



Sygn. akt III PK 90/16

WYROK W IMIENIU RZECZYPOSPOLITEJ POLSKIEJ

Dnia 22 marca 2017 r.

Sąd Najwyższy w składzie:

SSN Dawid Miąsik (przewodniczący)
SSN Bohdan Bieniek (sprawozdawca)
SSN Andrzej Wróbel

w sprawie z powództwa M.C.

przeciwko Szpitalowi Miejskiemu [...] spółce z ograniczoną odpowiedzialnością z siedzibą w [...]

o uznanie za bezskuteczne wypowiedzenia warunków umowy o pracę,
po rozpoznaniu na posiedzeniu niejawnym w Izbie Pracy, Ubezpieczeń
Społecznych i Spraw Publicznych w dniu 22 marca 2017 r.,
skargi kasacyjnej powódki od wyroku Sądu Okręgowego - Sądu Pracy i
Ubezpieczeń Społecznych w [...]

z dnia 21 stycznia 2016 r., sygn. akt VI Pa .../15,

- 1. oddala skargę kasacyjną;**
- 2. zasądza od powódki na rzecz pozwanego kwotę 240 (dwieście czterdzieści) zł tytułem zwrotu kosztów procesu w postępowaniu kasacyjnym.**

UZASADNIENIE

Wyrokiem z dnia 1 czerwca 2015 r. Sąd Rejonowy w G. oddalił powództwo M.C. przeciwko Szpitalowi Miejskiemu [...] w [...] - Spółce z o.o. w [...] o uznanie za bezskuteczne wypowiedzenia warunków umowy o pracę i orzekł o kosztach procesu.

Sąd pierwszej instancji ustalił, że M. C. była ordynatorem Oddziału Ginekologiczno-Położniczego w pozwanym Szpitalu. Na przełomie stycznia i lutego 2014 r. do pracodawcy wpłynęły skargi pacjentek (A. K. i I. K.) dotyczące procesu leczenia i diagnostyki na oddziale kierowanym przez powódkę. Po wpłynięciu skarg M. S. zleciła sporządzenie dokumentacji medycznej pacjentek wnoszących skargi. Następnie zleciła powódce ustosunkowanie się do uwag pacjentek. Powódka złożyła odpowiedź na skargi, lecz wówczas prezes Spółki zauważyła, że w dokumentacji dotyczącej A. K. zostały poczynione zmiany. Przedmiotowa okoliczność skłoniła pracodawcę do zlecenia kontroli oddziału przez Konsultanta Wojewódzkiego, który stwierdził następujące uchybienia: księga porodowa nie była prowadzona zgodnie z wytycznymi zawartymi w rozporządzeniu Ministra Zdrowia w sprawie prowadzenia dokumentacji medycznej; przypisywano leki w indywidualnej karcie zleceń bez podania ich dawek; zlecenia zapisywane w karcie indywidualnej pacjenta i ich wykonywanie sygnowane były jedynie parafką lekarza i położnej, co jest niezgodne z obowiązującymi normami prawnymi; księga operacyjna nie zawierała wszystkich danych zgodnie z wytycznymi zawartymi w rozporządzeniu Ministra Zdrowia w sprawie prowadzenia dokumentacji medycznej; wpisy wykonanych zabiegów operacyjnych nie były dokonywane na bieżąco, a w dniu kontroli brak było opisu operacji przeprowadzonej w dniu 21 lutego 2014 r. u pacjentki E. C. Dalej Wojewódzki Konsultant stwierdził, że podjęte wobec pacjentki A. K. działania medyczne były prawidłowe, przy czym za niewłaściwe uznał pozostawienie pacjentki po rozpoznaniu toczącego się porodu bez opieki medycznej na sali chorych (jedynie pod opieką rodziny) przez około 2 godziny. W przypadku pacjentki I. K. zgłosił zastrzeżenia dotyczące: nieprzekazania ciężarnej do ośrodka na III poziomie referencyjności bezpośrednio w dniu przyjęcia lub zgodnie wpisem lekarza przyjmującego po ustąpieniu czynności skurczowej macicy w warunkach realnego zagrożenia porodem przedwczesnym w 25 tygodniu ciąży;

