



Sygn. akt III PK 40/11

**WYROK
W IMIENIU RZECZYPOSPOLITEJ POLSKIEJ**

Dnia 26 stycznia 2012 r.

Sąd Najwyższy w składzie :

SSN Maciej Pacuda (przewodniczący)

SSN Halina Kiriło

SSN Jerzy Kwaśniewski (sprawozdawca)

w sprawie z powództwa W. I.

przeciwko Wytwórni Sprzętu Komunikacyjnego PZL – Ś. Spółce Akcyjnej w Ś.

o przywrócenie do pracy,

po rozpoznaniu na posiedzeniu niejawnym w Izbie Pracy, Ubezpieczeń

Społecznych i Spraw Publicznych w dniu 26 stycznia 2012 r.,

skargi kasacyjnej strony pozwanej od wyroku Sądu Okręgowego - Sądu Pracy i

Ubezpieczeń Społecznych w L.

z dnia 2 grudnia 2010 r.,

**uchyla zaskarżony wyrok i przekazuje sprawę Sądowi
Okręgowemu - Sądowi Pracy i Ubezpieczeń Społecznych w L.
do ponownego rozpoznania i rozstrzygnięcia o kosztach
postępowania kasacyjnego.**

UZASADNIENIE

Wyrokiem z dnia 15 czerwca 2010 r. Sąd Rejonowy – Sąd Pracy i Ubezpieczeń Społecznych w L. w sprawie z powództwa W. I. przeciwko Wytwórni Sprzętu Komunikacyjnego „PZL – Ś.” S. A. w Ś. o przywrócenie do pracy: zasądził od pozwanego na rzecz powoda kwotę 8.295,39 zł tytułem odszkodowania (pkt I.); oddalił powództwo o przywrócenie do pracy (pkt II.); wyrokowi w pkt I. do kwoty 2.765,13 zł. nadał rygor natychmiastowej wykonalności (pkt III.); zasądził od pozwanego na rzecz powoda 60 zł. tytułem zwrotu kosztów procesu (pkt IV); nakazał ściągnąć od pozwanego na rzecz Skarbu Państwa (kasa SR w L.) kwotę 414 zł. tytułem nieuiszczonej opłaty oraz 185 zł. tytułem zwrotu poniesionych w sprawie wydatków (pkt V.).

Wyrok Sądu Rejonowego zaskarżyły apelacjami obydwie strony.

Wyrokiem z dnia 2 grudnia 2010 r. Sąd Okręgowy – Sąd Pracy w L.: uwzględniając apelację powoda na podstawie art. 386 § 1 k.p.c. zmienił zaskarżony wyrok w pkt I. i II. w ten sposób, że przywrócił powoda do pracy u strony pozwanej na poprzednich warunkach pracy i płacy (pkt I.); natomiast na podstawie art. 385 k.p.c. oddalił apelację strony pozwanej (pkt II.).

Sąd drugiej instancji podzielił podstawę faktyczną zaskarżonego wyroku Sądu pierwszej instancji, która przedstawia się następująco. Powód jest zatrudniony w pozwanej Spółce od 24 sierpnia 1976 r. W ostatnim okresie zatrudnienia powód pracował jako monter wiązek elektrycznych. Powód jest od urodzenia głuchoniemy. U powoda pomimo funkcjonowania poznawczego w granicach normy intelektualnej nie wykształciła się zdolność myślenia abstrakcyjnego. Brak mu zdolności zarówno do abstrahowania, jak i uogólnienia i klasyfikacji pojęć. Podczas czytania treści pisanych z uwagi na brak autokontroli słuchowej dochodzi do opuszczania słów, sylab, liter, co w konsekwencji prowadzi do zniekształceń i deformacji całego tekstu. Powód nie rozumiejąc sensu poszczególnych słów i zwrotów, często nie może sobie wyobrazić zjawisk i sytuacji opisanych w tekście, nie rozumie zawartych tam myśli. Od 16 stycznia 2009 r. powód nie stawiał się do pracy. Nikt nie informował pozwanego pracodawcy o przyczynie nieobecności powoda w pracy. Dopiero w dniu 27 stycznia 2009 r.

