

**Wyrok z dnia 11 maja 2006 r.**

**II PK 277/05**

**Choroba pracownika uzasadniająca zwolnienie go od świadczenia pracy nie musi uzasadniać braku zawinienia w uchybieniu terminu do wniesienia odwołania od wypowiedzenia (art. 265 § 1 k.p.).**

Przewodniczący SSN Zbigniew Myszkowski, Sędziowie: SN Katarzyna Gonera (sprawozdawca), SA Jolanta Strusińska-Żukowska

Sąd Najwyższy, po rozpoznaniu na posiedzeniu niejawnym w dniu 11 maja 2006 r. sprawy z powództwa Henryka Z. przeciwko Transportowemu Dozorowi Technicznemu o przywrócenie do pracy i ustalenie, na skutek skargi kasacyjnej powoda od wyroku Sądu Okręgowego-Sądu Pracy i Ubezpieczeń Społecznych w Gdańsku z siedzibą w Gdyni z dnia 28 czerwca 2005 r. [...]

1. o d d a l i ł skargę kasacyjną;
2. zasądził od powoda Henryka Z. na rzecz strony pozwanej Transportowego Nadzoru Technicznego kwotę 120 (sto dwadzieścia) złotych tytułem zwrotu kosztów zastępstwa procesowego w postępowaniu kasacyjnym.

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

Sąd Rejonowy-Sąd Pracy i Ubezpieczeń Społecznych w Gdańsku wyrokiem z 29 października 2004 r. [...] oddalił powództwo Henryka Z. przeciwko Transportowemu Dozorowi Technicznemu w W. o przywrócenie do pracy na uprzednio zajmowanym stanowisku oraz „przywrócenie bezpodstawnie odebranych uprawnień w zakresie dozoru określonych urządzeń technicznych”.

Sąd ustalił, że powód był zatrudniony u strony pozwanej od 1973 r., ostatnio - od 1 lipca 2001 r. - na stanowisku starszego inspektora transportowego dozoru technicznego. Przez kilkanaście lat pełnił funkcję w zarządzie zakładowej organizacji związkowej - był przewodniczącym komisji zakładowej NSZZ „Solidarność”. Dyrektor pozwanego cofnął powodowi z dniem 28 kwietnia 2003 r. upoważnienie do wydawa-

nia decyzji w jego imieniu i zwrócił się o zwrot legitymacji służbowej z zakresem upoważnienia wskazując, że kierownik oddziału terenowego strony pozwanej w G. wyznaczy powodowi nowy zakres czynności. Powód nie odwołał się do sądu pracy w sprawie cofnięcia upoważnienia. Jego wynagrodzenie nie uległo z tego powodu obniżeniu.

W dniu 23 stycznia 2004 r. pozwany wypowiedział powodowi umowy o pracę na podstawie art. 10 ustawy z dnia 13 marca 2003 r. o szczególnych zasadach rozwiązywania z pracownikami stosunków pracy z przyczyn niedotyczących pracowników, z zachowaniem trzymiesięcznego okresu wypowiedzenia, który miał upłynąć 30 kwietnia 2004 r. Jako przyczynę wypowiedzenia wskazał zmniejszenie zatrudnienia z przyczyn ekonomicznych. Pismo wypowiadające umowę o pracę zostało odczytane powodowi w obecności świadków z uwagi na odmowę powoda przyjęcia tego pisma. Pismo zawierało pouczenie o prawie odwołania się od wypowiedzenia do sądu pracy w terminie 7 dni. W chwili składania oświadczenia o wypowiedzeniu stosunek pracy powoda podlegał szczególnej ochronie z mocy art. 39 k.p. Po wypowiedzeniu umowy o pracę powód udał się do lekarza i otrzymał zwolnienie lekarskie do 30 stycznia 2004 r. z powodu nadciśnienia tętniczego, przy czym na zwolnieniu lekarskim znajdowało się wskazanie, aby w tym okresie leżał. Od 31 stycznia 2004 r. powód otrzymał kolejne zwolnienie lekarskie - do 13 lutego 2004 r. - jednak w tym okresie mógł już chodzić, co wynikało z treści zwolnienia. Po dziewięciu dniach zwolnienia lekarskiego (czyli 2 lutego 2004 r.) powód udał się do Biura Prawnego przy Zarządzie Regionu NSZZ „Solidarność” i poprosił o pomoc w zredagowaniu pozwu, tam też zaproponowano mu złożenie pozwanemu propozycji ugody. Powód wniósł pozew przeciwko pracodawcy do Sądu Rejonowego w Gdańsku 13 lutego 2004 r., domagając się uznania wypowiedzenia umowy o pracę za bezskuteczne oraz wnosząc jednocześnie o przywrócenie terminu do wniesienia odwołania z uwagi na chorobę i przebywanie na zwolnieniu lekarskim. W dniu 17 marca 2004 r. - pismem datowanym na 9 marca 2004 r. - powód poinformował dyrektora pozwanego, że wystąpił z pozwem do Sądu Pracy w Gdańsku „o cofnięcie mu wypowiedzenia umowy o pracę” z uwagi na ochronę przewidzianą w art. 39 k.p. i zaproponował pozwanemu wycofanie swojego pozwu po pozytywnym rozważeniu przez pozwanego następujących możliwości rozwiązania sporu: cofnięcia wypowiedzenia, przywrócenia powodowi upoważnienia do wydawania decyzji w imieniu dyrektora oddziału gdańskiego, cofniętego pismem z 17

kwietnia 2003 r., bądź zapewnienia mu zatrudnienia do końca 2006 r. i przejścia na emeryturę kolejową zgodnie z ustaleniami z 2002 r.

W piśmie z 9 marca 2004 r., doręczonym 18 marca 2004 r., powód otrzymał od pozwanego oświadczenie o cofnięciu wypowiedzenia - jako sprzecznego z treścią art. 39 k.p.; równocześnie powód został wezwany do wyrażenia zgody na dokonane cofnięcie wypowiedzenia, gdyż w przeciwnym razie z dniem 30 kwietnia 2004 r. upłynie okres wypowiedzenia i tym samym nastąpi rozwiązanie umowy o pracę. Pismem z 29 marca 2004 r., doręczonym powodowi 7 kwietnia 2004 r., pozwany ponownie oświadczył, że podtrzymuje w całości treść pisma z 9 marca 2004 r. i oczekuje jednoznacznego określenia przez powoda jego stanowiska w tej kwestii, jednocześnie poinformował, że zmiany dotychczasowej umowy o pracę z umowy na czas nieokreślony na umowę na czas określony (do końca 2006 r.) i przywrócenie udzielenia pełnomocnictwa (upoważnienia do wydania decyzji w imieniu dyrektora) pozostają bez związku z wypowiedzeniem i będą rozpatrzone po rozstrzygnięciu kwestii trwania stosunku pracy i przedstawieniu świadectwa lekarskiego o zdolności do pracy. Pozwany ponownie pouczył powoda, że brak zgody na cofnięcie wypowiedzenia umowy o pracę skutkować będzie jej rozwiązaniem z dniem 30 kwietnia 2004 r., a żądania powoda staną się bezprzedmiotowe. Pomimo dwukrotnego pouczenia przez pracodawcę o skutkach niewyrażenia zgody na cofnięcie dokonanego wypowiedzenia, powód nie wyraził na nie zgody; jednocześnie druga propozycja pełnomocnika powoda (przedstawiona 8 kwietnia 2004 r.) co do zawarcia ugody pozasądowej na tych samych warunkach jak w piśmie z 9 marca 2004 r. pozostała z kolei bez pozytywnej reakcji ze strony pozwanego pracodawcy.