odstąpienia od badania wewnętrznego ciężarnej w dniu przyjęcia, a jedynie wpisaniu wyniku badania przeprowadzonego przez lekarza prowadzącego w momencie kierowania pacjentki do szpitala; niewykonania badania usg w dniu przyjęcia pacjentki oraz w kolejnych dniach hospitalizacji celem monitorowania stanu płodów; braku określenia w historii choroby kosmówkowości ciąży dwupłodowej - jedno lub dwukosmówkowej; niewykonania badania usg w chwili wysuniętego podejrzenia przedwczesnego oddzielenia łożyska celem potwierdzenia tego stanu; niewykonania badania usg w sytuacji gdy podczas badania kardiotokograficznego rejestrowano czynność serca tylko jednego płodu.

Mając na uwadze stanowisko Konsultanta Wojewódzkiego pracodawca zaproponował powódce porozumienie stron w przedmiocie modyfikacji warunków pracy, lecz pracownik nie zgodził się. W tej sytuacji pracodawca pismem z dnia 12 czerwca 2014 r. zwrócił się do działającej na terenie zakładu pracy organizacji związkowej, czy reprezentuje powódkę w sprawach pracowniczych. Po uzyskaniu odpowiedzi negatywnej oraz zapoznaniu powódki ze stanowiskiem Wojewódzkiego Konsultanta z zakresu ginekologii i położnictwa prezes pozwanej Spółki wręczyła pracownikowi oświadczenie woli o wypowiedzeniu warunków pracy w części dotyczącej rodzaju umówionej pracy oraz wysokości wynagrodzenia z zachowaniem 3 miesięcznego okresu wypowiedzenia, którego termin przypadał na dzień 30 września 2014 r. Po upływie okresu wypowiedzenia pracodawca zaproponował powódce zmianę stanowiska pracy z ordynatora na stanowisko starszego asystenta w oddziale Położniczo-Ginekologicznym za wynagrodzeniem zasadniczym 5.074 zł miesięcznie, dodatek wyrównawczy w wysokości 881,50 zł przyznany na podstawie art. 5 ust. 6 ustawy z dnia 13 marca 2003 r. o szczególnych zasadach rozwiązywania z pracownikami stosunków pracy z przyczyn niedotyczących pracowników oraz dodatek za wysługę lat 20%. Jednocześnie w oświadczeniu woli pracodawca wskazał przyczyny wypowiedzenia, a mianowicie: brak sprawowania dostatecznego nadzoru medycznego nad rodzącą pacjentką A. K. w dniu 8 stycznia 2014 r., pozostawioną samą na sali chorych po rozpoznaniu toczącego się porodu, co stanowi naruszenie obowiązków pracowniczych; brak nadzoru nad prowadzeniem dokumentacji medycznej oddziału (księgi porodowej, indywidualnych kart zleceń, książki operacyjnej). Pracodawca

pouczył jednocześnie pracownika, że w terminie 7 dni od dnia doręczenia wypowiedzenia może odwołać się do sądu pracy. W dniu 17 czerwca 2014 r. powódka odebrała oświadczenie woli o wypowiedzeniu warunków pracy, przy czym w momencie składania podpisu powódka widziała na oświadczeniu woli pracodawcy adnotację, że w dniu 16 czerwca 2014 r., po odczytaniu przez prezes Spółki treści wypowiedzenia i wyjaśnieniu ich przyczyn, powódka odmówiła przyjęcia pisma do czasu kontaktu ze swoim prawnikiem.

