęgniarki. Z dniem 1 września 2001r. ta umowa o pracę została zmodyfikowana w zakresie stanowiska pracy i warunków zatrudnienia, co było związane z wygraniem przez powódkę konkursu na stanowisko pielęgniarki oddziałowej przewidzianego w art. 44a ustawy z dnia 30 sierpnia 1991r. o zakładach opieki zdrowotnej (j.t. Dz.U.2007.14.89 z późn.zm.) Jeżeli bowiem osoba wybrana w sposób określony w art. 44a ust. 1 pkt 3 ustawy o zakładach opieki zdrowotnej na stanowisko ordynatora; odpowiednio pielęgniarki oddziałowej, była uprzednio zatrudniona u tego samego pracodawcy, to wskazane w tym przepisie „zawarcie umowy o pracę” oznacza zmianę treści dotychczasowego stosunku pracy. Jest to, bowiem nadal stosunek pracy między tymi samymi podmiotami,

a częściowej zmianie ulega jedynie rodzaj pracy i wysokości wynagrodzenia. Ta zmiana ma charakter czasowy, gdyż umowę o pracę na stanowisku ordynatora odpowiednio pielęgniarki oddziałowej zawiera się na okres 6 lat (art. 44a ust. 7 tej ustawy). Powierzenie stanowiska ordynatora / pielęgniarki oddziałowej jest tylko czasowym awansem lekarza / pielęgniarki w strukturze organizacyjnej pracodawcy. (OSN z dnia 14 czerwca 2007r., II PK 323/06, (...) Lex). Jest niespornym, że po upływie okresu kadencji na stanowisku pielęgniarki oddziałowej, powódka nadal świadczyła pracę na tym stanowisku pracy, albowiem pozwany pracodawca z dniem 21 września 2007r. powierzył jej pełnienie obowiązków pielęgniarki oddziałowej na Oddziale Urologii z zachowaniem dotychczasowego wynagrodzenia do czasu rozstrzygnięcia postępowania konkursowego. Modyfikacja stosunku pracy powódki w zakresie zajmowanego stanowiska pracy - w ocenie Sądu - nastąpiła w dniu 30 czerwca 2013r., albowiem w tej dacie pozwany pracodawca określił nowy zakres zadań, obowiązków, uprawnień, odpowiedzialności pielęgniarki oddziałowej / koordynującej i nadzorującej pracę innych pielęgniarek. Zważyć zaś należy, że w tej dacie w pozwanym zakładzie pracy obowiązywał już nowy regulamin organizacyjny, którym to aktem prawnym zniesiono m.in. stanowiska pielęgniarki oddziałowej tudzież ordynatorów; wprowadzono natomiast stanowiska: lekarza kierującego oddziałem oraz pielęgniarki koordynującej. Rozwiązania dotyczące stosunku pracy osób zatrudnionych na stanowisku ordynatora tudzież pielęgniarki oddziałowej zostały przewidziane

w postanowieniach rozdziału XII punkt 3 regulaminu organizacyjnego. Zgodnie z zapisami w przypadku ordynatorów oraz pielęgniarek / położnych oddziałowych osoby te mogą pozostawać na swoich stanowiskach pracy do końca kadencji wykonując zadania przewidziane odpowiednio: dla kierowników oddziału oraz pielęgniarek / położnych koordynujących. Zastrzeżono również, że dyrektor powierza obowiązki kierowników oddziału oraz pielęgniarek / położnych koordynujących osobom spełniającym wymagania określone w rozporządzeniu Ministra Zdrowia z dnia 20 lipca 2011r. w sprawie kwalifikacji wymaganych od pracowników na poszczególnych rodzajach stanowisk pracy w podmiotach leczniczych niebędących przedsiębiorcami. Wskazać należy, że w odniesieniu do powódki nie mógł znaleźć zastosowania zapis dopuszczający możliwość jej pozostawania na stanowisku pielęgniarki oddziałowej do końca kadencji, albowiem kadencja powódki upłynęła z dniem 31 sierpnia 2007r. Samo wejście w życie regulaminu organizacyjnego nie skutkowało modyfikacją treści stosunku pracy powódki. Zmiana w tym zakresie nastąpiła natomiast z dniem 30 czerwca 2013r., albowiem w tej dacie powódce powierzono obowiązki pielęgniarki koordynującej na Oddziale Urologii, co nastąpiło przez wręczenie jej zakresu zadań, obowiązków, uprawnień i odpowiedzialności pielęgniarki oddziałowej / pielęgniarki koordynującej i nadzorującej pracę innych pielęgniarek. Powierzenie obowiązków na tym stanowisku pracy, o którym mowa pkt.3 rozdziału XII regulaminu organizacyjnego, nie jest niczym innym jak zmianą dotychczasowego stanowiska pracy danego pracownika. Ta zmiana - w ocenie Sądu - nie wymagała wypowiedzenia zmieniającego, albowiem nie skutkowało wprowadzeniem niekorzystnych modyfikacji w odniesieniu do warunków pracy i płacy pracownika skoro zakres jego obowiązków, odpowiedzialności i uprawnień nie uległ zmianie, nie doszło również do pogorszenia warunków płacowych, albowiem wynagrodzenie na tym stanowisku pracy nie uległo zmianie zaś wypowiedzenie zmieniające - co do zasady - jest konieczne jedynie

