

**Wyrok z dnia 7 września 1994 r.**  
**I PRN 55/94**

**Prowadzenie przez kierownictwo zakładu pracy z pracownikiem, któremu wypowiedziano umowę o pracę, rozmów co do ewentualnego zatrudnienia go na innym stanowisku, może stanowić okoliczność wyłączającą jego winę w naruszeniu terminu przewidzianego art. 264 k.p.**

Przewodniczący SSN: Józef Iwulski, Sędziowie SN: Janusz Łętowski (sprawozdawca), Jadwiga Skibińska-Adamowicz,

Sąd Najwyższy, po rozpoznaniu w dniu 7 września 1994 r. sprawy z powództwa Janusza J. przeciwko Miejskiemu Zarządowi Budynków Komunalnych-Zakład Budżetowy w D. o przywrócenie do pracy, na skutek rewizji nadzwyczajnej Ogólnopolskiego Porozumienia Związków Zawodowych [...] od wyroku Sądu Wojewódzkiego-Sądu Pracy i Ubezpieczeń Społecznych w Koszalinie z dnia 10 lutego 1994 r. [...]

u c h y l i ł zaskarżony wyrok i poprzedzający go wyrok Sądu Rejonowego-Sądu Pracy w Koszalinie z dnia 14 października 1993 r., [...] i przekazał sprawę Sądowi Rejonowemu-Sądowi Pracy w Koszalinie do ponownego rozpoznania.

**U z a s a d n i e n i e**

Ogólnopolskie Porozumienie Związków Zawodowych wniosło w dniu 24 czerwca 1994 r. rewizję nadzwyczajną od wyroku Sądu Wojewódzkiego-Sądu Pracy w Koszalinie z dnia 10 lutego 1994 r. [...] zarzucając powyższemu wyrokowi rażące naruszenie prawa, a w szczególności art. 32 ustawy z dnia 23 maja 1991 r. o związkach zawodowych (Dz. U. Nr 55, poz. 234 ze zm.) oraz art. 264 i 265 k.p., wnosząc w konsekwencji o uchylenie tego wyroku, jak również poprzedzającego go wyroku Sądu Rejonowego-Sądu Pracy w Koszalinie z dnia 14 października 1993 r. [...] i przekazanie sprawy do ponownego rozpoznania sądowi pierwszej instancji.

Stan faktyczny sprawy przedstawiał się następująco:

Powód Janusz J. był zatrudniony w Miejskim Zarządzie Budynków Komunalnych-Zakładzie Budżetowym w D. na stanowisku kierownika Zakładu Gospodarki Mieszkaniowej i Zakładu Remontowego. W latach 1992-1993 pełnił funkcję przewodniczącego zarządu zakładowej organizacji związkowej.

Mimo braku zgody zarządu zakładowej organizacji związkowej pozwany pracodawca wręczył w dniu 26 lutego 1993 r. powodowi pismo zawierające wypowiedzenie umowy o pracę (ze skróceniem okresu wypowiedzenia z trzech miesięcy do jednego miesiąca). Następnie, po zorientowaniu się o popełnieniu uchybienia, pracodawca prowadził z powodem w marcu i kwietniu 1993 r. rozmowy dotyczące możliwości dalszego zatrudnienia powoda na innym stanowisku pracy. Powód jednak nie został ponownie zatrudniony i w związku z tym w dniu 26 kwietnia 1993 r. złożył pozew o przywrócenie go do pracy wraz z wnioskiem o przywrócenie terminu do jego złożenia.

Sąd Rejonowy-Sąd Pracy w Koszalinie powództwo oddalił wyrokiem z dnia 14 października 1993 r. z powołaniem się na uchybienie terminu z art. 264 k.p., przy czym zauważył, że powód, jako ławnik sądowy, miał świadomość ważności zachowania tego rodzaju terminów.

Rewizję powoda od powyższego wyroku oddalił Sąd Wojewódzki, dzieląc w

pełni argumentację Sądu I instancji.