W tak ustalonym stanie faktycznym, w ocenie Sądu Rejonowego, powództwo nie jest zasadne. Zgromadzony materiał dowodowy (zeznania świadków) pozwala jednoznacznie stwierdzić, że w dniu 16 czerwca 2014 r. prezes Spółki odczytała powódce treść wypowiedzenia warunków pracy wraz z zawartymi tam pouczeniami. Wówczas powódka jednoznacznie odmówiła przyjęcia i złożenia podpisu na oświadczeniu woli pracodawcy. Z tego względu Sąd Rejonowy nie dał wiary powódce, że dopiero w dniu 17 czerwca 2014 r. zapoznała się z treścią wypowiedzenia. Nadto zwrócił uwagę, że jest ona osobą wykształconą, od kilkunastu lat zajmuje kierownicze stanowisko, a więc powinna radzić sobie ze stresem. Stąd nie można zgodzić się z jej stanowiskiem, że nie zrozumiała pouczenia. Idąc dalej, skoro widziała na oświadczeniu woli adnotację o zapoznaniu jej z wypowiedzeniem, to nie można stwierdzić zachowania należytej staranności w trosce o swoje interesy. W rezultacie powództwo zostało oddalone, gdyż powódka wytoczyła je z uchybieniem terminu z art. 264 k.p.

Wyrokiem z dnia 21 stycznia 2016 r. Sąd Okręgowy w [...] oddalił apelację powódki. Sąd odwoławczy zaakceptował w całości ustalenia faktyczne poczynione przez Sąd Rejonowy, a następnie wykazał że zostały one dokonane zgodnie z art. 233 § 1 k.p.c. Przede wszystkim Sąd Okręgowy za celowe uznał dosłowne przytoczenie zeznań powódki, z których wynika prawidłowe ustalenie istotnych w procesie faktów. Chodzi o treść relacji M.C. z dnia 1 czerwca 2015 r., kiedy podczas zeznań w Sądzie podała przebieg wydarzeń z dnia 16 i 17 czerwca 2014 r.

W ocenie Sądu Okręgowego z treści zeznań wynika, że w dniu 16 czerwca 2014 r. pracodawca wręczył pracownikowi wypowiedzenie warunków umowy o pracę, a nie przekazywał informacji, iż dopiero zmierza do przygotowania i wręczenia wypowiedzenia. Po wtóre, pracodawca odczytał dodatkowo treść

oświadczenia woli i poinformował pracownika o terminie do złożenia odwołania, zaś pracownik odmówił jego przyjęcia z uwagi na zamiar kontaktu z prawnikiem. Suma powyższych faktów oznacza, że skoro pozew do Sądu został złożony w dniu 24 czerwca 2014 r. (a nie 23 czerwca 2014 r.), to doszło do przekroczenia terminu z art. 264 k.p.

Jednocześnie Sąd Okręgowy ważył, czy wystąpiły w sprawie podstawy do zastosowania art. 265 § 1 k.p. Podejmując próbę rozwiązania tych okoliczności Sąd Okręgowy wyjaśnił, iż z materiału dowodowego wynika fakt pouczenia powódki o terminie odwołania się do sądu. Jednocześnie pouczenie było jasne i precyzyjne. Nie może ująć uwadze, że powódka już w czasie spotkania w dniu 16 czerwca 2014 r. podjęła próbę kontaktu ze swoim pełnomocnikiem, lecz z uwagi na przeszkody z uzyskaniem połączenia usiłowała dopasować swoją sytuację do własnych potrzeb i wymagań. W tym kontekście jej zachowanie należy odbierać jako próbę przedłużenia, zyskania dodatkowego dnia na podjęcie decyzji o ewentualnym złożeniu odwołania do sądu. Sąd Okręgowy nie zaakceptował stanowiska, że znaczenie prawne wręczonego wypowiedzenia rozpoczyna swój bieg z momentem, z którym dopiero pracownik wyrazi na to zgodę. Jednak wybór takiego postępowania nie wydłuża terminu do wniesienia powództwa do sądu pracy. Mając powyższe na uwadze Sąd Okręgowy oddalił apelację z mocy art. 385 k.p.c.