Pismem procesowym z 28 kwietnia 2004 r. powód zmodyfikował żądanie pozwu, wnosząc o przywrócenie do pracy na poprzednio zajmowanym stanowisku oraz o przywrócenie mu uprawnień z zakresu dozoru określonych urządzeń technicznych. Z dniem 30 kwietnia 2004 r. upłynął okres wypowiedzenia i stosunek pracy pomiędzy powodem a stroną pozwaną uległ rozwiązaniu. Powód otrzymał odprawę pieniężną z tytułu zwolnienia z przyczyn dotyczących pracodawcy. Po ustaniu stosunku pracy powód dalej nieprzerwanie przebywał na zwolnieniu lekarskim do 18 października 2004 r., po czym złożył wniosek o emeryturę. W trakcie zwolnień lekarskich uczestniczył w rozprawach sądowych.

Oceniając ustalony stan faktyczny Sąd pierwszej instancji uznał, że powództwo nie zasługuje na uwzględnienie. Wypowiedzenie umowy o pracę zostało doko-

nane przez pracodawcę z naruszeniem przepisów o wypowiedaniu umów (art. 39 k.p.), co przyznał pozwany, jednakże nie skutkuje to nieważnością tej jednostronnej czynności prawnej. Niezgodna z prawem czynność pracodawcy może zostać podważona jedynie w drodze odwołania od wypowiedzenia przewidzianego w art. 44 k.p.

Wypowiedzenie powodowi umowy o pracę dokonane przez pozwanego pracodawcę 23 stycznia 2004 r. jest prawnie skuteczne, chociaż powód odmówił przyjęcia pisemnego wypowiedzenia, ponieważ jego treść została mu odczytana na głos w obecności świadków. Zgodnie z art. 30 § 3 k.p. oświadczenie pracodawcy o wypowiedzeniu umowy o pracę zostało sporządzone na piśmie i zawierało pouczenie o prawie i terminie wniesienia odwołania do sądu pracy. Wypowiedzenie pracownikowi umowy o pracę jest dokonane skutecznie w momencie, w którym doszło do niego w sposób pozwalający mu zapoznać się z treścią oświadczenia pracodawcy (art. 61 k.c. w związku z art. 300 k.p.). Od tej chwili biegnie termin na wniesienie odwołania do sądu pracy określony w art. 264 k.p.

Powód nie odwołał się od wypowiedzenia w terminie wskazanym w art. 264 § 1 k.p. Pozew w rozpoznawanej sprawie wniósł dopiero 13 lutego 2004 r., po dwóch tygodniach od upływu siedmiodniowego terminu do wniesienia odwołania, przy czym podawane przez powoda okoliczności nie uzasadniały, w ocenie Sądu Rejonowego, przywrócenia terminu do wniesienia odwołania. Choroba może stanowić okoliczność wyłączającą winę pracownika w uchybieniu terminu z art. 264 § 1 k.p. (por. wyrok SN z 25 sierpnia 1998 r., I PKN 270/98, OSNAPiUS 1999 nr 18, poz. 576). Za okoliczność usprawiedliwiającą opóźnienie Sąd uznał chorobę powoda w okresie od 23 stycznia 2004 r. do 30 stycznia 2004 r., albowiem ze zwolnienia lekarskiego wynikało, że w tym czasie powód powinien leżeć. Jednakże, zdaniem Sądu, brak było podstaw do przywrócenia powodowi terminu do wniesienia odwołania od wypowiedzenia z uwagi na przekroczenie terminu określonego w art. 265 § 2 k.p. Przepis art. 265 § 1 k.p. stanowi, że jeżeli pracownik nie dokonał bez swojej winy w terminie czynności, o której mowa w art. 264 k.p., sąd na jego wniosek postanowi o przywróceniu uchybionego terminu. Zgodnie z art. 265 § 2 k.p., wniosek o przywrócenie terminu wnosi się do sądu pracy w terminie siedmiu dni od ustania przyczyny uchybienia terminu. We wniosku należy uprawdopodobnić okoliczności uzasadniające przywrócenie terminu. Powód wniosek o przywrócenie terminu do wniesienia odwołania zawarł w pozwie z 13 lutego 2004 r., podając jednocześnie - podczas przesłuchania - że po dziewięciu dniach zwolnienia lekarskiego udał się do biura prawnego po po-

radę w sprawie wypowiedzenia i pomoc w sformułowaniu pozwu. Na zwolnieniu lekarskim przebywał od 23 stycznia 2004 r., czyli po poradę prawną udał się już 2 lutego 2004 r. Zdaniem Sądu pierwszej instancji wynika z tego, że termin do złożenia wniosku o przywrócenie terminu do wniesienia odwołania upłynął powodowi - zgodnie z treścią art. 265 § 2 k.p. - najpóźniej 9 lutego 2004 r., tymczasem wniosek taki powód złożył dopiero 13 lutego 2004 r. (w pozwie). Jednocześnie powód, reprezentowany przez pełnomocnika będącego adwokatem, nie złożył żadnych wniosków dowodowych na okoliczności uzasadniające przywrócenie terminu do wniesienia odwołania - pomimo wezwania Sądu Rejonowego w tym przedmiocie - jedynymi dowodami na tę okoliczność były zwolnienia lekarskie powoda, a ze zwolnienia wystawionego 30 stycznia 2004 r. wynika, że powód mógł chodzić i zgodnie z tym zaleceniem powód chodził, udając się np. 2 lutego 2004 r. po poradę prawną. Przy ocenie zachowania powoda Sąd pierwszej instancji miał również na uwadze to, że powód z racji wieloletniego przewodniczenia zakładowej organizacji związkowej znał z urzędu i terminy odwołań do sądu pracy, i sposoby formułowania roszczeń pracowniczych - wiedział, że pracownicy nie są obowiązani do zachowania szczególnej formy przy wnoszeniu odwołań do sądu pracy, że można przesłać je pocztą (członkowie zarządów zakładowych organizacji związkowych przechodzą bowiem odpowiednie szkolenia). Udanie się po poradę prawną 2 lutego 2004 r. wskazywało na aktywność powoda i realną możliwość podejmowania czynności zmierzających do obrony swoich praw. Niebagatelne znaczenie dla oceny zachowania powoda miało również jego doświadczenie życiowe i zawodowe, pozwalające sprawniej i szybciej podjąć obronę swoich praw niż w przypadku pracownika młodego i niedoświadczonego. Zdaniem Sądu Rejonowego, zasady doświadczenia życiowego wskazują, że w sytuacji powoda - osoby z wieloletnim stażem pracy, wieloletnim doświadczeniem przewodniczącego komisji zakładowej NSZZ „Solidarność”, co prawda przebywającej na zwolnieniu lekarskim z powodu nadciśnienia tętniczego, ale z możliwością chodzenia - istniała faktyczna możliwość napisania odwołania od wypowiedzenia, nawet własnoręcznie, i wysłania go do sądu pocztą w terminie; tego właśnie należało oczekiwać od osoby należycie dbającej o swoje interesy, znajdującej się w sytuacji powoda. W trakcie długotrwałego, nieprzerwanego od 23 stycznia do 18 października 2004 r., zwolnienia lekarskiego z powodu nadciśnienia tętniczego powód uczestniczył w rozprawach sądowych i stawiał się nawet na ogłoszenie wyroku, co oznacza, że mógł podejmować czynności mimo niezdolności do pracy.