matka powoda G. S. przyniosła zaświadczenie, z którego wynikało, że powód od dnia 23 stycznia 2009 r. przebywa na kuracji w Szpitalu [...] w L. W dniu 16 lutego 2009 r. zostało wystawione przez Szpital [...] w L. Oddział [...] zaświadczenie lekarskie, stwierdzające, że w okresie od dnia 16 stycznia do dnia 20 lutego 2009 r. powód był niezdolny do pracy. Pismem z dnia 26 stycznia 2009 r., które powód otrzymał drogą pocztową w dniu 3 lutego 2009 r., pracodawca powoda rozwiązał z nim umowę o pracę bez zachowania okresu wypowiedzenia z uwagi na ciężkie naruszenie podstawowych obowiązków pracowniczych (nieobecność nieusprawiedliwiona od 16 stycznia 2009 r.). Pismem z dnia 8 lutego 2009 r. powód zwrócił się do Międzyzakładowej Komisji Pojednawczej o anulowanie dokonanego mu wypowiedzenia. W piśmie tym powód wskazywał, że był ciężko chory, a była żona nie udzieliła mu pomocy. Dopiero córka zadzwoniła do jego matki, a ta wezwała pogotowie ratunkowe, które zawiozło powoda do szpitala, gdzie aktualnie przebywa. W dniu 19 lutego 2009 r. odbyło się posiedzenie Międzyzakładowej Komisji Pojednawczej. W posiedzeniu tym brał udział powód i jego matka. Nie było tłumacza języka migowego. W trakcie posiedzenia Komisji została zawarta ugoda, w ramach, której pozwany pracodawca zobowiązał się do zmiany trybu rozwiązania umowy o pracę, z rozwiązania umowy bez wypowiedzenia na rozwiązanie umowy za wypowiedzeniem. W dniu 27 lutego 2009 r. powód podpisał w „kadrach” pozwanego pismo, w którym pracodawca cofnął swoje oświadczenie z dnia 26 stycznia 2009 r. o rozwiązaniu umowy o pracę bez wypowiedzenia. W tym samym dniu powód odebrał pismo pracodawcy zawierające oświadczenie woli pracodawcy o rozwiązaniu umowy o pracę z zachowaniem 3 – miesięcznego okresu wypowiedzenia, który upłynął w dniu 31 maja 2009 r. Jako przyczynę wypowiedzenia wskazano: naruszenie § 2 rozporządzenia Ministra Pracy i Polityki Socjalnej z dnia 15 maja 1996 r. w sprawie sposobu usprawiedliwiania nieobecności w pracy oraz udzielania pracownikom zwolnień od pracy (Dz. U Nr 60, poz. 281 ze zm.; dalej jako: „rozporządzenie z 15 maja 1996 r.”) tj. niepowiadomienie pracodawcy w terminie o przyczynie swojej nieobecności w pracy od dnia 16 stycznia 2009 r. Przy wręczaniu powodowi tych pism nie było tłumacza języka migowego. W dniu 12 maja 2009 r. powód wraz z matką stawili się u dyrektora personalnego pozwanego pracodawcy i wnosili o nierozwiązywanie z

powodem umowy o pracę. W dniu 25 maja 2009 r. zostało wystawione skierowanie na badania okresowe dla powoda. Powód otrzymał to skierowanie od sekretarki J. K. Powód w dniu 10 czerwca 2009 r. wniósł pozew o uznanie za bezskuteczne oświadczenia pracodawcy o rozwiązaniu umowy o pracę za wypowiedzeniem, o przywrócenie do pracy albo o odszkodowanie.

Sąd drugiej instancji podzielił także podstawę prawną wyroku Sądu pierwszej instancji poza oceną, że przywrócenie powoda do pracy u strony pozwanej było niecelowe.