Skargę kasacyjną złożył w imieniu powódki jej pełnomocnik, zaskarżając wyrok w całości, wskazując na naruszenie prawa materialnego:

(-) art. 265 § 1 i 2 k.p. w związku z art. 264 § 1 k.p. przez jego pominięcie i zaniechanie rozpoznania wniosku powódki, zawartego w pozwie z dnia 23 czerwca 2014 r., o przywrócenie terminu do wniesienia powództwa, a w konsekwencji pominięcia przez Sądy obu instancji istnienia przesłanek do przywrócenia takiego terminu, co miało istotny wpływ na wynik sprawy, bowiem powinno doprowadzić do merytorycznej oceny odwołania powódki, które jawi się, jako oczywiście zasadne.

Mając na uwadze powyższe pełnomocnik domagał się uchylenia zaskarżonego wyroku w całości i przekazania sprawy do ponownego rozpoznania Sądowi Okręgowemu w [...] wraz z uwzględnieniem wniosku o zasądzenie od

pozwanego na rzecz powódki kosztów procesu, w tym kosztów zastępstwa procesowego według norm przepisanych.

W odpowiedzi na skargę kasacyjną pozwany domagał się jej oddalenia i zasądzenia kosztów procesu w postępowaniu kasacyjnym.

Sąd Najwyższy zważył, co następuje:

Skarga kasacyjna nie zawiera usprawiedliwionych podstaw.

Klaryfikację spornych zagadnień ujawnionych w sprawie należy poprzedzić spostrzeżeniem związanym z nowelizacją Kodeksu pracy. Chodzi o ustawę z dnia 16 grudnia 2016 r. o zmianie niektórych ustaw w celu poprawy otoczenia prawnego przedsiębiorców (Dz.U. z 2016 r., poz. 2255, dalej ustawa nowelizująca). Zgodnie z art. 3 pkt 5 ustawy nowelizującej zmieniono art. 264 § 1 k.p. przez wydłużenie do 21 dni odwołania do sądu pracy od wypowiedzenia umowy o pracę od dnia doręczenia pisma wypowiadającego umowę o pracę. Interwencja ustawodawcy wyprzedziła odpowiedź na pytanie prawne zadane Trybunałowi Konstytucyjnemu (P 8/16) przez Sąd Rejonowy dla m.st. Warszawy w Warszawie z dnia 1 października 2014 r., w którym wątpliwości dotyczyły kwestii, czy art. 264 § 1 k.p., w zakresie w jakim przewiduje jedynie siedmiodniowy termin do wniesienia przez pracownika odwołania od doręczenia oświadczenia pracodawcy o wypowiedzeniu umowy o pracę, jest zgodny z art. 45 ust. 1 Konstytucji oraz art. 6 § 1 Europejskiej Konwencji z 1950 r. o Ochronie Praw Człowieka i Podstawowych Wolności oraz z art. 32 ust. 1 Konstytucji RP w zakresie w jakim przewiduje krótszy termin na wniesienie odwołania do sądu pracy, aniżeli termin przewidziany w art. 264 § 2 k.p.

Również w doktrynie prawa pracy akcentowano argumenty przemawiające za wydłużeniem terminów na dochodzenie roszczeń związanych z ustaniem zatrudnienia (por. E. Maniewska, Długość terminów na dochodzenie przez pracownika roszczeń z tytułu rozwiązania umowy o pracę a zasada proporcjonalności, *Praca i Zabezpieczenie Społeczne* 2016 nr 4, s. 17).

Jednocześnie art. 24 ustawy nowelizującej ustanowił normę kolizyjną, zgodnie z którą do terminów określonych w art. 264 k.p., jeżeli nie upłynęły przed dniem wejścia w życie niniejszej ustawy, stosuje się art. 264 ustawy zmienianej w

art. 2, w brzmieniu nadanym niniejszą ustawą. Krótko mówiąc, znowelizowany przepis art. 264 § 1 k.p. obowiązujący od dnia 1 stycznia 2017 r. nie ma zastosowania do sytuacji będącej przedmiotem rozpoznania w sprawie, bowiem wypowiedzenie powódce zostało złożone w dniu 16 czerwca 2014 r., co jednoznacznie ustaliły Sądy obu instancji.