Z powyższych przyczyn powództwo o przywrócenie do pracy - jako wniesione po terminie - zostało oddalone na podstawie art. 264 k.p. w związku z art. 265 k.p. Niezachowanie przez pracownika terminu do wniesienia odwołania od wypowiedzenia z jednoczesnym niezachowaniem terminu do złożenia wniosku o przywrócenie tego terminu wyłącza obowiązek sądu rozważania legalności i zasadności przyczyny wypowiedzenia (por. wyrok SN z 23 listopada 2001 r., I PKN 693/00, OSNP 2003 nr 22, poz. 539).

Sąd Rejonowy uznał, że powództwo o przywrócenie do pracy nie zasługuje na uwzględnienie, chociaż wypowiedzenie naruszyło zakaz rozwiązania stosunku pracy z pracownikiem w wieku przedemerytalnym (art. 39 k.p.), ponieważ pozwany pracodawca dwukrotnie w okresie wypowiedzenia zwracał się pisemnie do powoda o wyrażenie przez niego zgody na cofnięcie dokonanego wypowiedzenia, jednak powód zgody tej nie wyraził. W związku z tym stosunek pracy uległ rozwiązaniu zgodnie z wolą powoda, albowiem powód dobrowolnie do tego rozwiązania dopuścił, nie wyrażając zgody na cofnięcie wypowiedzenia.

W ocenie Sądu, z okoliczności sprawy wynika, że przyczyna wypowiedzenia powodowi umowy o pracę była przyczyną rzeczywistą - stanowisko pracy powoda zostało zlikwidowane, a jego zadania i obowiązki rozdzielone pomiędzy pozostałych inspektorów, a ponadto powód obowiązków swych nie wykonywał faktycznie już od końca kwietnia 2003 r. - po cofnięciu mu stosownego upoważnienia - pomimo otrzymywania niezmienionego wynagrodzenia. Powód nie odwołał się do sądu pracy od pisma pracodawcy z 17 kwietnia 2003 r., będącego w istocie wypowiedzeniem zmieniającym warunki pracy powoda, i aż do momentu wytoczenia niniejszej sprawy nie kwestionował na drodze sądowej tej zmiany. Sąd uznał, że dla osoby pełniącej przez wiele lat funkcję przewodniczącego komisji zakładowej NSZZ „Solidarność” prawo odwołania się do sądu od decyzji pracodawcy zmieniającej istotne warunki zatrudnienia jest oczywiste, ponieważ powód musiał w ramach pełnionej funkcji podejmować obronę różnych praw pracowników, korzystał z porad prawnych w Zarządzie Regionu NSZZ „Solidarność”, szkoleń, zaś brak odpowiedniej formuły pouczenia o terminie odwołania nie stanowi, w ocenie Sądu, okoliczności uzasadniających przywrócenie powodowi terminu do wniesienia odwołania od tej decyzji po upływie roku. Sąd Rejonowy oddalił powództwo w zakresie uznania za bezskuteczne wypowiedzenia warunków pracy z 28 kwietnia 2003 r. na podstawie art. 264 k.p., uznając ponadto, że wobec oddalenia powództwa o przywrócenie do pracy po definitywnym wypo-

wiedzeniu brak jest po stronie powoda interesu prawnego w ewentualnym ustaleniu warunków pracy w ramach umowy, która już uległa rozwiązaniu (art. 189 k.p.c.).

Od wyroku Sądu Rejonowego apelację wniósł powód, zaskarżając wyrok w całości i zarzucając: 1) naruszenie art. 265 k.p. w związku z art. 264 k.p., poprzez przyjęcie winy powoda w przekroczeniu terminu do złożenia odwołania od wypowiedzenia umowy o pracę w sytuacji przebywania powoda na wielomiesięcznym zwolnieniu lekarskim z powodu choroby nadciśnieniowej, gdy ponadto do zaostrzenia choroby doszło wskutek działań pracodawcy naruszających ochronę przedemerytalną pracownika i odsunięcia powoda od wykonywania pracy w ostatnim roku przed emeryturą, co nie pozostawało bez znaczenia dla jego zdrowia, a odczytanie powodowi wypowiedzenia umowy o pracę na 14 dni przed osiągnięciem wieku emerytalnego było kulminacją długotrwałego napięcia; 2) naruszenie art. 39 k.p. w związku z art. 233 k.p.c., w wyniku uznania przez Sąd, że powoda nie obejmuje ochrona, skoro nie wyraził zgody na cofnięcie wypowiedzenia umowy o pracę - w wyniku takiego wnioskowania doszło nie tylko do naruszenia ustawowego zakazu wypowiedzania umów o pracę, gwarantującego ochronę trwałości stosunku pracy, ale także do naruszenia art. 233 k.p.c., przez wnioskowanie, że działa się to zgodnie z wolą powoda - wbrew wszystkim oczywistym faktom, dowodom i wyjaśnieniom powoda, dlatego żądał rozstrzygnięcia sprawy przez Sąd; 3) naruszenie art. 8 k.p., poprzez odmowę uznania naruszenia zasad współżycia społecznego i nadużycia praw podmiotowych przez pracodawcę powołującego się na przekroczenie terminu, w sytuacji przyczynienia się pracodawcy do zaostrzenia choroby nadciśnieniowej powoda, co miało bezpośredni wpływ na niedotrzymanie terminu, gdyż pracodawca na rok przed emeryturą odsunął powoda od wykonywania pracy na stanowisku starszego inspektora, a następnie wypowiedział mu umowę o pracę na 14 dni przed uzyskaniem prawa do emerytury, czym naruszył dwukrotnie ochronę przedemerytalną i wywołał długotrwałe napięcia i zaostrzenie choroby nadciśnieniowej powoda; 4) naruszenie art. 45 w związku z art. 47 k.p. w wyniku uznania przez Sąd, że taka postawa powoda nie zasługuje na ochronę przewidzianą prawem, w sytuacji gdy powód skorzystał z przysługującego mu prawa rozpatrzenia sprawy przez Sąd; 5) naruszenie art. 189 k.p.c., przez uznanie, że powód nie ma interesu prawnego w ustaleniu warunków pracy, na jakich powinien być przywrócony do pracy; 6) naruszenie art. 231 i 233 k.p.c., przez wybiórcze i negatywne wnioskowanie z faktów i dowodów.

Sąd Okręgowy-Sąd Pracy w Gdańsku z siedzibą w Gdyni wyrokiem z 28 czerwca 2005 r. [...] oddalił apelację powoda od wyroku Sądu Rejonowego. Sąd Okręgowy przypomniał, że wypowiedzenie umowy o pracę przez pracodawcę z naruszeniem art. 39 k.p. nie powoduje nieważnością tej czynności prawnej, a jedynie stanowi podstawę do podważenia jej w drodze odwołania od wypowiedzenia. Nie oznacza to, że powodowi nie przysługiwała ochrona. Pracownik, któremu została wypowiedziana umowa o pracę z naruszeniem art. 39 k.p., może złożyć odwołanie do sądu. Musi to jednak uczynić w terminie określonym w art. 264 § 1 k.p.

