

Sygn. akt IV Pa 53/15

## WYROK W IMIENIU RZECZYPOSPOLITEJ POLSKIEJ

**Dnia 9 czerwca 2015r.**

Sąd Okręgowy Wydział IV Pracy i Ubezpieczeń Społecznych w Zielonej Górze

w składzie:

**Przewodniczący: Sędzia SO Bogusław Łój (spr)**

**Sędziowie : Sędzia SO Katarzyna Kijowska**

**Sędzia SO Rafał Skrzypczak**

Protokolant : st.sek.sąd.R. Duchnicka - Tylutka

po rozpoznaniu w dniu **26 maja 2015r.w Zielonej Górze**

na rozprawie

sprawy z powództwa **J. R.**

przeciwko **Regionalna Dyrekcja Lasów Państwowych w Z.**

o przywrócenie do pracy

na skutek apelacji **powoda**

od wyroku Sądu Rejonowego Sądu Pracy i Ubezpieczeń Społecznych w Zielonej Górze

z dnia 27.02.2015r. ( Sygn. akt IV P 301/14)

**oddala apelację.**

Sygn. akt IV Pa 53/15

## UZASADNIENIE

Pozwem wniesionym w dniu 19.05.2014 r. skierowanym przeciwko Regionalnej Dyrekcji Lasów Państwowych w Z. powód J. R. wniósł o uznanie wypowiedzenia umowy o pracę z dnia 30.04.2014 r. za nieuzasadnione, a tym samym nieskuteczne. W przypadku rozstrzygnięcia po terminie wypowiedzenia powód wniósł o przywrócenie do pracy oraz zwrot utraconych dochodów.

W piśmie z dnia 16.05.2014 r. powód wniósł ponadto o przywrócenie 7- dniowego terminu do wniesienia odwołania od pisma rozwiązującego umowę o pracę przez wypowiedzenie z dnia 30.04.2014 r., wskazując, że pozwany wyraził wolę zawieszenia wypowiedzenia i wobec korespondencji stron powód sądził, iż wycofanie wypowiedzenia będzie tylko formalnością, jednakże pismo dyrektora z dnia 08 maja 2014 r. nie spełniło oczekiwań powoda.

W odpowiedzi na pozew pozwany wniósł o oddalenie powództwa w całości jako wniesionego z uchybieniem ustawowego terminu do wniesienia odwołania, a na wypadek nieuwzględnienia tego wniosku- o oddalenie powództwa jako oczywiście bezzasadnego.

Wyrokiem z dnia 27.02.2015 r. Sąd Rejonowy w Zielonej Górze IV Wydział Pracy i Ubezpieczeń Społecznych oddalił powództwo J. R..

Sąd Rejonowy ustalił, że powód J. R. od dnia 01.08.2002 r. był zatrudniony u pozwanego Regionalnej Dyrekcji Lasów Państwowych w Z., ostatnio na podstawie umowy na czas nieokreślony w wymiarze 1/2 etatu. Powód zajmował stanowisko specjalisty ds. informacji niejawnych i obronności.

Oświadczeniem z dnia 30.04.2014 r. pozwany rozwiązał umowę o pracę łączącą go z powodem z zachowaniem 3-miesięcznego okresu wypowiedzenia wskazując jako przyczynę utratę zaufania pracodawcy spowodowaną przekraczaniem przez powoda uprawnień wynikających z powierzonego referatu ochrony informacji niejawnych, skutkujących udzieleniem pracodawcy nierzetelnych informacji w zakresie rzeczywistego stanu formalno-prawnego agend informacji niejawnych w podległych pracodawcy jednostkach organizacyjnych Lasów Państwowych. W dalszej części oświadczenia pozwany skonkretyzował tę przyczynę i stwierdził, że powołane fakty powodują całkowitą utratę zaufania pracodawcy, które ma szczególną wagę i jest niezbędne do zajmowania stanowiska ds. ochrony informacji niejawnych i obronności.