w przypadku zmiany warunków pracy lub płacy na niekorzyść pracownika. (OSA w W. z dnia 17 grudnia 2012 r., III APa 22/12, (...) Lex). Nie można natomiast przyjąć, aby czynność dokonana w dniu 1 czerwca 2013r. miała charakter ściśle techniczny, nakierowany wyłącznie na zmodernizowanie zakresu obowiązków powódki, skoro przedmiotowa czynność została jednoznacznie powiązana ze zmianami w strukturze organizacyjnej pozwanego szpitala. Nie można zaś przecież pominąć, że nowy regulamin organizacyjny obowiązujący u pozwanego od dnia 29 stycznia 2013r. zniósł stanowiska pielęgniarek oddziałowych w związku, z czym zmiana zakresu obowiązków powódki miała na celu dostosowanie jej stanowiska pracy do nowej struktury organizacyjnej pozwanego przez zmianę jej stanowiska pracy; ze stanowiska p.o. pielęgniarki oddziałowej na stanowisko pielęgniarki koordynującej. Wniosek taki dodatkowo uzasadnia analiza zakresu czynności powódki na stanowisku p.o. pielęgniarki oddziałowej na stanowisko pielęgniarki koordynującej. Zakres czynności na tych dwóch stanowiskach pracy nie uległ zmianie, której to okoliczności dowodzą również zeznania powódki jak też zeznania I. O., albowiem z tych relacji wynika, że powódka, od czerwca 2013r. wykonywała taką samą pracę. Stanowisko pracy pielęgniarki koordynującej pozostało nadal stanowiskiem kierowniczym, albowiem do zakresu obowiązków na tym stanowisku pracy należało m.in.: samodzielne organizowanie pracy podległego personelu w oddziale, ustalanie sposobu realizacji kompleksowej i ciągłej opieki pielęgniarskiej zgodnie z wiedzą i standardami ustalonymi w zakładzie oraz z zasadami etyki zawodowej, wnioskowanie i opiniowanie spraw podległego personelu dotyczących zasad wynagrodzenia zatrudnienia

i zwalniania awansowania nagradzania i karania kierowania pracowników na szkolenia i kursy a także ocenianie pracy i kwalifikacji zawodowych podległych pracowników. W takiej zaś sytuacji, przy faktycznej tożsamości zakresu obowiązków na tych dwóch stanowiskach pracy, nie można potraktować czynności pracodawcy z dnia 1 czerwca 2013r. inaczej niż propozycji zmiany stanowiska pracy powódki na stanowisko pielęgniarki koordynującej, na którą to zmianę powódka wyraziła zgodę. Prowadzi to z kolei do wniosku, że z dniem 30 czerwca 2016r. tj. od daty przyjęcia przez powódkę propozycji pracodawcy, co nastąpiło przez podpisanie zakresu czynności, nastąpiła zmiana jej treści stosunku pracy w zakresie stanowiska pracy. Począwszy od tej daty powódka zaczęła pracować na stanowisku pielęgniarki koordynującej zaś stosunek pracy łączący strony na podstawie umowy o pracę zawartej w dniu 1 sierpnia 1977r. po raz kolejny został zmodyfikowany. Nie można przyjąć, aby zmiana na stanowisku pracy powódki miała charakter czasowy tj. do czasu przeprowadzenia konkursu, albowiem