Oświadczenie o wypowiedzeniu umowy o pracę zostało złożone powodowi 23 stycznia 2004 r. Okolicznością bezsporną było, że powód nie odwołał się od wypowiedzenia w terminie wskazanym w art. 264 § 1 k.p., wniósł bowiem pozew wraz z wnioskiem o przywrócenie terminu do złożenia odwołania dopiero 13 lutego 2004 r. Należało w tej sytuacji zbadać, czy istniały przesłanki przewidziane w art. 265 § 1 k.p., a mianowicie czy uchybienie przez powoda terminu przewidzianego w art. 264 § 1 k.p. nastąpiło bez jego winy oraz czy wniosek o przywrócenie terminu złożony został w terminie siedmiu dni od dnia ustania przyczyny uniemożliwiającej powodowi złożenie odwołania. Według Sądu drugiej instancji, Sąd Rejonowy w powyższym zakresie prawidłowo i zgodnie z art. 233 § 1 k.p.c. ocenił zebrane w sprawie dowody. Choroba nadciśnieniowa i zwolnienie lekarskie, z którego powód korzystał w okresie od 23 stycznia do 30 stycznia 2004 r., zalecające leżenie czyli pozostawanie w domu, stanowiła niezależną od niego okoliczność, która usprawiedliwiałaby przywrócenie terminu. Jednakże sam powód twierdził, że po pierwszych dziewięciu dniach zwolnienia udał się do Zarządu Regionu NSZZ „Solidarność” w celu uzyskania porady prawnej. Lekarz wystawiający kolejne zwolnienie lekarskie nie zalecił już przebywania pacjenta w domu. Wobec tego Sąd odwoławczy podzielił stanowisko Sądu Rejonowego, że termin do złożenia wniosku o przywrócenie terminu - stosownie do art. 265 § 2 k.p. - upłynął najpóźniej 9 lutego 2004 r.

Sąd Okręgowy nie podzielił poglądu powoda, że fakt pozostawania przez niego na wielomiesięcznym zwolnieniu lekarskim powinien stanowić przesłankę uzasadniającą wniosek o przywrócenie terminu. Choroba może stanowić wystarczającą przyczynę przywrócenia terminu, jednakże jedynie taka, która - ze względu na jej przebieg - uniemożliwia całkowicie, bądź w znacznym stopniu, podjęcie koniecznych działań. Z przeprowadzonych dowodów wynika, że pomimo choroby powód miał możliwość podjęcia po 30 stycznia 2004 r. czynności zmierzających do ochrony



swych praw i w rzeczywistości je podejmował. Na zwolnieniu lekarskim przebywał także przez czas trwania procesu, a nie stanowiło to dla niego przeszkody do aktywnego w nim udziału. Potwierdza to prawidłowość stanowiska Sądu pierwszej instancji, że tylko w początkowym okresie korzystania ze zwolnienia lekarskiego stan zdrowia powoda, uzasadniający konieczność leżenia, stanowił rzeczywistą przeszkodę do podejmowania działań mających na celu wzruszenie wadliwej decyzji pracodawcy. Sąd Okręgowy podzielił również argumenty Sądu Rejonowego, że dla oceny zasadności przywrócenia terminu znaczenie mają takie okoliczności jak doświadczenie życiowe i zawodowe powoda, który legitymując się znacznym stażem pracy, będąc członkiem związku zawodowego, a nawet przewodniczącym zarządu zakładowej organizacji związkowej, musiał mieć świadomość skutków zaniechania podjęcia koniecznych czynności.

Ostatecznie Sąd Okręgowy ocenił, że w rozpoznawanej sprawie nie było podstaw do przywrócenia powodowi terminu do wniesienia odwołania od wypowiedzenia umowy o pracę, z uwagi na złożenie przedmiotowego wniosku z przekroczeniem terminu przewidzianego w art. 265 § 2 k.p.

Powyższy wyrok zaskarżył w całości skargą kasacyjną pełnomocnik powoda. Skargę kasacyjną oparto na zarzutach naruszenia: 1) art. 265 § 1 i 2 k.p. oraz art. 264 § 1 k.p., przez uznanie, że powód uchybił wskazanemu w art. 265 § 2 k.p. siedmiodniowemu terminowi do złożenia wniosku o przywrócenie terminu do wniesienia odwołania od wypowiedzenia umowy o pracę, w sytuacji, w której konieczne było uznanie, że wniosek o przywrócenie terminu do wniesienia odwołania został złożony z zachowaniem terminu, zaś uchybienie terminu do wniesienia odwołania od wypowiedzenia umowy o pracę wynikało z przyczyn niezawinionych przez pracownika; 2) art. 3 ustawy z dnia 23 maja 1991 r. o związkach zawodowych (Dz.U. Nr 55, poz. 234 ze zm.), pozostającego w związku z przepisami art. 11<sup>3</sup> k.p., przez przyjęcie dyskryminującej dla członka związku zawodowego wykładni przepisów prawa pracy, polegającej na stwierdzeniu, że wobec członka związków zawodowych należy stosować wyższą miarę staranności przy ocenie podejmowanych przez niego działań w realizacji przynależnych mu praw ze stosunku pracy, a zatem różnicowanie sytuacji pracownika tylko w oparciu o kryterium przynależności do związku zawodowego; 3) art. 39 k.p. w związku z art. 45 i 47 k.p. oraz art. 189 k.p.c., przez uznanie, że w sprawie brak jest podstaw do badania, czy wypowiedzenie umowy o pracę nastąpiło z naruszeniem przepisów prawa pracy, 4) art. 378 § 1 k.p.c., przez nierozpoznanie

zarzutu apelacji dotyczącego uchybień w postępowaniu dowodowym, a w konsekwencji przyjęcie, że powód nie udowodnił kwestii istotnych dla uwzględnienia jego żądań; 5) art. 468 § 1 i 2 k.p.c., pozostającego w związku z art. 232 k.p.c., przez niedopuszczenie z urzędu przez sąd orzekający dowodów w sytuacji, w której dopuszczenie i przeprowadzenie dowodu z urzędu było niezbędne dla wyjaśnienia wszelkich istotnych okoliczności w sprawie, a w konsekwencji niedokonanie ustaleń odnośnie stanu zdrowia powoda jako przesłanki przywrócenia terminu do złożenia odwołania od wypowiedzenia umowy o pracę.

Skarżący wniósł o przyjęcie skargi kasacyjnej do rozpoznania, ponieważ w sprawie występują istotne zagadnienia prawne dotyczące „nierównego traktowania przedstawicieli związku zawodowego oraz zakresu prowadzonej z urzędu inicjatywy dowodowej sądu pracy”.

Skarżący wniósł o uchylenie zaskarżonego wyroku i przekazanie sprawy do ponownego rozpoznania Sądowi Okręgowemu. Na wypadek uznania podstawy naruszenia prawa materialnego za oczywiście uzasadnioną oraz uznania za nieuzasadnione podstaw kasacyjnych dotyczących naruszenia prawa procesowego skarżący wniósł o zmianę zaskarżonego wyroku i przywrócenie powodowi terminu do złożenia odwołania oraz o uwzględnienie żądania powoda przywrócenia go do pracy na poprzednich warunkach.

Sąd Najwyższy zważył, co następuje:

Skarga kasacyjna nie ma usprawiedliwionych podstaw.

1. 1. W pierwszej kolejności rozważenia wymagają zarzuty naruszenia przepisów postępowania. Zarzut naruszenia art. 378 § 1 k.p.c. skarżący wiąże z nierozpoznanem zarzutu apelacji dotyczącego uchybień w postępowaniu dowodowym przed Sądem pierwszej instancji, co doprowadziło do stwierdzenia, że powód nie udowodnił tego, iż stan jego zdrowia w okresie pomiędzy wypowiedzeniem umowy o pracę a złożeniem wniosku o przywrócenie terminu do wniesienia odwołania usprawiedliwiał opóźnienie. Przepis ten przewiduje, że sąd drugiej instancji rozpoznaje sprawę w granicach apelacji; w granicach zaskarżenia bierze z urzędu pod uwagę nieważność postępowania. Zarzut jego naruszenia jest nieuzasadniony. W apelacji powód zarzucił jedynie - poza naruszeniem przepisów prawa materialnego - naruszenie art. 231 k.p.c., dotyczącego dokonywania ustaleń w drodze domniemań faktycznych, oraz art.