Jako dodatkową przyczynę wypowiedzenia wskazano konfliktowy styl pracy przejawiający się nieuprzejmym a wręcz aroganckim stosunkiem do pracowników jednostek podległych pracodawcy w trakcie prowadzonych kontroli, które to zdarzenia były sygnalizowane pracodawcy przez zainteresowane osoby. Takie zachowanie jest sprzeczne z przyjętą i realizowaną w (...) w Z. kulturą pracy i zasadami współżycia społecznego.

W oświadczeniu wskazano, że rozwiązanie stosunku prac nastąpi po upływie 3 miesięcznego okresu wypowiedzenia tj. z dniem 31.07.2014 r.

Oświadczenie o rozwiązaniu umowy zostało doręczono powodowi w dniu 30.04.2014 r. przez dyrektora (...)L. B.w obecności pracownika kadr i płac Z. D..

Powodowi zaproponowano równocześnie możliwość rozwiązania umowy za porozumieniem stron, wobec czego J. R. zapytał o danie mu czasu, celem podjęcia decyzji. Dyrektor na to się nie zgodził i poprosił powoda o podpisanie oświadczenia o rozwiązaniu umowy o pracę. Zawierało ono prawidłowe pouczenie o możliwości i terminie złożenia odwołania do Sądu.

Powód J. R. oświadczył, że chciałby nadal pracować na rzecz pozwanego i zapytał o możliwość przedłużenia okresu wypowiedzenia. Dyrektor L. B. nie wykluczył takiej możliwości i strony ustaliły termin spotkania na dzień 5.05.2014 r.

Na spotkaniu w dniu 5.05.2014 r. w którym brał udział również przełożony powoda P. W. strony nie doszły do porozumienia w zakresie daty rozwiązania umowy. Powód nie zaakceptował w tym dniu terminu rozwiązania umowy z dniem 30.09.2014 r., do której przychylił się jego przełożony mając na uwadze zbliżający się okres urlopowy. Dyrektor wskazał, że data 30.09.2014 r. jest najpóźniejszą na jaką pozwany wyraża zgodę i zaproponował powodowi, by w piśmie złożył wniosek o przedłużenie okresu wypowiedzenia. Był nadal otwarty na możliwość rozwiązania umowy za porozumieniem stron i ewentualną zmianę okresu wypowiedzenia na dzień 30.09.2014 r., natomiast nie akceptował sugerowanych przez powoda późniejszych dat.

Dyrektor L. B. nie brał pod uwagę możliwości wycofania wypowiedzenia i zmiany swojej decyzji w zakresie rozwiązania umowy o pracę; ta decyzja była ostateczna propozycja kierowana do powoda dotyczyła jedynie zmiany okresu wypowiedzenia (poprzez jego wydłużenie) lub rozwiązania umowy o pracę za porozumieniem stron. Powodowi nie sugerowano możliwości wycofania wypowiedzenia.

W piśmie z dnia 6.05.2014 r., złożonym w dniu 7.05.2014 r. powód wniósł o rozważanie przez dyrektora możliwości pozostawiania przez powoda w zatrudnieniu do końca kwietnia 2015 r., a gdyby nie było to możliwe- powód zaproponował termin rozwiązania umowy z dniem 31.12.2014 r.

Powód wskazał, że jego prośba jest podyktowana gotowością dalszej pracy na wysokim poziomie dla dobra (...), co umożliwia jego długoletnie doświadczenie, wysokie kwalifikacje oraz dobry stan zdrowia, gotowością właściwego wdrożenia w problematykę „informacji niejawnych” pracownika, który przejmie ten referat oraz przyczynami socjalnymi, a dotyczącymi utrzymania syna podczas studiów w (...) w K..