Zdaniem składającego rewizję nadzwyczajną, wyroki sądów obu instancji rażąco naruszają wymienione wyżej przepisy prawa.

Rewidujący wyraża pogląd, że brak zgody zarządu zakładowej organizacji związkowej na wypowiedzenie (także zmieniające), czy rozwiązanie stosunku pracy z pracownikami będącymi (jak powód) członkami zarządu tej organizacji powoduje nieskuteczność oświadczenia woli pracodawcy, z czego zresztą pozwany [...] w pełni zdawał sobie sprawę, prowadząc z powodem rozmowy, co do jego dalszego zatrudnienia na innym stanowisku. Wskazuje także na powyższą okoliczność pismo pozwanego z 22 marca 1993 r. znajdujące się w aktach sprawy. Również stanowiska pozwanego co do jego nieświadomości, gdy chodzi o szczególną ochronę powoda przed zwolnieniem z pracy, nie potwierdzają wpisy do rejestru organizacji związkowej, dotyczące struktury tej organizacji i zajmowanej przez powoda funkcji związkowej, które miały miejsce w latach 1983-1993. Rewidujący wyraża w konsekwencji pogląd, iż powyższe okoliczności przemawiały za przywróceniem powodowi terminu do wniesienia pozwu i za kompleksowym rozpoznaniem sprawy przez Sąd Pracy pierwszej instancji. Natomiast ograniczenie się przez Sądy obu instancji tylko do rozpoznania kwestii uchybienia przedmiotowego terminu i to z pominięciem okoliczności wykluczających winę powoda doprowadziło do rażącego naruszenia powołanych wyżej przepisów ustawowych.

W odpowiedzi na rewizję nadzwyczajną pozwany wyraża pogląd, iż bezskuteczność rozwiązania stosunku pracy z pracownikiem podlegającym ochronie na podstawie art. 32 ustawy o związkach zawodowych ma charakter względny, co oznacza, że może być orzeczona w postępowaniu sądowym, wytoczonym jednak w przewidzianym przez prawo czasie. Pozwany stoi na stanowisku, że ostatecznym terminem usprawiedliwiającym opóźnienie pozwanego byłby termin ustania stosunku pracy, a więc dzień 30 marca 1993 r. Powód jednak złożył wniosek w dniu 26 kwietnia 1993 r., kiedy to roszczenie o przywrócenie do pracy już wygasło. Wyroki Sądów obu instancji w pełni odpowiadają zatem prawu.

Sąd Najwyższy zważył, co następuje:

Główny zarzut, na jakim opiera rewizję nadzwyczajną Ogólnopolskie Porozumienie Związków Zawodowych, sprowadza się do stwierdzenia, iż rażącym naruszeniem prawa przez Sąd I instancji, nie skorygowanym następnie przez Sąd rewizyjny, było ograniczenie się do rozpoznania tylko kwestii uchybienia przez powoda terminu przewidzianego w art. 264 k.p., co spowodować miało wygaśnięcie roszczeń o przywrócenie powoda do pracy. Nie zostały jednak uwzględnione przez Sąd okoliczności wykluczające winę powoda w uchybieniu tego terminu, a także zarzuty, iż został on przez kierownictwo zakładu pracy świadomie wprowadzony w błąd, bowiem rozmawiano z nim na temat zatrudnienia na innym stanowisku pracy i to właśnie spowodowało, iż nie złożył on pozwu w terminie. Gdy zatem powód zorientował się, iż rozmowy te nie doprowadzą do pozytywnych dla niego rezultatów, bezzwłocznie złożył w Sądzie Rejonowym pozew wraz z wnioskiem o przywrócenie terminu. Sąd Rejonowy odmówił jednak jego przywrócenia, a stanowisko to potwierdził [...] wyrok Sądu Wojewódzkiego.

Stanowisko rewizji nadzwyczajnej w tym zakresie należy uznać za uzasadnione.