w postanowieniach regulaminu organizacyjnego nie przewidziano, aby wyłonienie kandydata na stanowisko pielęgniarki koordynacyjnej miało nastąpić w tym trybie; nie przewidziano również, aby zatrudnienie na tym stanowisku pracy miało charakter czasowy, co było charakterystyczne dla stanowiska pielęgniarki oddziałowej. Nie można w związku z tym przyjąć, aby nadal pozostawało w mocy ograniczenie czasowe zatrudnienia powódki na stanowisku p.o. pielęgniarki oddziałowej tj. do czasu rozstrzygnięcia konkursu, skoro pozwany pracodawca zrezygnował ze stanowiska pielęgniarki oddziałowej. Obsadzenie tego zaś stanowiska; nie zaś stanowiska pielęgniarki koordynującej, wiązało się z wymogiem przeprowadzenia konkursu w celu wyłonienia kandydata przewidzianym w ustawie o zakładach opieki zdrowotnej jak też w aktualnie obowiązującej ustawie z dnia 15 kwietnia 2011r. o działalności leczniczej (j.t. Dz. U. 2016.1638). Oznacza to zaś, że zmiana warunków pracy i płacy powódki mogła zostać dokonana wyłącznie w trybie wypowiedzenia zmieniającego względnie porozumienia zmieniającego zaś prawidłowość pierwszej z wymienionych czynności prawnych powódka mogła zakwestionować przez wniesienie odwołania do sądu pracy na zasadach i w terminie przewidzianym w art. 264§1 k.p. Kodeks pracy nie traktuje, bowiem niezgodnych z prawem czynności pracodawcy prowadzących do rozwiązania stosunku pracy jako nieważnych, a tym samym nieskutecznych, przewiduje natomiast, że podważenie zgodności z prawem takich czynności może nastąpić jedynie w procesie toczącym się w wyniku wniesienia przez pracownika odwołania od wypowiedzenia albo powództwa o przywrócenie do pracy. Naruszenie przez pracodawcę przepisów prawa pracy nie skutkuje, zatem nieważnością jego czynności prawnej w postaci wypowiedzenia pracownikowi umowy o pracę, jest ponadto skuteczne dopóty, dopóki skutki prawne takiego wypowiedzenia nie zostały podważone w postępowaniu wszczętym w wyniku odwołania. (OSN z dnia 26 listopada 2002r. I PKN 688/01, Lex nr 1165844)

Zgodnie z art. 264§1 k.p. odwołanie od wypowiedzenia umowy o pracę wnosi się do sądu pracy w ciągu 7 dni od dnia doręczenia pisma wypowiedzającego umowę o pracę. Terminy określone w art. 264 k.p. mają charakter materialnoprawny, co ma daleko idące konsekwencje w zakresie instytucji przywracania terminów, albowiem wyklucza zastosowanie do nich norm procesowych odnoszących się do przywrócenia terminu. Innymi słowy sąd zobowiązany jest do oddalenia powództwa, jeżeli pozew wniesiony został po upływie terminów określonych w art. 264 k.p., których nie przywrócono na zasadzie art. 265 § 1 k.p. oraz po upływie terminu określonego w art. 265 § 2 k.p.

W niniejszej sprawie nie budzi wątpliwości, że pismo pozwanego pracodawcy z dnia 29 lutego 2016r. należy potraktować jako wypowiedzenie zamieniające