Przedmiotowe ustalenie jest istotne, gdyż Sąd Najwyższy pozostaje nim związany. Zgodnie z art. 398¹³ § 1 k.p.c. Sąd Najwyższy rozpoznaje skargę kasacyjną w granicach zaskarżenia oraz w granicach podstaw; w granicach zaskarżenia bierze jednak z urzędu pod rozwałę nieważność postępowania. Natomiast stosownie do art. 398¹³ § 2 k.p.c. Sąd Najwyższy jest związany ustaleniami faktycznymi stanowiącymi podstawę zaskarżonego orzeczenia, jeżeli skarga nie zawiera zarzutu naruszenia przepisów postępowania, czy też taki zarzut okaże się nieuzasadniony. Z lektury skargi jednoczenie wynika, że wadliwości rozstrzygnięcia Sądu Okręgowego poszukuje się w sferze prawa materialnego. Zatem wokół tej kwestii koncentruje się ós sporu. Zwrócić należy jedynie uwagę, że pracodawca wręczył powódce oświadczenie woli w przedmiocie wypowiedzenia warunków pracy. Zatem w sprawie chodzi o tak zwane wypowiedzenie zmieniające, co do którego stosuje się odpowiednio przepisy o wypowiedzeniu umowy o pracę (art. 42 § 1 k.p.).

Z uzasadnienia wyroku Sądu drugiej instancji wynika, że zasadniczą postawą oddalenia apelacji powódki było przekroczenie terminu do wniesienia powództwa, po uznaniu, że nie istnieją żadne przyczyny uzasadniające jego przywrócenie. Porządkując fakty należy zaakcentować, że powództwo o uznanie wypowiedzenia warunków pracy za bezskuteczne zostało złożone w Sądzie Rejonowym w dniu 24 czerwca 2014 r. W celu ustalenia, czy powództwo zostało zgłoszone w terminie należy ustalić moment rozpoczęcia biegu siedmiodniowego terminu z art. 264 § 1 k.p. Dopiero wtenczas można stwierdzić, czy istnieją przesłanki do zastosowania dobrodziejstwa wynikającego z art. 265 § 1 k.p. W okolicznościach faktycznych sprawy Sąd drugiej instancji zaakceptował ustalenie, że oświadczenie pracodawcy doszło do pracownika w sposób pozwalający mu zapoznać się z jego treścią w dniu 16 czerwca 2014 r. Okoliczność, że wówczas pracownik odmówił przyjęcia (podpisania) oświadczenia

woli jest prawnie obojętna. Oświadczenie pracodawcy jest jednostronnym oświadczeniem woli, a do wywołania zawartego w nim skutku wola pracownika nie ma znaczenia. Ważnym pozostaje, iż siedmiodniowy termin rozpoczyna swój bieg, o ile pracodawca prawidłowo pouczył pracownika o możliwości odwołania się do sądu pracy (por. wyrok Sądu Najwyższego z dnia 24 sierpnia 2010 r., I PK 55/10, LEX nr 1214320). W okolicznościach sprawy ten aspekt także nie budzi wątpliwości, gdyż pracodawca wręczając wypowiedzenie odczytał jego treść, w tym także informację o przysługujących pracownikowi środkach odwoławczych i terminie do ich wniesienia.