W odpowiedzi na powyższe dyrektor L. B. w piśmie z dnia 8.05.2014 t. poinformował, że na spotkaniu do którego doszło z inicjatywy powoda w dniu 5.05.2014 r. powodowi przedstawiono możliwość zmiany trybu rozwiązania stosunku pracy z wypowiedzenia na porozumienie stron i ustalenie daty rozwiązania stosunku pracy najpóźniej na dzień 30.09.2014 r. W piśmie wskazano, że pozwany może zmienić tryb rozwiązania stosunku pracy z wypowiedzenia na porozumienie stron z datą nie późniejszą niż 30.09.2014 r. Powód otrzymał pismo pozwanego w dniu 13.05.2014 r.

W tak ustalonym stanie faktycznym Sąd Rejonowy zważył, że powództwo okazało się bezzasadne z uwagi na przekroczenie terminu do jego wniesienia.

Powołując się na przepis art. 264§1 k.p. który stanowi, że odwołanie od wypowiedzenia umowy o pracę wnosi się do sądu pracy w ciągu 7 dni od dnia doręczenia pisma wypowiadającego umowę o pracę, Sąd I instancji konstatawał, iż powód przekroczył w/w termin i to znacznie, albowiem oświadczenie o wypowiedzeniu umowy o pracę otrzymał w dniu 30.04.2014 r., zaś pozew złożył w dniu 19.05.2014 r.

Sąd I instancji wskazał, że w dniu otrzymania wypowiedzenia warunków umowy o pracę powód uzyskał dokładne, pisemne, prawidłowe pouczenie o terminie i sposobie wniesienia odwołania, w tym wskazany został mu właściwy sąd pracy.

W ocenie Sądu Rejonowego argumentacja powoda nie zasługiwała na uwzględnienie. Przedmiotem rozmów stron było wyłącznie „przesunięcie” okresu wypowiedzenia na późniejszy termin. Powód ostatecznie to przyznał zeznając, że liczył na przychyłność dyrektora, gdyż „bez znaczenia było tych kilka miesięcy do końca roku 2014 r.”. Innymi słowy powód był świadomy tego, że rokowania dotyczą jedynie tego z jaką datą umowa się rozwiąże. Nikt nie deklarował wobec powoda wycofania wypowiedzenia i zmiany decyzji w przedmiocie rozwiązania umowy.

Sąd I instancji zważył, że skoro w dniu 5.05.2014 r. powód nie zaakceptował propozycji pracodawcy polegającej na zmianie okresu wypowiedzenia do dnia 30.09.2014 r., to dalsze rokowania winny pozostać bez wpływu na termin wystąpienia z powództwem. Znając stanowisko pracodawcy odnośnie daty rozwiązania umowy i rozbieżność z własną propozycją (31.12.2014 r., czy też II połowa 2015 r.) powód winien był co najmniej wówczas wystąpić z powództwem do Sądu.

Sąd Rejonowy konstatawał, że skoro strona pozwana od początku nie widziała możliwości wycofania oświadczenia o rozwiązaniu umowy to wydłużenie terminu wypowiedzenia mogło dokonać się wyłącznie na zasadzie porozumienia stron, względnie oświadczenia pozwanego, które wcale nie wymagało cofnięcia w całości uprzednio złożonego oświadczenia woli.

W ocenie Sądu I instancji nie można uzależniać wystąpienia ze stosownym roszczeniem do Sądu od tego, czy działanie pracodawcy będzie dla pracownika satysfakcjonujące, o ile nie zmierza wprost do cofnięcia oświadczenia woli o rozwiązaniu stosunku pracy.

Istotne jest również i to, że w zasadzie rokowania trwające między stronami były inicjowane przez powoda, albowiem to na jego wniosek doszło do spotkania w dniu 5.05.2014 r., a wobec nieprzyjęcia złożonej wówczas propozycji- powód wystąpił z pismem z określonymi przez siebie warunkami. Udzielając odpowiedzi na pismo powoda z dnia 6.05.2014 r. pozwany wskazał wyraźnie, że spotkanie z dnia 5.05.2014 r. miało miejsce na skutek inicjatywy powoda.