W szczególności podzielił stanowisko zaskarżonego wyroku, że uchybienie terminowi przewidzianemu w art. 264 § 1 k.p. nastąpiło z przyczyn niezawinionych przez powoda i w konsekwencji należało przywrócić powodowi termin do wniesienia odwołania od dokonanego mu wypowiedzenia na podstawie art. 265 k.p. Za zasadnością przywrócenia powodowi powyższego terminu przemawia w szczególności to, że przy wręczaniu mu pisma rozwiązującego umowę o pracę nie było tłumacza języka migowego. Powód zaś z racji niepełnosprawności nie jest w stanie zrozumieć pojęć abstrakcyjnych, ma problemy ze zrozumieniem „pism urzędowych”. Nie można być pewnym, że w dacie wręczenia powodowi pisma zawierającego oświadczenie pracodawcy o wypowiedzeniu wiedział on co oznacza treść tego pisma oraz treść pouczenia o sposobie i trybie odwołania. Ponadto powód w okresie wypowiedzenia podejmował próby polubownego załatwienia sporu zwracał się w tej sprawie do pracodawcy. Dopiero pismem z dnia 25 maja 2009 r. pracodawca poinformował powoda, że po dokonaniu ponownej analizy możliwości zatrudnienia powoda, podtrzymuje swoją decyzję o wypowiedzeniu umowy o pracę. Z akt osobowych powoda nie wynika, kiedy powód to pismo otrzymał. Jeszcze zaś pod koniec maja 2009 r. powód otrzymał skierowanie na badania okresowe. Powód mógł, zatem przypuszczać, że pracodawca rozważa możliwość cofnięcia wypowiedzenia.

Sąd drugiej instancji podzielił także stanowisko zaskarżonego wyroku Sądu pierwszej instancji w zakresie oceny niezasadności przyczyny wypowiedzenia wskazanej powodowi w oświadczeniu o wypowiedzeniu umowy o pracę. Przepis § 1 ust. 2 rozporządzenia z dnia 15 maja 1996 r. stanowi, że pracownik powinien uprzedzić pracodawcę o przyczynie i przewidywanym okresie nieobecności w

pracy, jeżeli przyczyna tej nieobecności jest z góry wiadoma lub możliwa do przewidzenia, zaś zgodnie z § 1 ust. 2 tego rozporządzenia w razie zaistnienia przyczyn uniemożliwiających stawienie się do pracy, pracownik jest obowiązany niezwłocznie zawiadomić pracodawcę o przyczynie swojej nieobecności i przewidywanym okresie jej trwania, nie później jednak niż w drugim dniu nieobecności w pracy. Jeżeli przepisy prawa pracy obowiązujące u danego pracodawcy nie określają sposobu zawiadomienia pracodawcy o przyczynie nieobecności pracownika w pracy, zawiadomienia tego pracownik dokonuje osobiście lub przez inną osobę telefonicznie lub za pośrednictwem innego środka łączności albo drogą pocztową, przy czym za datę zawiadomienia uważa się wtedy datę stempla pocztowego. Z kolei przepis § 2 ust. 3 tego rozporządzenia, stanowi, że niedotrzymanie terminu przewidzianego w ust. 1 może być usprawiedliwione szczególnymi okolicznościami uniemożliwiającymi terminowe dopełnienie przez pracownika obowiązku określonego w tym przepisie, zwłaszcza jego obłożną chorobą połączoną z brakiem lub nieobecnością domowników albo innym zdarzeniem losowym.

Sąd drugiej instancji uwzględnił to, że powód przez 32 dni przebywał w szpitalu na Oddziale [...] oraz to, że w dniach bezpośrednio poprzedzających pobyt w szpitalu cierpiał na [...]. Będąc w tak złym stanie zdrowia powód nie był w stanie powiadomić pracodawcy o przyczynie swojej nieobecności w pracy i nie mógł przedstawić pracodawcy zaświadczenia o niezdolności do pracy (takie zaświadczenie obejmujące okres od 16 stycznia do 20 lutego 2009 r. zostało wystawione dopiero 16 lutego 2009 r.). Powyższe okoliczności powodują – według Sądu drugiej instancji -, że rozwiązanie umowy o pracę wskazujące jako przyczynę wypowiedzenia niepowiadomienie pracodawcy w terminie o przyczynie nieobecności w pracy jest nieuzasadnione.