Z pierwszej części rozważań wysuwa się klarowny wniosek, że powództwo zostało wytoczone z opóźnieniem. W konsekwencji aktualizuje się obowiązek rozważenia, czy zaskarżony wyrok został wydany z naruszeniem art. 265 § 1 i 2 k.p. 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 k.p., sąd pracy, na jego wniosek, postanowi przywrócenie uchybionego terminu. Wniosek w tym zakresie należy złożyć w ciągu siedmiu dni od dnia ustania przyczyny uchybienia terminu, uprawdopodabiając okoliczności uzasadniające przywrócenie terminu (art. 265 § 2 k.p.). Terminy przewidziane w art. 264 k.p. są bowiem terminami prawa materialnego, do których nie mają zastosowania przepisy Kodeksu postępowania cywilnego dotyczące uchybienia i przywrócenia terminu. Dlatego też konsekwencją wniesienia pozwu po upływie terminów określonych w tych przepisach, jeżeli ich nie przywrócono, jest oddalenie powództwa (por. uchwała składu siedmiu sędziów Sądu Najwyższego z dnia 14 marca 1986 r., III PZP 8/86, OSPiKA 1987 nr 1, poz. 19 z glosą T. Zielińskiego oraz wyroki Sądu Najwyższego: z dnia 6 sierpnia 1998 r., I PKN 258/98, OSNAPiUS 1999 nr 17, poz. 547; z dnia 10 stycznia 2002 r., I PKN 798/00, LEX nr 558280; z dnia 10 listopada 2006 r., III PK 73/06, LEX nr 738116; z dnia 12 stycznia 2011 r., II PK 186/10, LEX nr 786379).

W judykaturze przyjmuje się także, że niezachowanie przez pracownika terminu do zaskarżenia wypowiedzenia umowy o pracę wyłącza potrzebę rozważania zasadności i legalności przyczyn tego wypowiedzenia (por. wyroki Sądu Najwyższego: z dnia 23 listopada 2001 r., I PKN 693/00, OSNP 2003 nr 22,

poz. 539; z dnia 23 czerwca 2005 r., II PK 287/04, Prawo Pracy 2006 nr 1, s. 33). Jednocześnie judykatura zwraca uwagę, że opóźnienie nie może być nadmierne. Znaczne przekroczenie siedmiodniowego terminu, o którym mowa w art. 264 § 1 k.p. do wniesienia odwołania od wypowiedzenia umowy o pracę mogą usprawiedliwiać tylko szczególne okoliczności trwające przez cały czas opóźnienia (por. wyrok Sądu Najwyższego z dnia 22 listopada 2001 r., I PKN 660/00, OSNP 2003 nr 20, poz. 487).

Transponując powyższe uwagi na grunt przedmiotowej sprawy należy zauważyć, że opóźnienie wynosi *de facto* jeden dzień. *A priori* można więc przyjąć, że nie jest nadmierne. W tym układzie zależności pozostaje odpowiedź na pytanie, czy pracownik bez swej winy nie dokonał czynności w terminie, a dodatkowo czy uprawdopodobnił okoliczności uzasadniające przywrócenie terminu. W tej sferze obraz skargi kasacyjnej nie jest czytelny. Z jednej strony akcentuje się obowiązek Sądów do wezwania powódki w celu usunięcia braków formalnych i wyjaśnienia przyczyn złożenia odwołania po terminie. Z drugiej strony zwraca się uwagę, że odwołanie pracownika było w pełni uzasadnione z uwagi na naruszenie art. 43 k.p. w związku z art. 39 k.p. i art. 38 k.p. W ten sposób skarżący łączy ze sobą przeciwstawne elementy, które nawet w koniunkcji nie dowodzą tezy sformułowanej w skardze.

Po pierwsze, przyjęcie obowiązku Sądu wezwania powódki do usunięcia braków formalnych pozwu w zakresie okoliczności uprawdopodobniających przywrócenie terminu, czy też obowiązek pouczenia wytaczającego powództwo pracownika o możliwości złożenia wniosku o przywrócenie terminu jest czynnością procesową. Skutkiem tego uchybienia jest naruszenie przepisów postępowania, które miało wpływ na wynik sprawy (por. wyrok Sądu Najwyższego z dnia 4 września 2013 r., II PK 366/2012, OSNP 2014 nr 12, poz. 165). Jak już wyżej wspomniano, skarga nie zawiera podstaw procesowych, a zatem ten aspekt sprawy wymyka się spod kontroli Sądu Najwyższego.