233 k.p.c., dotyczącego oceny dowodów przez sąd. Nie znalazły się natomiast w apelacji zarzuty naruszenia przepisów prawa procesowego, polegające na niedopuszczeniu dowodów zgłoszonych przez powoda lub nieprzeprowadzeniu dowodów dopuszczonych przez Sąd Rejonowy albo nieprzeprowadzeniu przez ten Sąd dowodów z urzędu. Faktem jest, że powód w trakcie postępowania przed Sądem pierwszej instancji zgłosił w piśmie procesowym wniosek o „włączenie do dowodów dokumentacji medycznej z okresu wypowiedzenia umowy o pracę w celu ustalenia stanu zdrowia powoda, po zwróceniu się do NZKS Szpital G.i Poradnia Podstawowej Opieki Zdrowotnej G., Al. Z.o jej nadesłanie” [...]. Sąd Rejonowy nie wypowiedział się w kwestii powyższego wniosku dowodowego, jednakże powód uchybienia tego nie podnosił ani w apelacji, ani w toku postępowania przed Sądem drugiej instancji. W apelacji powód - reprezentowany już wówczas przez profesjonalnego pełnomocnika - nie podniósł wyraźnie kwestii niepodjęcia przez Sąd Rejonowy decyzji procesowej co do powyższego wniosku dowodowego, a zatem ogólne powołanie się apelującego na zarzut naruszenia przepisów postępowania nie nakładało na Sąd drugiej instancji obowiązku szczegółowego odniesienia się do wszelkich uchybień procesowych Sądu Rejonowego, także tych niewymienionych w apelacji. Skonstruowany przez pełnomocnika powoda w skardze kasacyjnej zarzut naruszenia art. 378 § 1 k.p.c. jest zatem nietrafny.

1. 2. W ramach procesowej podstawy skargi kasacyjnej skarżący zarzucił ponadto naruszenie art. 468 § 1 i 2 k.p.c. w związku z art. 232 k.p.c., a to w wyniku niedopuszczenia z urzędu przez Sąd drugiej instancji dowodów, chociaż dopuszczenie i przeprowadzenie dowodów z urzędu było niezbędne dla wyjaśnienia wszelkich istotnych okoliczności sprawy. W opinii pełnomocnika powoda potrzeba dokonania „ponownej” wykładni art. 468 § 1 i 2 k.p.c., pozostająca w związku z treścią art. 232 zdanie drugie k.p.c., wynika ze zmiany przepisów postępowania cywilnego dokonanych ustawą z dnia 2 lipca 2004 r. o zmianie ustawy - Kodeks postępowania cywilnego oraz niektórych innych ustaw (Dz.U. Nr 172, poz. 1804). Wskazany akt prawny dokonał poważnych zmian przepisów regulujących postępowanie w sprawach z zakresu prawa pracy, prowadząc do wzmożenia kontrydiktoryjności procesu cywilnego, w tym także postępowania odrębnego w sprawach z zakresu prawa pracy. Zdaniem skarżącego, zmiana stanu prawnego czyni koniecznym rozstrzygnięcie przez Sąd Najwyższy wątpliwości w przedmiocie zakresu inicjatywy dowodowej sądu, podejmowanej z urzędu. W ocenie Sądu Najwyższego powyższy zarzut naruszenia

przepisów postępowania jest także nieuzasadniony. Nie ulega bowiem wątpliwości, że w postępowaniu odrębnym w sprawach z zakresu prawa pracy obowiązują zasady kontradyktoryjnego procesu cywilnego, a sąd pracy nie ma obowiązku prowadzenia postępowania dowodowego z urzędu, poza sytuacjami szczególnymi, wyraźnie uregulowanymi w przepisach prawa procesowego, które jednak nie miały miejsca w rozpoznawanej sprawie.

Zgodnie z treścią art. 232 k.p.c., strony są obowiązane wskazywać dowody dla stwierdzenia faktów, z których wywodzą skutki prawne, sąd może jednak dopuścić dowód nie wskazany przez stronę. Z kolei z art. 468 § 1 k.p.c. wynika, między innymi, że sąd pracy podejmuje czynności wyjaśniające, jeżeli przemawiają za tym wyniki wstępnego badania sprawy. Zgodnie z art. 468 § 2 k.p.c., czynności wyjaśniające mają na celu: 1) usunięcie braków formalnych pism procesowych, w tym w szczególności dokładniejsze określenie zgłoszonych żądań, 2) w sprawach z zakresu prawa pracy - wyjaśnienie stanowisk stron oraz skłonienie ich do pojednania i zawarcia ugody, 3) ustalenie, jakie z istotnych dla rozstrzygnięcia sprawy okoliczności są sporne między stronami oraz czy i jakie dowody należy przeprowadzić w celu ich wyjaśnienia, 4) wyjaśnienie innych okoliczności, mających znaczenie dla prawidłowego i szybkiego rozstrzygnięcia sprawy. Z przytoczonych przepisów art. 468 k.p.c. nie wynika obowiązek sądu pracy działania z urzędu w zakresie postępowania dowodowego. Wstępne badanie sprawy przewidziane w art. 467 § 1 k.p.c. oraz podjęcie czynności wyjaśniających, o których stanowi art. 468 § 1 k.p.c., należy do sądu pierwszej instancji, wskutek czego zarzut naruszenia tych przepisów nie może być skierowany w skardze kasacyjnej w stosunku do wyroku sądu drugiej instancji (por. wyrok SN z 7 września 1999 r., I PKN 243/99, OSNAPiUS 2001 nr 1, poz. 8).

Przed zmianami wynikającym z ustawy z dnia 2 lipca 2004 r. o zmianie ustawy - Kodeks postępowania cywilnego oraz niektórych innych ustaw (Dz.U. Nr 172, poz. 1804) sąd pracy miał obowiązek prowadzenia postępowania dowodowego z urzędu w jednej tylko kategorii spraw z zakresu prawa pracy, a mianowicie w sprawach o ustalenie istnienia stosunku pracy (do której to kategorii rozpoznawana sprawa nie należy). Zgodnie z obowiązującym do 5 lutego 2005 r. art. 477<sup>1</sup> § 1<sup>1</sup> k.p.c., sąd pracy wydając wyrok w sprawie o ustalenie istnienia stosunku pracy nie mógł oddalić powództwa tylko na tej podstawie, że powód nie udowodnił wszystkich faktów niezbędnych do takiego ustalenia; w takim wypadku sąd pracy miał obowiązek prowadzić postępowanie dowodowe z urzędu. We wszystkich pozostałych sporach z zakresu

prawa pracy obowiązywały - i obowiązują tym bardziej po zmianach wynikających z powołanej wyżej ustawy nowelizującej Kodeks postępowania cywilnego - ogólne reguły prowadzenia przez sąd postępowania dowodowego, co oznacza prowadzenie postępowania dowodowego przede wszystkim na wniosek stron i z ich inicjatywy dowodowej, wyjątkowo z urzędu. Również postępowanie odrębne w sprawach z zakresu prawa pracy jest postępowaniem kontradiktoryjnym, a pewne ułatwienia dowodowe (wynikające np. z art. 473 k.p.c.) ani nie nakładają na sąd pracy obowiązku prowadzenia postępowania dowodowego z urzędu, ani też nie przyznają mu szerszych uprawnień w tym zakresie niż w zwykłym postępowaniu cywilnym (postanowienie SN z 13 maja 2005 r., II PK 8/05, niepublikowane).