Strona pozwana pozostawała zaś na stanowczym stanowisku odnośnie rozwiązania umowy, co przyznał również powód zeznając, że podczas wręczania mu wypowiedzenia dyrektor nie zgodził się na dłuższy czas do namysłu i odmowa rozwiązania umowy za porozumieniem stron skutkowałą prośbą, by powód podpisał oświadczenie o wypowiedzeniu. Kwestią otwartą pozostawała wyłącznie data rozwiązania umowy.

Sąd Rejonowy konstatawał, że o ile w niniejszej sprawie pozwany podjął się rokowań, to nie dotyczyły one wcale utrzymania zatrudnienia powoda.

Sąd I instancji nie znalazł podstaw do uwzględnienia wniosku powoda. Sąd wskazał przy tym, że powód J. R. jest osobą doświadczoną, dobrze zorientowaną w przepisach prawa, o czym świadczy zajmowane przez niego stanowisko, a nadto ukończenie podyplomowych studiów w zakresie prawa i administracji. Od takiej osoby wymagać można większej staranności, zwłaszcza przy uwzględnieniu okoliczności sprawy, które świadczą o tym, że rokowania stron dotyczyły wyłącznie zmiany terminu rozwiązania umowy, a nie wycofania się z decyzji w przedmiocie rozwiązania umowy. Powód powinien być więc świadomy skutków biegnącego terminu, a nadto przewidzieć możliwość złożenia pozwu, a następnie jego cofnięcia, gdyby strony doszły do porozumienia.

Co więcej, na czas trwania tych rokowań wpływ miał sam powód, który pomimo złożonej mu propozycji w dniu 30.04.2014 r. do dnia 5.05.2014 r. nie podjął decyzji, pomimo wyznaczonego wówczas spotkania. Zdaniem Sądu I instancji fakt, że na spotkaniu w dniu 5.05.2014 r. dyrektor zaproponował powodowi złożenie pisemnej propozycji wynikał wyłącznie z tego, że powód nie zaakceptował jednoznacznie propozycji pracodawcy złożonej mu zarówno w dniu 30.04.2014 r., jak i 5.05.2014 r., a pożądanym był jego pisemny wniosek w sprawie przedłużenia okresu wypowiedzenia. Wolą pozwanego było zaś przede wszystkim porozumienie w przedmiocie rozwiązania umowy, o czym świadczy postawa wyrażana również w toku niniejszego postępowania.

Powód niejako sam zmierzał do przedłużenia tych rokowań, co nie mogło w żaden sposób usprawiedliwić uchybienia w uchybieniu terminu do złożenia pozwu w niniejszej sprawie. Jak wskazano powyżej, rokowania stron trwały również w toku procesu sądowego, co świadczy o tym, że kwestia trybu i daty rozwiązania umowy była otwarta również kilka miesięcy po rozwiązaniu umowy. Przedmiotem rokowań stron nie było jednak cofnięcie wypowiedzenia tj. zmiana decyzji w przedmiocie rozwiązania umowy.

Mając powyższe na uwadze Sąd Rejonowy doszedł do przekonania, że najdalej w dniu 5.05.2014 r., tj. po spotkaniu, które nie zakończyło się dojściem do porozumienia- powód winien był wystąpić ze stosownym powództwem do Sądu. Termin określony w art. 264§1 k.p. mijał więc najdalej w dniu 12.05.2014 r., podczas gdy powództwo złożone zostało w dniu 19.05.2014 r.