Wyrok Sądu Okręgowego (w całości) strona pozwana zaskarżyła skargą kasacyjną. Skargę oparto na podstawie materialnoprawnej (art. 398³ § 1 pkt 1 k.p.c.) i zarzucono:

1. błędną wykładnię art. 265 § 1 k.p. przez przyjęcie, że w sytuacji, gdy głuchoniemy pracownik otrzymuje wypowiedzenie umowy o pracę bez udziału tłumacza języka migowego, to wniesienie przez niego odwołania do sądu z

przekroczeniem 7 dniowego terminu jest zawsze usprawiedliwione w aspekcie przywrócenia tego terminu, bez względu na rozmiar przekroczenia terminu, a pracownikowi takiemu nie można przypisać winy w przekroczeniu przedmiotowego terminu polegającej na tym, że jeśli nie rozumie treści pisma wypowiedzającego umowę o pracę (w tym pouczenia o odwołaniu do sądu) to powinien sam zwrócić się do tłumacza języka migowego;

2. niezastosowanie art. 265 § 2 k.p.;

3. błędną wykładnię § 2 ust. 2 i ust. 3 rozporządzenia Ministra Pracy i Polityki Socjalnej z dnia 15 maja 1996 r. w sprawie sposobu usprawiedliwiania nieobecności w pracy oraz udzielania pracownikom zwolnień od pracy przez przyjęcie, że w świetle tych przepisów niedotrzymanie przez pracownika terminu powiadomienia pracodawcy o przyczynie i okresie trwania nieobecności w pracy jest usprawiedliwione w przypadku jego choroby bez względu na to, że pracownik mógł dokonać powyższego powiadomienia przez inne osoby.

Skarżąca wniosła o uchylenie zaskarżonego wyroku w całości i przekazanie sprawy do ponownego rozpoznania Sądowi drugiej instancji wraz z rozstrzygnięciem o kosztach procesu według norm przepisanych.

Sąd Najwyższy zważył, co następuje:

Zgodnie z art. 265 § 1 k.p. sąd pracy na wniosek pracownika przywróci określony w art. 264 k.p. termin odwołania od wypowiedzenia umowy o pracę, jeżeli jego uchybienie nastąpiło bez winy pracownika. Wniosek w tym zakresie należy złożyć w ciągu siedmiu dni od dnia ustania przyczyny uchybienia terminu, uprawdopodobniając okoliczności uzasadniające przywrócenie terminu (art. 265 § 2 k.p.). W orzecznictwie Sądu Najwyższego przyjmuje się, że już samo złożenie przez pracownika pozwu po upływie tego terminu stanowi równoczesne złożenie wniosku o przywrócenie terminu (por. uzasadnienie uchwały składu siedmiu sędziów z dnia 14 marca 1986 r., III PZP 8/86 – OSNC 1986/12/194), a uwzględnienie powództwa pracownika bez wydania odrębnego postanowienia o przywróceniu terminu do dokonania tej czynności (art. 265 § 1 k.p.) oznacza jego

przywrócenie (por. wyrok z dnia 24 stycznia 1997 r., I PKN 1/96, OSNAPiUS 1997/18/337).