w rozumieniu art. 42 k.p. Celem tej czynności było wszak doprowadzenie do trwałej niekorzystnej zmiany stosunku pracy powódki w zakresie warunków pracy i płacy, co jednoznacznie wynikało z treści samego pisma. W przedmiotowym piśmie zostały przedstawione nowe warunki pracy i płacy, albowiem wskazano nowe stanowisko pracy i nowe zasady wynagrodzenia i nie budzi wątpliwości, że były to warunki niekorzystne w porównaniu z dotychczasowymi skoro powódka miała świadczyć pracę na stanowisku szeregowej pielęgniarki i z niższym wynagrodzeniem. Ta okoliczność nie umknęła uwadze samej powódki, z której relacji wynika, że w pierwszej kolejności zwróciła ona uwagę na warunki wynagrodzenia i skupiła się na ich analizie. Jednoznaczne określenie charakteru prawnego przedmiotowego pismo mogło być utrudnione dla osoby, która nie legitymuje się wiedzą prawniczą niemniej jednak nie można przyjąć, aby powódka nie była świadoma skutków tego oświadczenia pracodawcy w odniesieniu do jej stosunku pracy. Powódka przecież wiedziała, że nie wygrała w wewnętrznym konkursie; nadto zaś polecono jej, aby w dniu 2 marca 2016r. przekazała oddział i wszystkie te okoliczności pozwały

na określenie skutków prawnych przedmiotowego pisma, będącego konsekwencją wcześniejszych zdarzeń, w których powódka przecież brała czynny udział. Stwierdzić, zatem należy, że powódka była świadoma konsekwencji przegrania konkursu jak i późniejszej czynności prawnej dokonanej przez pozwanego pracodawcę i wiedziała, że podważenie skutków prawnych tego rodzaju działań wymaga wystąpienia z powództwem do sądu. Podjęcie tego rodzaju działań powódka zresztą zapowiadała w rozmowie z I. O., stwierdzając, iż „tak tego nie zostawi i skieruje sprawę do sądu”. W tej zaś sytuacji przyjęć należy, że bieg terminu do wniesienia odwołania do sądu pracy rozpoczął się w dniu 2 marca 2016r. i upłynął z dniem 8 marca 2016r. Powódka natomiast wniosła pozew do sądu w dniu 14 kwietnia 2016r., a zatem z uchybieniem terminu przewidzianego w art. 264§1 k.p.

Zgodnie z art. 265§1k.p., jeżeli pracownik nie dokonał - bez swojej winy - w terminie czynności, o których mowa w art. 97 § 2<sup>1</sup> i w art. 264, sąd pracy na jego wniosek postanowi przywrócić uchybiony termin. 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. (art. 265§2 k.p.)

Z przytoczonego przepisu wynika, że przywrócenie uchybionego terminu możliwe jest tylko przy spełnieniu jednej, ale za to koniecznej przesłanki, a mianowicie braku winy pracownika w przekroczeniu terminu. 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. 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. Zasadniczo jednak brak winy pracownika wynika bądź z faktycznej niemożności złożenia odwołania bądź usprawiedliwionej niewiedzy o przysługujących mu uprawnieniach zaś w realiach niniejszej sprawy - w ocenie Sądu - żadna z tych okoliczności nie wystąpiła.