Apelację od powyższego wyroku wniósł powód, zarzucając:

I. błąd w ustaleniach faktycznych poprzez pominięcie oceny, iż całokształt ustaleń czynionych przez powoda z pracodawcą w dniach 30.04.2014 r. – 13.05.2014 r. powodował u J. R. uzasadnione przekonanie, iż pomiędzy stronami trwają rokowania, w ramach których powód lojalnie ma nie wnosić odwołania do Sądu, a pracodawca zdecydowany jest zmienić tryb rozwiązania umowy o pracę w ten sposób, aby wyeliminować z podstawy wypowiedzenia niesprawiedliwe, nieprawdziwe i hańbiące powoda zarzuty i mogło dojść do prawidłowego przekazania obowiązków następcy powoda,

II. naruszenie przepisów prawa materialnego a mianowicie przepisu art. 65 § 1 i 2 k.c. w zw. z art. 300 k.p. poprzez jego wadliwe zastosowanie i przyjęcie, iż treść oświadczeń składanych powodowi przez pracodawcę aż do oświadczenia z dnia 08.05.2014 r., a wręczonych powodowi w dniu 13.05.2014 r. mogła być inaczej traktowana przez powoda jako prowadzenie rokowań w przedmiocie wycofania lub całkowitej zmiany treści wypowiedzenia,

III. naruszenie przepisu prawa materialnego – art. 265 k.p. poprzez jego wadliwą interpretację i nie przywrócenie terminu do wniesienia odwołania pomimo, iż do uchybienia terminowi doszło bez winy powoda.

Wskazując na powyższe zarzuty apelacji powód wniósł o uchylenie w całości zaskarżonego wyroku, przywrócenie terminu do wniesienia odwołania od wypowiedzenia umowy o pracę i przekazanie sprawy Sądowi I instancji celem rozpoznania odwołania od wypowiedzenia co do meritum sprawy, a także o zasądzenie od pozwanego kosztów postępowania przed Sądem II instancji według norm przepisanych.

W odpowiedzi na apelację pozwany wniósł o jej oddalenie.

**Sąd Okręgowy zważył co następuje:**

Apelację powoda jako niezasadną należało oddalić.

Wbrew zarzutom w niej zawartym, w ocenie Sądu Okręgowego Sąd I instancji przeprowadził w sprawie prawidłowe i wystarczające dla jej rozstrzygnięcia postępowanie dowodowe zaś zgromadzony w ten sposób materiał dowodowy ocenił trafnie i rzetelnie.

Sąd Okręgowy w pełni podziela ustalenia faktyczne i rozważania prawne Sądu I instancji, przyjmując je za integralną część swojego uzasadnienia. Mając to na względzie Sąd Okręgowy czyni swoimi ustalenia i zważenia Sądu Rejonowego bez potrzeby ich szczegółowego powoływania i przytaczania.

Zauważyć należy, że Sąd Rejonowy w sposób szczegółowy i obszerny uzasadnił swoje stanowisko wyrażone w zaskarżonym wyroku.

Zgodnie z treścią art. 378 § 1 k.p.c. Sąd drugiej instancji rozpoznaje sprawę w granicach apelacji; w granicach zaskarżenia bierze jednak z urzędu pod uwagę nieważność postępowania.

Kontrola instancyjna nie daje podstaw do stwierdzenia nieważności w niniejszej sprawie. Tym samym dalszy zakres kognicji Sądu odwoławczego wyznacza treść orzeczenia i zakres zarzutów podniesionych w apelacji.

Tymczasem podniesione w apelacji zarzuty, a w szczególności ich uzasadnienie, stanowi jedynie polemikę z logicznymi i wyczerpująco uzasadnionymi ustaleniami i zważeniami Sądu I instancji.

Odnosząc się do zarzutów podniesionych w apelacji, należało w pierwszej kolejności rozstrzygnąć, czy po stronie powoda J. R. leżała wina przejawiająca się w uchybieniu 7-dniowego terminu do wniesienia odwołania od wypowiedzenia umowy o pracę, złożonego przez pracodawcę pracownikowi w dniu 30.04.2014 r.