Dopuszczenie z urzędu dowodu niewskazanego przez stronę jest co do zasady prawem, a nie obowiązkiem sądu, co oznacza, że tylko w wyjątkowych wypadkach może zostać uznane za obowiązek, którego naruszenie jest zarzucalne procesowo (por. wyrok SN z 14 grudnia 2000 r., I CKN 661/00, LEX nr 52781, postanowienie SN z 7 grudnia 2000 r., II CKN 1322/00, LEX nr 51967). Dotyczy to w równym stopniu „zwykłego” postępowania w sprawach cywilnych, jak i postępowania odrębnego w sprawach z zakresu prawa pracy, w których naruszenie przez sąd pracy art. 232 zdanie drugie k.p.c. może mieć miejsce zupełnie wyjątkowo, jeżeli z materiałów sprawy wynika, że dopuszczenie z urzędu dowodów było szczególnie uzasadnione lub oczywiste (por. wyrok SN z 24 czerwca 1998 r., I PKN 194/98, OSNAPiUS 1999 nr 13, poz. 425). Sąd nie jest pozbawiony inicjatywy dowodowej, która jednak oparta została na jego uznaniu, a nie na obowiązku ustawowym (por. wyrok SN z 24 czerwca 2005 r., V CK 806/04, LEX nr 152459). Obowiązek wskazania dowodów obciąża przede wszystkim strony (art. 232 zdanie pierwsze k.p.c., także art. 6 k.c. w związku z art. 300 k.p.). Rzeczą sądu nie jest zarządzanie dochodzeń w celu uzupełnienia wyjaśnień lub twierdzeń stron i wykrycia środków dowodowych pozwalających na ich udowodnienie, sąd nie jest też obowiązany do przeprowadzenia z urzędu dowodów zmierzających do wyjaśnienia okoliczności istotnych dla rozstrzygnięcia sprawy (art. 232 zdanie drugie k.p.c.). Obowiązek przedstawienia dowodów spoczywa na stronach (art. 3 k.p.c.), a udowodnienie faktów mających dla rozstrzygnięcia sprawy istotne znaczenie (art. 227 k.p.c.) obciąża stronę, która z faktów tych wywodzi dla siebie korzystne skutki prawne (art. 6 k.c. w związku z art. 300 k.p.). Sąd nie ma zwłaszcza obowiązku wyręczenia w inicjatywie dowodowej strony zastępowanej przez adwokata lub radcę prawnego. W rozpoznawanej sprawie powoda reprezen-

tował zarówno w toku postępowania przed Sądem pierwszej instancji, jak i w postępowaniu apelacyjnym, profesjonalny pełnomocnik będący adwokatem. Tym bardziej nie należało w tej sytuacji oczekiwać od Sądu Okręgowego jakichkolwiek działań podejmowanych z urzędu w zakresie dokonywania ustaleń faktycznych - poszukiwania środków dowodowych i dopuszczania dowodów.

1. 3. Skoro nieuzasadnione okazały się zarzuty naruszenia przepisów postępowania, nie można podzielić poglądu skarżącego, że na skutek uchybień procesowych Sąd Okręgowy nie dokonał ustaleń co do stanu zdrowia powoda jako przesłanki przywrócenia mu terminu do wniesienia odwołania od wypowiedzenia umowy o pracę. Sąd Rejonowy, co zaakceptował następnie Sąd drugiej instancji - mając na uwadze całokształt przedstawionych okoliczności faktycznych, a mianowicie: po pierwsze fakt, że chociaż powód przebywał na długotrwałym zwolnieniu lekarskim, to jednak od 31 stycznia 2004 r. nie miał już zalecenia leżenia w łóżku, po drugie fakt, że 2 lutego 2004 r. udał się do biura prawnego Zarządu Regionu NSZZ „Solidarność” w celu uzyskania porady prawnej - wyprowadził wniosek, że po 30 stycznia 2004 r. stan zdrowia powoda nie uniemożliwiał mu terminowego złożenia wniosku o przywrócenie terminu do wniesienia odwołania od wypowiedzenia umowy o pracę. Sądy orzekające w niniejszej sprawie miały również na względzie okoliczność, że sporządzenie pozwu w tego rodzaju sprawach nie jest skomplikowane, nie wymaga szczególnej formy, pozew może być wysłany pocztą, a powód jako długoletni przewodniczący zarządu zakładowej organizacji związkowej znał „z urzędu” sposoby formułowania roszczeń pracowniczych.

Sąd Okręgowy dokonał powyższych ustaleń faktycznych i ocen prawnych na podstawie art. 231 k.p.c. Zgodnie z tym przepisem, sąd może uznać za ustalone fakty mające istotne znaczenie dla rozstrzygnięcia sprawy, jeżeli taki wniosek daje się wyprowadzić z innych ustalonych faktów (domniemanie faktyczne). Powód natomiast nie obalił domniemań faktycznych wynikających z przytoczonych wcześniej - ustalonych przez Sądy - okoliczności. Zawarte w skardze kasacyjnej twierdzenia powoda co do „realnego zagrożenia dla zdrowia i życia pracownika, a także ewentualnych negatywnych konsekwencji dla zdrowia pracownika związanych z dochodzeniem roszczenia” oraz że „nie jest konieczne posiadanie wiedzy specjalnej, aby stwierdzić, iż poważna choroba, zwłaszcza układu krążenia, utrudnia racjonalne i skuteczne postępowanie”, pozostały jedynie nieudowodnionymi przez powoda tezami. W tej sytuacji nie można było podzielić zarzutu skarżącego co do niedokonania

przez Sąd ustaleń dotyczących stanu zdrowia powoda jako przesłanki przywrócenia terminu do wniesienia odwołania od wypowiedzenia umowy o pracę, nie można bowiem utożsamiać dokonania ustaleń faktycznych odmiennych od żądań powoda z niedokonaniem ich w ogóle. Choroba pracownika może być okolicznością usprawiedliwiająca jego opóźnienie w dokonaniu terminowych czynności prawnych lub procesowych. Jeżeli jednak - pomimo zwolnienia lekarskiego - pracownik wychodzi z domu, podejmuje różne działania, udaje się do biura prawnego po poradę prawną, a w czasie trwającego zwolnienia osobiście uczestniczy w każdej rozprawie przed sądem, sąd ma podstawy do przyjęcia domniemania faktycznego, że choroba nie uniemożliwiła pracownikowi dokonania koniecznych czynności w terminie.

Powyższe rozważania prowadzą do wniosku, że przytoczone w skardze kasacyjnej zarzuty naruszenia przepisów postępowania okazały się nieuzasadnione, co oznacza, że ustalenia stanowiące faktyczną podstawę rozstrzygnięcia zawartego w zaskarżonym wyroku należało uważać za zgodne z rzeczywistym stanem rzeczy i miarodajne dla dokonania materialnoprawnej oceny roszczeń powoda.

2. 1. Dokonując oceny prawidłowości zastosowania przepisów prawa materialnego (art. 264 § 1 i art. 265 § 1 i 2 k.p.), Sąd Najwyższy był związany podstawą faktyczną zaskarżonego skargą kasacyjną orzeczenia. Zgodnie z treścią art. 264 § 1 k.p., odwołanie od wypowiedzenia umowy o pracę wnosi się do sądu pracy w ciągu siedmiu dni od dnia doręczenia pisma wypowiedzającego umowę o pracę. Zgodnie zaś z treścią przepisu art. 265 k.p., jeżeli pracownik nie dokonał - bez swojej winy - w terminie czynności, o których mowa m.in. w art. 264 § 1 k.p., sąd pracy na jego wniosek postanowi przywrócenie uchybionego terminu (§ 1), przy czym wniosek o przywrócenie terminu wnosi się do sądu pracy w ciągu siedmiu dni od dnia ustania przyczyny uchybienia terminu, a we wniosku tym należy uprawdopodobnić okoliczności uzasadniające przywrócenie terminu (§ 2). Zarzuty naruszenia powyższych przepisów są bezzasadne.