Nie można oczywiście zaprzeczyć, że pozwany pracodawca w niniejszej sprawie nie pouczył powódki o prawie, terminie i sposobie wniesienia odwołania do sądu pracy niemniej jednak w realiach niniejszej sprawy nie można przyjąć, aby ta sytuacja była równoznaczna z całkowitą niewiedzą powódki o przysługujących jej uprawnieniach. Powódka wiedziała, że o możliwości odwołania się do sądu pracy i zapowiadała podjęcie takich działań; w jej natomiast interesie leżało uzyskanie szczegółowych informacji odnośnie do trybu i terminu wniesienia odwołania, co mogła uczynić przez jedną wizytę u prawnika lub wcześniejsze skontaktowanie się z prawnikiem związku. Takie informacje powódka otrzymała również we wszystkich odpowiedziach uzyskanych od podmiotów, które powiadomiła o sytuacji zaistniałej w zakładzie pracy; w szczególności zaś Państwowej Inspekcji Pracy. Już w piśmie z dnia 21 marca 2016r. zostały wskazane konkretne uprawnienia, jakie przysługują powódce i konkretne naruszenia przepisów, jakich miał się dopuścić pozwany pracodawca. Przedmiotowe pismo trafiło do rąk powódki najpóźniej w dniu 31 marca 2016r. (wtorek), albowiem powódka dołączyła je jako załącznik do kolejnego maila, którego w tej ostatniej dacie wysłała do (...) Urzędu Wojewódzkiego w K. Wydziału Centrum (...). Informacje analogicznej treści powódka uzyskała również z Ministerstwa Zdrowia Departamentu Dialogu (...). Faktem jest, że żadnym z tych pism nie została zawarta informacja o terminie do wniesienia odwołania niemniej jednak nie można pominąć, że powódka nie uczyniła z uzyskanej wiedzy właściwego użytku skoro nie wniosła powództwa do sądu pracy, niezwłocznie po uzyskaniu tych informacji ani nawet nie skontaktowała się z prawnikiem. Zważyć zaś należy, że po stronie powódki nie zachodziły żadne przeszkody do podjęcia takich działań, albowiem choroba nie skutkowałą ograniczeniem jej samodzielności, czego dowodzi treść jej zeznań. Podkreślić należy, że brak szczegółowej wiedzy o przysługujących uprawnieniach nie usprawiedliwia zwłoki, albowiem rzeczą pracownika dbającego o własne interesy jest podjęcie niezwłocznych działań zmierzających do wyjaśnienia jego sytuacji prawnej. Powódka - jak już wspomniano powyżej - wiedziała, o możliwości wniesienia odwołania do sądu pracy, słuszność jej przekonania została potwierdzona przez inspektora pracy, co nastąpiło najpóźniej z dniem 31 marca 2016r. i uwzględnienie wszystkich tych okoliczności - w ocenie Sądu - prowadzi do wniosku, że przyczyna uchybienia terminowi w rozumieniu art. 265§1 k.p. ustala w tej właśnie dacie. Oznacza to zaś, że od 1 kwietnia 2016r. rozpoczął swój bieg kolejny termin, a mianowicie termin do wniesienia wniosku o przywrócenie terminu przewidziany w art. 265§2 k.p., który upłynął z dniem 7 kwietnia 2016r. (czwartek). Temu terminowi powódka również uchybiła skoro wniosła pozew wraz z wnioskiem o przywrócenie terminu dopiero w dniu



14 kwietnia 2016r., co ma o tyle istotne znaczenie, że przedmiotowy termin jest nieprzekraczalny i nieprzywracalny. Okoliczności podnoszone w toku niniejszego postępowania przez pełnomocnika powódki o braku szczegółowej wiedzy, co do terminów wniesienia odwołania - w ocenie Sądu - są bez znaczenia, albowiem wiedza, co do konkretnych terminów do wniesienia odwołania staje się zbyteczna w sytuacji, gdy już doszło do ich uchybienia. Brak wiedzy odnośnie konkretnych terminów do wniesienia odwołania nie skutkuje przecież wstrzymaniem czy zawieszeniem ich biegu a jedynie ewentualnie uzasadnia przywrócenie uchybionych terminów, o ile do ich naruszenia doszło bez winy pracownika. Takiego zaś wniosku w realiach niniejszej sprawy nie można przyjąć i to mimo braku wykonania przez pracodawcę obowiązku pouczenia, albowiem powódka zachowała się opieszale skoro nie uczyniła odpowiedniego użytku ani z własnej wiedzy, którą niewątpliwie się legitymowała ani z informacji uzyskanych od różnych urzędów i instytucji, skutkiem czego z prawnikiem skontaktowała się dopiero po ponad miesiącu od dokonania wypowiedzenia zmieniającego. Tę zaś czynność powódka powinna była podjąć