Niezależnie od tego wyjaśnić wypada, że odformalizowana procedura w sprawach z zakresu prawa pracy nie ustanawia formalnego wymogu zwracania się do wnoszącego odwołanie pracownika, by ten w odrębnym piśmie wyartykułował okoliczności tonizujące uchybienie terminu. Wszak Sąd może to uczynić w toku

czynności wyjaśniających (art. 468 k.p.c.), czy też w toku informacyjnego wysłuchania pracownika przed wszczęciem postępowania dowodowego (art. 212 k.p.c.). Rzecz w tym by postępowanie Sądu rozpoznającego sprawę było zindywidualizowane. Wiadomo, że im większe opóźnienie, tym bardziej ważne muszą być przyczyny je usprawiedliwiające (por. wyrok Sądu Najwyższego z dnia 22 listopada 2001 r., I PKN 660/00, OSNP 2003 nr 20, poz. 487). Stąd nie można tracić z pola widzenia, że chodzi o jeden dzień. Ten sam fakt nie sanuje zachowania pracownika, jeżeli po jego stronie występuje zawiniona przesłanka. Z drugiej strony rozmiar tego opóźnienia wskazuje, że istnieje czytelna linia demarkacyjna pozwalająca wyłuszczyć przyczynę opóźnienia. Wśród przyczyn uzasadniających przystąpienie do merytorycznego rozpoznania sporu mieszczą się przesłanki leżące po stronie pracownika (choroba zatrudnionego), pracodawcy (brak pouczenia o terminie odwołania), czy też w końcu przesłanki wspólne obu stronom stosunku pracy, jak np. prowadzenie rokowań co do polubownego zakończenia sporu (por. M. Gersdorf, K. Rączka, M. Raczkowski, Kodeks pracy. Komentarz, wyd. III. Wydawnictwo Prawnicze LexisNexis 2014). Powyższe warunki należy oceniać w perspektywie subiektywnej zdolności powódki 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 (por. wyrok Sądu Najwyższego z dnia 13 maja 1994 r., I PRN 21/94, OSNAPiUS 1994 nr 5, poz. 85).

W okolicznościach faktycznych sprawy, co trafnie dostrzegł Sąd Okręgowy, nie występują podmiotowe przesłanki wykluczające winę powódki. Przede wszystkim ze zgromadzonego materiału dowodowego nie wynika faktyczna przeszkoda do złożenia odwołania w terminie. Nie wskazano w toku procesu (przed Sądem odwoławczym), by choroba uniemożliwiła wniesienie powództwa, zwłaszcza że pozew sporządzony przez profesjonalnego pełnomocnika nosi datę 23 czerwca 2014 r. i tego samego dnia powódka udzieliła jemu pełnomocnictwa. Jednocześnie uwagi odnośnie poziomu wykształcenia powódki, jej doświadczenia zawodowego (piastowanie stanowiska ordynatora oddziału), jak i przebiegu wydarzeń z dnia 16 czerwca 2014 r. eliminują możliwość uznania braku jej winy odnośnie momentu

wytoczenia powództwa, w szczególności jeśli sprowadzają się do prawidłowego obliczenia terminu do wytoczenia powództwa.

Ujawniony stan faktyczny skłania do sformułowania tezy, że czynności faktyczne pracownika (wykonanie telefonu) polegające na zamiarze konsultacji ze swym pełnomocnikiem treści wypowiedzenia umowy o pracę nie mogą prowadzić do przesunięcia terminu doręczenia oświadczenia woli pracodawcy, jeżeli ten przygotował pisemne wypowiedzenie umowy o pracę i umożliwił zatrudnionemu zapoznanie się z jego treścią.

Z tych względów Sąd Najwyższy orzekł z mocy art. 398¹⁴ k.p.c. O kosztach procesu orzeczono w myśl art. 98 § 1 k.p.c.