Zdaniem skarżącego, Sąd Okręgowy dopuścił się uchybienia przepisom art. 265 § 1 i 2 k.p., poprzez ich niewłaściwą wykładnię i zastosowanie pozostające w oczywistej sprzeczności z utrwaloną linią orzecniczą sądów powszechnych i Sądu Najwyższego. Skarżący podniósł, że w orzecznictwie wielokrotnie (m.in. w wyroku SN z 25 sierpnia 1998 r., I PKN 270/98, OSNAPiUS 1999 nr 18, poz. 576), zwracano uwagę, że choroba pracownika jest jedną z przyczyn uzasadniających przywrócenie terminu do wniesienia odwołania od wypowiedzenia umowy o pracę. Odnosząc się

do tak sformułowanego zarzutu stwierdzić należy, że w przywołanym przez skarżącego orzeczeniu Sąd Najwyższy wyraził pogląd, że choroba może stanowić okoliczność wyłączającą winę pracownika w uchybieniu terminu. Ocena, czy w okolicznościach konkretnej sprawy choroba stanowiła przyczynę usprawiedliwiająca opóźnienie, dokonywana jest w oparciu o wszechstronne rozważenie wszelkich istotnych faktów. W uzasadnieniu zaskarżonego orzeczenia nie sposób doszukać się tezy sugerującej oparcie rozstrzygnięcia na poglądzie, niesłusznie przypisywanym Sądowi Okręgowemu w skardze, jakoby choroba pracownika nie stanowiła niezawinionej przyczyny uchybienia terminu do wniesienia odwołania od wypowiedzenia umowy o pracę. Sąd stwierdził jedynie, że chociaż pracownik przebywał na zwolnieniu lekarskim przez znaczny okres czasu, okoliczność ta nie przesądza jeszcze o braku możliwości podjęcia działań prawnych. Zarówno choroba pracownika niewyłączająca możliwości świadczenia pracy stanowić może przyczynę uzasadniającą przywrócenie terminu do wniesienia odwołania od wypowiedzenia umowy o pracę (por. wyrok SN z 7 sierpnia 2002 r., I PKN 480/01, OSNP 2004 nr 8, poz. 138), jak i choroba pracownika uzasadniająca zwolnienie go od świadczenia pracy nie musi uzasadniać w wystarczającym stopniu braku zawinienia w uchybieniu terminu do wniesienia odwołania, zwłaszcza gdy pracownik nie dostał lekarskiego zalecenia przebywania w domu, w tym leżenia (może chodzić) i faktycznie podejmuje różne działania.

W ustalonym w rozpoznawanej sprawie stanie faktycznym poza sporem pozostawało, że powód przekroczył siedmiodniowy termin przewidziany w art. 264 § 1 k.p. na wniesienie odwołania od wypowiedzenia umowy o pracę. Rozstrzygnięcie sprowadzało się zatem do ustalenia i oceny, czy przekroczenie terminu do wniesienia powództwa nastąpiło bez winy powoda, czyli z przyczyn od niego niezależnych (przez niego niezawinionych) oraz czy wniosek o przywrócenie terminu do wniesienia odwołania został złożony w terminie siedmiu dni od dnia ustania przyczyny uniemożliwiającej powodowi wniesienie odwołania.

Jako okoliczność usprawiedliwiająca przekroczenie terminu powód wskazał leczenie się na nadciśnienie tętnicze, która to dolegliwość stała się podstawą wydania długotrwałego zwolnienia lekarskiego - nieprzerwanie od 23 stycznia do 18 października 2004 r. Choroba może być okolicznością wyłączającą winę pracownika w uchybieniu terminu z art. 264 § 1 k.p. (por. wyrok Sądu Najwyższego z 25 sierpnia 1998 r., I PKN 270/98, OSNAPiUS 1999 nr 18, poz. 576). Jednakże nie każda choroba. Nie zawsze także przez cały okres jej trwania niezdolność do pracy z powodu



choroby usprawiedliwia uchybienie terminu do wniesienia pozwu - należy w tym zakresie dokonać indywidualnej oceny w odniesieniu do ustalonych okoliczności konkretnej sprawy. W rozpoznawanej sprawie Sąd Okręgowy (a wcześniej Sąd Rejonowy) dokonał prawidłowej oceny, według której stan zdrowia powoda tylko w początkowym okresie korzystania ze zwolnienia lekarskiego - z zaleceniem lekarza leżenia w łóżku - stanowił rzeczywistą, niezależną od powoda przeszkodą w podejmowaniu działań mających na celu wzruszenie decyzji pracodawcy. Na zwolnieniach lekarskich powoda wystawionych po 30 stycznia 2004 r. nie było już zalecenia leżenia w łóżku, ponadto powód - co sam przyznał - wychodził w tym czasie z domu, przede wszystkim 2 lutego 2004 r. udał się po poradę prawną do Zarządu Regionu NSZZ „Solidarność”. Sąd Okręgowy, dzieląc ustalenia Sądu pierwszej instancji, stwierdził, że okoliczności wyłączające winę powoda w uchybieniu terminu z art. 264 § 1 k.p. istniały jedynie do 2 lutego 2004 r., zaś termin do złożenia wniosku o przywrócenie terminu do wniesienia odwołania - stosownie do art. 265 § 2 k.p. - upłynął najpóźniej w dniu 9 lutego 2004 r. W tej sytuacji prawidłowa była ocena, że składając wniosek o przywrócenie terminu w dniu 13 lutego 2004 r. powód uchybił powyższemu terminowi.

W orzecznictwie Sądu Najwyższego przyjmuje się, że brak winy pracownika w przekroczeniu terminu z art. 264 k.p. należy analizować w płaszczyźnie jego subiektywnej oceny stanu rzeczy, zwłaszcza z uwzględnieniem stopnia jego wykształcenia i posiadanej wiedzy oraz doświadczenia życiowego, a także z uwzględnieniem obiektywnego miernika staranności, jakiej można wymagać od strony dbającej należycie o swoje interesy (por. wyroki SN z 13 maja 1994 r., I PRN 21/94, OSNAPiUS 1994 nr 5, poz. 85, z 6 sierpnia 1998 r. I PKN 258/98, OSNAPiUS 1999 nr 17, poz. 547, z 17 listopada 1998 r., I PKN 440/98 OSNAPiUS 2000 nr 1, poz. 11). Sąd Okręgowy na podstawie okoliczności niniejszej sprawy prawidłowo ocenił, że staż pracy powoda, jego doświadczenie życiowe, umiejętność dbania o własne interesy, a przede wszystkim wieloletnie przewodniczenie zarządowi zakładowej organizacji związkowej (a nie, jak wskazuje skarżący w skardze kasacyjnej, bycie jedynie „członkiem organizacji związkowej”) pozwalały mu na złożenie wniosku, o którym mowa w art. 265 § 1 k.p., w terminie.