w pierwszej kolejności, a przynajmniej niezwłocznie po otrzymaniu informacji z Państwowej Inspekcji Pracy, która to informacja potwierdziła trafność jej przekonania o konieczności odwołania się do sądu. W istocie rzeczy, w realiach niniejszej sprawy, kontakt z prawnikiem, miał służyć nie tyle uzyskaniu informacji o uprawnieniach, lecz podjęciu konkretnych działań polegających na sporządzeniu pozwu. Zwlekanie z wyjaśnieniem własnej sytuacji prawnej czy też podejmowanie czynności, które nie zmierzają do tego celu i są zbyteczne, nie pozostaje bez znaczenia przy ocenie braku winy pracownika w uchybieniu terminu, albowiem od strony należyte dbającej o własne interesy należy oczekiwać niezwłocznego podjęcia takich działań, które są nakierowane na uzyskanie konkretnej i jasnej porady prawnej i usunięcia stanu usprawiedliwionej niewiedzy. Zważyć przy tym należy, że uzyskanie takiej informacji w aktualnych realiach społecznych i przy aktualnym poziomie dostępu do wiedzy prawniczej tudzież usług prawniczych, nie wiąże się z istotnymi trudnościami czy ograniczeniami, który to stan rzeczy również ma znaczenie przy ocenie braku winy pracownika w uchybieniu terminowi. Nie jest w szczególności koniecznym zwracanie się i oczekiwanie na szczegółową informację z inspekcji pracy, tym bardziej, że w realiach niniejszej sprawy, mając na względzie treść protokołu pokontrolnego tudzież pismo wystosowanego przez związek zawodowy, nie można przyjąć, aby istotę żądania podjęcia odpowiednich działań przez tą instytucję, stanowiła zmiana stanowiska pracy powódki. Żądanie dotyczyło skontrolowania prawidłowości działania pracodawcy, który w drodze regulaminu organizacyjnego, wprowadza stanowisko pielęgniarki koordynującej o tożsamym zakresie obowiązków i uprawnień jak pielęgniarka oddziałowa i w związku z tym nie przeprowadza konkursu na to stanowisko pracy w trybie przewidzianym w ustawie o działalności leczniczej. Zaznaczyć przy tym należy, że już w tym piśmie zwrócono uwagę na nieprawidłowość działania pracodawcy, jeżeli chodzi o zatrudnienie powódki, albowiem zwrócono uwagę na wręczenie jej pisma o zamianie warunków pracy i płacy bez pouczenia o możliwości odwołania się i bez uprzedniego zawiadomienia związku zawodowego o zamiarze dokonania przedmiotowej czynności prawnej. Takie sformułowanie zawarte w treści pisma skierowanego do PIP przeczy relacji zarówno powódki jak i S. J., że charakter prawny przedmiotowego pisma był niejasny skoro rodzaj i treść postawionych zarzutów są charakterystyczne i odnoszą się stricte do wypowiedzenia zmieniającego. Nie można; w szczególności przyjąć, aby takie trudności czy ograniczenia w uzyskaniu potrzebnych informacji, o których była mowa wcześniej, występowały po stronie powódki, która przecież potrafi korzystać z komputera i Internetu, była w stanie wystąpić z pismami dotyczącymi jej sprawy do różnych instytucji i urzędów, które wysłała drogą mailową; nadto zaś jest wieloletnim i doświadczonym pracownikiem i od 7 lat pełni v-ce przewodniczącej zakładowej organizacji związkowej. Ograniczenia czy trudności w tym zakresie nie wynikały również z choroby powódki, albowiem jej schorzenia nie ograniczały samodzielności; w szczególności zaś możliwości poruszania się. Powódka mogła, zatem swobodnie udać się do prawnika, przy czym w realiach niniejszej sprawy, celem tej wizyty było nie tyle uzyskanie informacji o przysługujących uprawnieniach, którymi de facto powódka już dysponowała, lecz zlecenie sporządzenia pozwu. Powódka podjęła takie działanie dopiero w dniu 14 kwietnia 2016r., albowiem w tej dacie udała się do prawnika związkowego w K., podczas gdy takie działanie powinno zostać podjęte, najpóźniej w terminie do dnia 7 kwietnia 2016r. W tej dacie upłynął, bowiem siedmiodniowy termin przewidziany w art. 265§2 k.c. i to jeszcze przy przyjęciu najkorzystniejszego dla powódki założenia, a mianowicie, że wiedzę o samej tylko możliwości odwołania się do sądu pracy powzięła dopiero w dniu 31 marca 2016r. z pisma Państwowej Inspekcji Pracy. Nie można jednak pominąć, że w realiach niniejszej potrzebę podjęcia takiego działania uzasadniała własna wiedza powódki,

którą powódka się legitymowała już w dacie ogłoszenia wyników wewnętrznego konkursu, a zatem jeszcze w lutym 2016r.