Od wykazania winy, bądź jej braku zależało bowiem uwzględnienie, bądź też nieuwzględnienie wniosku o przywrócenie uchybionego terminu. Należy przy tym podkreślić, że to na pracowniku ciąży obowiązek wykazania, iż niedokonanie w terminie czynności nastąpiło bez jego winy.

W doktrynie i judykaturze dominuje zapatrywanie, że o istnieniu winy pracownika lub jej braku należy wnioskować na podstawie całokształtu okoliczności sprawy przy czym decydujące znaczenie ma obiektywny miernik staranności, jakim jest należyta dbałość strony o swoje interesy, choć nie bez znaczenia jest też subiektywna zdolność wnioskodawcy do oceny rzeczywistego stanu rzeczy, mierzona zwłaszcza poziomem wykształcenia, skalą posiadanej wiedzy prawniczej i życiowego doświadczenia (wyrok SN z dnia 12 stycznia 2011 r., II PK 186/10, LEX nr 786379). Czynniki subiektywne odnoszące się do doświadczenia życiowego i zawodowego pracownika oraz orientacji w obowiązujących przepisach mają więc jedynie znaczenie uzupełniające (wyrok SN z dnia 2 kwietnia 2008 r., II PK 274/07, LEX nr 465853). W ocenie braku winy w przekroczeniu terminu liczy się w tym zakresie także stopień wykształcenia pracownika czy zajmowane przez niego stanowisko przed rozwiązaniem umowy.

Odnosząc się do przytoczonych w uzasadnieniu apelacji powoda okoliczności, które wyłączałyby winę pracownika w uchybieniu terminu z art. 264 k.p., należy zauważyć, że żadna z przywołanych przez powoda przesłanek nie znajduje zastosowania w niniejszej sprawie.

W uzasadnieniu apelacji powód wskazał, że przywrócenie terminu do wniesienia odwołania może być uzasadnione zarówno wprowadzeniem pracownika przez pracodawcę w błąd co do rzeczywistej przyczyny wypowiedzenia umowy o pracę (wyrok Sądu Najwyższego z dnia 30 maja 2001 r., I PKN 415/00), jak i prowadzeniem przez pracodawcę rozmów z pracownikiem co do zatrudnienia go na innym stanowisku (wyrok SN z dnia 7 września 1994 r., I PRN 55/94, OSNAPiUS 1995, nr 4, poz. 45). Aby do takowego przywrócenia terminu miało dojść, konieczne jest wykazanie przez

pracownika błędu co do przyczyny wypowiedzenia umowy o pracę, która szczegółowo została opisana w złożonym w dniu 30.04.2014 r. wypowiedzeniu, tudzież wyrażenie przez pracodawcę gotowości co do przeniesienia pracownika na inne stanowisko.

Należy przy tym podkreślić, że wniosek pracownika o przywrócenie terminu z art. 264 k.p., przekroczonego wskutek dążenia do ugodowego załatwienia sporu, jest pozbawiony doniosłości, jeżeli pracodawca z góry odmówił jakiegokolwiek współdziałania w tym zakresie (wyrok Sądu Najwyższego z dnia 21 lutego 2002 r., I PKN 925/00, LEX nr 55363).

Odnosząc się do zarzutów apelacji, mając na względzie całość zgromadzonego w sprawie materiału dowodowego należy zważyć, że pozwany w żaden sposób nie sugerował zamiaru wycofania wypowiedzenia. Rozmowy powoda z pozwanym nie dotyczyły ani możliwości dalszego utrzymania i kontynuowania zatrudnienia powoda na obecnym stanowisku, ani zatrudnienia na innym stanowisku.

Strona pozwana pozostawała na stanowczym stanowisku odnośnie rozwiązania umowy, co przyznał również powód zeznając, że podczas wręczania mu wypowiedzenia dyrektor nie zgodził się na dłuższy czas do namysłu i odmowa rozwiązania umowy za porozumieniem stron skutkowałą prośbą, by powód podpisał oświadczenie o wypowiedzeniu.