2. 2. Nie jest również uzasadniony zarzut naruszenia zaskarżonym wyrokiem art. 3 ustawy z dnia 23 maja 1991 r. o związkach zawodowych (Dz.U. z 1991 r. Nr 55, poz. 234) w związku z art. 11<sup>3</sup> k.p. Pełnomocnik powoda sugerował, że narusze-

nie tych przepisów polegało na przyjęciu przez Sąd Okręgowy dyskryminującej dla członka związku zawodowego wykładni przepisów prawa pracy, polegającej na stwierdzeniu, że wobec członka związków zawodowych należy stosować wyższą miarę staranności przy ocenie podejmowanych przez niego działań w realizacji przynależnych mu praw ze stosunku pracy, w następstwie czego doszło do zróżnicowania sytuacji powoda jako pracownika tylko w oparciu o kryterium przynależności do związku zawodowego. Nakaz (obowiązek) równego traktowania pracowników w stosunkach pracy i zakaz jakiegokolwiek dyskryminacji pracowników dotyczy relacji między pracownikiem i pracodawcą. Nie można przypisać sądowi rozpoznającemu sprawę ze stosunku pracy, że dopuścił się dyskryminacji pracownika w stosunkach pracy w związku z naruszeniem, przez błędną wykładnię lub niewłaściwe zastosowanie, jakiegoś przepisu prawa pracy (por. wyrok SN z dnia 7 sierpnia 2002 r., I PKN 480/01, OSNP 2004 nr 8, poz. 138). Inaczej mówiąc, to pracodawca dyskryminuje pracownika, naruszając jego prawa pracownicze lub pozbawiając go uprawnień pracowniczych, a nie sąd, choćby nawet wadliwie zinterpretował i zastosował przepisy prawa pracy.

W rozpoznawanej sprawie Sądy obu instancji, dokonując oceny zachowania powoda z punktu widzenia zawinionego lub niezawinionego przez niego uchybienia terminów z art. 264 § 1 k.p. i art. 265 § 2 k.p., zastosowały kryterium dotyczące mierzalności należytej staranności przy ocenie podejmowanych przez niego działań i uznały, że od powoda jako długoletniego przewodniczącego zarządu zakładowej organizacji związkowej (a więc nie szeregowego członka związku zawodowego) można było oczekiwać wyższej staranności przy realizacji przynależnych mu praw ze stosunku pracy niż od „zwykłego” pracownika (także szeregowego członka związku zawodowego), ze względu na jego świadomość prawną, znajomość regulacji dotyczących praw pracowników i doświadczenie zawodowe. Zastosowanie wobec powoda mierzalności podwyższonej staranności (podwyższonej w stosunku do staranności przypisywanej pracownikom, którzy nie pełnili przez wiele lat funkcji przewodniczącego zarządu zakładowej organizacji związkowej) nie miało charakteru dyskryminującego powoda. Nierówne traktowanie ma miejsce wówczas, gdy osoby znajdujące się w analogicznej sytuacji faktycznej i prawnej traktuje się odmiennie, albo gdy jednakowo traktuje się osoby znajdujące się odmiennie sytuacji faktycznej i prawnej. Powód zajmował przez wiele lat szczególną pozycję w związku zawodowym - przewodniczącego zarządu zakładowej organizacji związkowej. Nie był więc jedynie członkiem

związku zawodowego, jak to próbuje się przedstawiać w skardze kasacyjnej. Sądy obu instancji miały w związku z tym podstawy do przyjęcia (art. 231 k.p.c.), że jego doświadczenie życiowe, a także co najmniej podstawowa znajomość przepisów prawa pracy regulujących zasady odwoływania się do sądu pracy od wypowiedzenia umowy o pracę, powinny być brane pod uwagę przy ocenie zawinienia lub niezawinienia powoda w uchybieniu terminu do wniesienia odwołania od wypowiedzenia umowy o pracę. Ten sposób rozumowania nie może być postrzegany jako zastosowanie wobec powoda dyskryminacyjnego kryterium oceny jego zachowań jako pracownika.

Wbrew twierdzeniom skarżącego, zawartym w uzasadnieniu skargi kasacyjnej, Sądy orzekające w niniejszej sprawie nie przyjęły dopuszczalności różnicowania oceny działań pracowników w zależności od ich przynależności związkowej, w tym znaczeniu, że pracownikom należącym do związków zawodowych przypisały konieczność zachowania wyższego standardu staranności. Sądy oceniły zachowanie powoda z uwzględnieniem różnych okoliczności, między innymi jego doświadczenia życiowego i zawodowego, a także faktu pełnienia przez niego przez wiele lat funkcji przewodniczącego zarządu zakładowej organizacji związkowej. Nie miało to nic wspólnego z czynieniem jakiegokolwiek zróżnicowania pracowników w możliwości realizacji przez nich swoich praw w oparciu o przynależność związkową, co mogłoby stanowić przejaw nierównego traktowania.

2. 3. Nie jest uzasadniony zarzut skargi kasacyjnej dotyczący naruszenia art. 39 k.p. w związku z art. 45 k.p. i art. 47 k.p. oraz art. 189 k.p.c. w wyniku odmowy zbadania zasadności wypowiedzenia umowy o pracę. Zdaniem skarżącego, zaskarżony wyrok Sądu Okręgowego pozostaje w rażącej sprzeczności z wykładnią Sądu Najwyższego zaprezentowaną między innymi w orzeczeniu z 18 grudnia 2003 r., I PK 117/03 (Monitor Prawniczy 2004 nr 3, poz. 107). Zdaniem pełnomocnika powoda, pogląd Sądu Okręgowego, że w razie uchybienia terminu do wniesienia odwołania od wypowiedzenia umowy o pracę brak jest podstaw do badania, czy wypowiedzenie nastąpiło z naruszeniem przepisów prawa pracy, w rażący sposób odbiega od wykładni tego zagadnienia dokonanej przez Sąd Najwyższy, który w uzasadnieniu powołanego wyroku stwierdził, iż błędny jest pogląd głoszący, że przekroczenie przez pracownika terminu prawa materialnego określonego w art. 264 § 1 k.p. uniemożliwia ocenę zasadności wypowiedzenia umowy o pracę i powoduje oddalenie powództwa.

Przedstawiona argumentacja skarżącego jest pozbawiona racji. W uzasadnieniu wyroku Sądu Najwyższego z 18 grudnia 2003 r., I PK 117/03 (Wokanda 2004 nr 9, poz. 30) próżno szukać przytoczonej przez skarżącego tezy. Sprawa I PK 117/03, zakończona wyrokiem z 18 grudnia 2003 r., w ogóle nie dotyczyła zagadnienia uchybienia terminu do wniesienia odwołania od wypowiedzenia umowy pracę. W orzecznictwie Sądu Najwyższego przyjęty jest całkowicie odmienny pogląd, a mianowicie, że niezachowanie przez pracownika terminu do zaskarżenia wypowiedzenia umowy o pracę wyłącza potrzebę rozważania zasadności i legalności przyczyn tego wypowiedzenia (por. wyrok SN z 23 czerwca 2005 r., II PK 287/04, Prawo Pracy 2006 nr 1, s. 33, wyrok SN z 23 listopada 2001 r., I PKN 693/00, OSNP 2003 nr 22, poz. 539). Ponadto, Sąd Okręgowy wyraźnie stwierdził w uzasadnieniu zaskarżonego wyroku, że wypowiedzenie powodowi umowy o pracę było niezgodne z prawem jako naruszające ochronę pracowników w wieku przedemerytalnym wynikającą z art. 39 k.p. Oddalenie powództwa nastąpiło nie w następstwie uznania, że wypowiedzenie było zgodne z prawem, lecz w następstwie przypisania powodowi zawinionego przekroczenia terminów prawa materialnego wynikających z art. 264 § 1 k.p. i art. 265 § 2 k.p.

Mając powyższe na uwadze, Sąd Najwyższy orzekł jak w sentencji na podstawie art. 398<sup>14</sup> k.p.c.

=====