Zgodnie z ustalonym orzecnictwem Sądu Najwyższego (I CR 117/74 z dnia 4 kwietnia 1974 r. nie publikowane, II URN 139/85 z dnia 15 października 1985 r., nie publikowane i inne) zadaniem sądu I instancji jest dokonanie wszechstronnego rozważenia całego zebranego materiału dowodowego, a sprawdzianem tego, czy sąd należycie wykonał ów obowiązek, jest uzasadnienie orzeczenia, w którym winien on wypowiedzieć się co do

okoliczności, które uznał za udowodnione, dowodów, na których się oparł i przyczyn, dla których innym dowodom odmówił wiarygodności. Natomiast przedmiotem kontroli rewizyjnej (orzeczenie I CR 71/77 z 23 marca 1977 r., nie publikowane) jest m.in. dokonana przez sąd I instancji ocena pod kątem wszechstronnego rozważenia zebranego materiału oraz pod kątem zgodności tej oceny z zasadami logiki i doświadczenia życiowego.

W niniejszej sprawie jednym z zasadniczych problemów, od których oceny zależeć powinno merytoryczne rozstrzygnięcie Sądu I instancji, jest zagadnienie ewentualnego zawinienia (lub jego braku) po stronie osoby, dokonującej określonej czynności procesowej. Kryterium zaś przy ocenie tego rodzaju winy (postanowienie SN z 14 stycznia 1972 r., II CRN 448/71, OSPiKA 1972 nr 7-8 poz. 144) jest obiektywny miernik staranności, jakiej można oczekiwać od osoby dbającej należycie o swoje interesy. W orzeczeniu z dnia 13 maja 1994 r., I PRN 21/94, (OSNAPiUS 1994 Nr 5 poz 85) Sąd Najwyższy stwierdził, iż do obowiązku sądu I instancji w sprawach na tle art. 265 k.p. należy rozważenie, czy wskazane przez stronę okoliczności mogą usprawiedliwiać przekroczenie terminu i czy zostały przez nią uprawdopodobnione. Sąd Najwyższy stwierdził ponadto, iż brak winy pracownika w przekroczeniu terminu z art. 264 § 2 k.p. należy analizować w płaszczyźnie jego subiektywnej oceny stanu rzeczy.

W odniesieniu do niniejszej sprawy powyższe zasady wynikające z orzecznictwa Sądu Najwyższego mogą i powinny mieć pełne zastosowanie. W świetle pozostających poza sferą sporu okoliczności wynika, że kierownictwo zakładu pracy utrzymywało powoda w przekonaniu, iż może on liczyć na zatrudnienie na innym stanowisku i to głównie było przyczyną, iż wstrzymywał się ze złożeniem pozwu o przywrócenie do pracy, o którego skuteczności mógł być przekonany. Wiedział bowiem, iż jego stosunek pracy podlega szczególnej ochronie w świetle art. 32 ustawy o związkach zawodowych. Należy zatem rozważyć przy powtórnym rozpoznawaniu sprawy, czy i na ile składane mu przez kierownictwo zakładu pracy oświadczenia i propozycje miały konkretny i wiarygodny charakter, czy mógł je traktować - w świetle zgodności z doświadczeniem życiowym - jako uczciwe i przekonujące i czy to właśnie treść i charakter owych oświadczeń były główną przyczyną uchybienia przez niego terminowi do złożenia pozwu. Osobną zaś okolicznością, również wymagającą oceny przez Sąd, jest ustalenie, czy składane przez kierownictwo zakładu pracy oświadczenia nie miały charakteru w istocie rzeczy fikcyjnego, których celem było wprowadzenie chronionego pracownika w błąd i doprowadzenie do tego, by nie wniósł on pozwu we właściwym terminie.

Biorąc te wszystkie okoliczności pod uwagę Sąd Najwyższy orzekł, jak w sentencji.

=====