Jak wynika ze sformułowania art. 265 § 1 k.p., o dopuszczalności przywrócenia terminu decyduje brak winy pracownika w uchybieniu terminu. Wymieniony przepis nie wskazuje, o jaką postać winy chodzi. W związku z tym należy przyjąć, że wchodzi w rachubę zarówno wina umyślna, jak i nieumyślna, a skoro tak - to nawet opieszałość strony bądź jej lekkie niedbalstwo mogą być traktowane jako przejaw jej winy. 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. W ocenie Sądu w odniesieniu do powódki - w okolicznościach niniejszej sprawy - nie można przyjąć, aby uchybienie terminowi do wniesienia odwołania do sądu pracy, nastąpiło bez jej winy. Także i pracownik, który nie został pouczonej przez pracodawcę o przysługujących mu uprawnieniach, nie może zwlekać z podjęciem działań nakierowanych na wyjaśnienie jego sytuacji prawnej i uzyskanie informacji o przysługujących mu uprawnieniach. Jeżeli zwleka z podjęciem takich działań lub ich nie podejmuje albo podejmuje z opóźnieniem to nie może liczyć na przywrócenie terminu do wniesienia odwołania, albowiem brak wiedzy o przysługujących uprawnieniach, uzasadnia przywrócenie terminu, o ile jest usprawiedliwiony. Tego zaś wniosku w okolicznościach niniejszej sprawy nie można zasadnie przyjąć; albowiem powódka posiadała własną wiedzę o możliwości wniesienia odwołania do sądu pracy; nadto zaś uzyskała wystarczające informacje z Inspekcji Pracy i z pozyskanej wiedzy nie uczyniła odpowiedniego użytku we właściwym czasie, lecz z nieuzasadnioną zwłoką. Zachowania powódki nie usprawiedliwia okoliczność, że dopiero w dniu 21 kwietnia 2016r. otrzymała pismo z PIP, które stanowiło odpowiedź na jej wystąpienie skierowane do Pełnomocnika R. ds. Równego Traktowania. To pismo wpłynęło już po tym jak powódka wniosła odwołanie do sądu pracy; nadto zaś nie zostały w nim wskazane żadne nowe informacje w porównaniu z pismem z dnia 21 marca 2016r. poza mocniejszym zaakcentowaniem, że działanie pracodawcy, choć wadliwe jest skuteczne i może zostać wzruszone jedynie w drodze orzeczenia właściwego sądu zaś inspektor pracy nie posiada kompetencji do nakazania zmiany decyzji w tym zakresie.

Niedochowanie przez pracownika terminu do zaskarżenia czynności prawnej pracodawcy, o którym mowa w art. 264 § 1 k.p., prowadzi do oddalenia powództwa, bez względu na to, czy rozwiązanie umowy o pracę było zgodne z prawem lub uzasadnione, albowiem wyłącza potrzebę rozważania zasadności i legalności przyczyn tego wypowiedzenia. Podkreślić należy również, że sprawa z odwołania od wypowiedzenia czy rozwiązania umowy o pracę może zostać ograniczona tylko do badania zachowania terminów z art. 264 i art. 265 k.p. (OSN z dnia 8 października 2015r., I PK 284/14, LEX nr 1816586, OSN z dnia 18 listopada 2014r., II PZ 18/14, LEX nr 1565765)

W tym zaś stanie rzeczy i mając na względzie powyższe Sąd oddalił powództwo jako niezasadne, o czym orzekł na podstawie art. 264§2 k.p. w zw. z art. 265§2 k.p.c.

Natomiast w pkt. II wyroku Sąd - z uwagi na sytuację materialną powódki - nie obciążył powódki kosztami procesu za I instancję, o czym orzekł na podstawie art. 102 k.p.c.

Sędzia:

## ZARZĄDZENIE

1. odpis wyroku z uzasadnieniem doręczyć pełnomocnik powódki na adres jak z wniosku;
2. odnotować w kontrolce uzasadnień sędziego;
3. akta przedstawić sędziemu po wpłynięciu apelacji lub po upływie 14 dni od dnia doręczenia pełnomocnik powódki odpisu wyroku wraz z uzasadnieniem celem wydania zarządzeń wykonawczych