Przedmiotem rozmów, które po oświadczeniu pozwanego z dnia 30.04.2014 r. inicjowane były przez powodowa dotyczyły jedynie możliwości wydłużenia terminu wypowiedzenia lub zmiany trybu rozwiązania umowy na porozumienie stron i ustalenie dłuższego terminu pozostania w zatrudnieniu, po którym stosunek pracy miał ustać. Możliwość negocjacji w tym zakresie nie miało wpływu na zmianę wyszczególnionych przyczyn wypowiedzenia umowy o pracę i oceny pracy powoda przez pozwanego, jak również nie miało wpływu na zamiar pozwanego co do rozwiązania z powodem umowy o pracę.

O ile w niniejszej sprawie pozwany podjął się rokowań, to wcale nie dotyczyły one utrzymania zatrudnienia powoda.

Konsekwencją przeprowadzonych rozmów nie okazała się zmiana terminu wskazanego w wypowiedzeniu. Powód nie przystał bowiem na propozycję pozwanego w zakresie ustalenia daty rozwiązania stosunku pracy najpóźniej na dzień 30.09.2014 r. Do takowej propozycji doszło w dniu 05.05.2014 r., a zatem jeszcze przed upływem terminu do wniesienia odwołania do Sądu, który mijał w dniu 07.05.2014 r. Z uwagi na brak konsensusu w zakresie daty, spowodowany przede wszystkim brakiem akceptacji przez powodowa późniejszego terminu rozwiązania umowy zaproponowanego w dniu 05.05.2014 r. przez pozwanego, wypowiedzenie z dnia 30.04.2014 r. stało się wiążące.

Mając na względzie takie aspekty, jak poziom ogólny powoda, jego wykształcenie, posiadaną wiedzę oraz doświadczenie życiowe, a także uwzględniając obiektywny miernik staranności pracownika, jakiej można wymagać od strony dbającej należycie o swoje interesy, należało domniemywać, że powód był świadomy skutków biegnącego terminu, a w konsekwencji skutków nie zawarcia porozumienia w kwestii ustalenia terminu wypowiedzenia. Zupełnie bezzasadne w tym względzie okazuje się zatem stwierdzenie powoda zawarte w apelacji, że całokształt ustaleń poczynionych z pracodawcą w dnia 30.04.2014 r. do 13.05.2014 r. powodował u powoda przekonanie, iż trwają rokowania, które stanowić by miały przyczynę nie wnoszenia odwołania do sądu.

Powód niejako sam zmierzał do przedłużenia rokowań z pracodawcą, co nie mogło w żaden sposób usprawiedliwić uchybienia w uchybieniu terminu do złożenia pozwu w niniejszej sprawie.

W tym miejscu Sąd Okręgowy pragnie raz jeszcze przytoczyć za Sądem I instancji, że strona nie może żądać przywrócenia terminu, postępując niedbale przez zaniechanie działań, które mogła i powinna była podjąć w celu umożliwienia jej dochodzenia swoich roszczeń.

Prowadzenie z pracodawcą pertraktacji w sprawie dalszego zatrudnienia mimo wypowiedzenia umowy o pracę, już po upływie 7-dniowego terminu określonego w art. 264 § 1 k.p., nie uzasadnia przywrócenia terminu do złożenia odwołania od tego wypowiedzenia na podstawie art. 265 k.p. (M. T. Romer, Komentarz do art. 265 Kodeksu pracy

[w:] Prawo pracy. Komentarz, M. T. Romer, LexisNexis, 2012, nr 421629; wyrok Sądu Najwyższego z 9 kwietnia 1998 r., I PKN 41/98 (niepubl).

Mając na uwadze powyższe uznać należało, że wyrok Sądu I instancji był prawidłowy i w konsekwencji, na podstawie art. 385 k.p.c. apelację należało oddalić.