Przepis art. 265 k.p. nie może być jednak rozumiany w ten sposób, że pracownik, który wnosi pozew o nawiązanie stosunku pracy ze znacznym przekroczeniem terminu określonego w art. 264 § 1 k.p. i nie składa odrębnego wniosku o przywrócenie terminu, nie jest obowiązany do uprawdopodobnienia okoliczności uzasadniających przywrócenie terminu, a także, że Sąd, który stwierdzi przekroczenie terminu określonego w art. 264 § 1 k.p. nie wyjaśnia czy został zachowany określony w art. 265 § 2 k.p. termin do wystąpienia o przywrócenie uchybionego terminu (por. wyrok Sądu Najwyższego z dnia 10 listopada 2006 r., III PK 73/06 – LEX nr 738116). W rozpoznawanej sprawie jest niesporne, że przekroczenie przez powoda terminu określonego w art. 264 § 1 k.p. wyniosło ponad trzy miesiące, a zatem było to przekroczenie znaczne. Zgodnie z wyrokiem Sądu Najwyższego z dnia 22 listopada 2001 r., I PKN 660/00 (OSNP 2003/20/487) znaczne przekroczenie siedmiodniowego terminu do wniesienia odwołania od wypowiedzenia umowy o pracę mogą usprawiedliwiać tylko szczególne okoliczności trwające przez cały czas opóźnienia. Sąd drugiej instancji w zaskarżonym wyroku – rozważając przywrócenie powodowi terminu do wniesienia odwołania od wypowiedzenia umowy o pracę – przyjął dwie przyczyny usprawiedliwiające niezawinione naruszenie przez powoda terminu określonego w art. 264 § 1 k.p. Pierwsza z nich dotyczy niezrozumienia przez powoda zawartego w piśmie zawierającym wypowiedzenie umowy o pracę pouczenia o terminie w jakim powinno być wniesione odwołanie, druga zaś odnosi się do podejmowanych prób uzyskania przez powoda cofnięcia oświadczenia pracodawcy. W zakresie pierwszej z tych przyczyn – w kwestii zrozumienia przez powoda treści pouczenia o sposobie i trybie odwołania od wypowiedzenia umowy o pracę – Sąd w zaskarżonym wyroku ustalił, że w dacie wręczenia powodowi wypowiedzenia nie było tłumacza języka migowego i dlatego powód mógł nie zrozumieć treści pouczenia. Ustalenie to odnosi się do stanu rzeczy z chwili doręczenia pisma wypowiadającego umowę o pracę to jest w dniu 27 lutego 2009 r. Brakuje natomiast ustalenia w zakresie następującego po wypowiedzeniu okresu 3 miesięcy, w którym powód nie wniósł odwołania. Nie wiadomo dlaczego tak długo

trwał stan usprawiedliwionego niezrozumienia przez powoda jego prawa do wniesienia odwołania w terminie, oznaczonym w przekazywanym mu przez pracodawcę na piśmie pouczeniu. W szczególności Sąd nie ustalił czy powód podjął odpowiednie do jego sytuacji starania o zrozumienie pouczenia także z udziałem osób trzecich, np. matki, która udzieliła mu pomocy, czy tłumacza języka migowego, który według Sądu – był potrzebny przy wypowiedzeniu.

W zakresie drugiej z przyczyn niezawinionego uchybienia przez powoda terminowi określonego w art. 264 § 1 k.p. – przypuszczenia powoda, że pozwany rozważył możliwość cofnięcia wypowiedzenia – również brakuje ustalenia, kiedy ta przyczyna niezawinionego uchybienia terminowi ustała. Okoliczności w tym zakresie rozważone przez sąd drugiej instancji nie zostały odniesione do siedmiodniowego terminu, o którym mowa w art. 265 § 2 k.p. co nasuwa istotne wątpliwości skoro po 31 maja 2009 r., to jest po zakończeniu okresu wypowiedzenia i stosunku pracy powód raczej nie mógł nadal liczyć na pozytywne zakończenie „pertraktacji” w sprawie cofnięcia wypowiedzenia.

Pominięcie w podstawach wyroku Sądu Okręgowego ustalenia okoliczności dotyczących ustania przyczyny uchybienia terminu określonego w art. 264 § 1 k.p., uzasadnia zarzut skargi kasacyjnej dotyczącej niezastosowania art. 265 § 2 k.p.

Niezasadny jest natomiast zarzut błędnej wykładni § 2 ust. 2 i ust. 3 rozporządzenia Ministra Pracy i Polityki Socjalnej z dnia 15 maja 1996 r. w sprawie sposobu usprawiedliwiania nieobecności w pracy oraz udzielania pracownikom zwolnień od pracy.

Wbrew temu zarzutowi z podstawy prawnej zaskarżonego wyroku przedstawionej w jego uzasadnieniu nie wynika jakoby Sąd przyjął, że pracownik nie powinien posługiwać się pomocą domowników dla przekazania pracodawcy informacji o przyczynie nieobecności w pracy. Żadnej takiej tezy w wyroku nie ma, natomiast nie budzi zastrzeżeń subsumcyjne zastosowanie powołanego przepisu do ustalonych okoliczności faktycznych, w szczególności dotyczących stanu psychicznego powoda uniemożliwiającego mu nawiązanie kontaktu nawet z osobami bliskimi.

Z powyższych względów Sąd Najwyższy na podstawie art. 398¹⁵ § 1 k.p.c. orzekł jak w sentencji.

/tp/