



Sygn. akt I PK 41/12

**WYROK  
W IMIENIU RZECZYPOSPOLITEJ POLSKIEJ**

Dnia 5 lipca 2012 r.

Sąd Najwyższy w składzie :

SSN Zbigniew Hajn (przewodniczący, sprawozdawca)

SSN Józef Iwulski

SSN Zbigniew Korzeniowski

w sprawie z powództwa W. J.

przeciwko "C. D. " S.A.

o odszkodowanie,

po rozpoznaniu na posiedzeniu niejawnym w Izbie Pracy, Ubezpieczeń

Społecznych i Spraw Publicznych w dniu 5 lipca 2012 r.,

skargi kasacyjnej powoda od wyroku Sądu Okręgowego - Sądu Pracy i  
Ubezpieczeń Społecznych w K.

z dnia 3 listopada 2011 r.,

- 1. oddała skargę kasacyjną,**
- 2. zasądza od powoda na rzecz strony pozwanej 120 (sto dwadzieścia) zł tytułem zwrotu kosztów postępowania kasacyjnego.**

## UZASADNIENIE

Sąd Rejonowy w C. wyrokiem z dnia 27 czerwca 2011 r. oddalił powództwo W. J. skierowane przeciwko byłemu pracodawcy C. – D. S.A. o zasądzenie 45.000 zł tytułem odszkodowania za niezgodne z prawem rozwiązanie umowy o pracę bez wypowiedzenia.

Sąd Rejonowy ustalił, że strony łączyła umowa o pracę zawarta 1 kwietnia 2002 r., na podstawie której powód był zatrudniony na stanowisku prezesa zarządu. Umowa została zawarta na czas pełnienia funkcji prezesa zarządu, z zastrzeżeniem, że może być rozwiązana przez strony z zachowaniem trzymiesięcznego okresu wypowiedzenia lub w drodze porozumienia stron. W dniu 26 kwietnia 2006 r. na posiedzeniu zgromadzenia wspólników powołany został nowy prezes zarządu, a 4 maja 2006 r. powód otrzymał świadectwo pracy, w którym jako podstawę rozwiązania umowy wskazano upływ czasu na jaki była zawarta. Powód uznając, że strony łączyła umowa o pracę na czas nieokreślony, pismem z 11 maja 2006 r. zażądał sprostowania świadectwa pracy przez wskazanie, że łączyła je umowa o pracę na czas nieokreślony. Pozwana odmówiła. Od odmowy sprostowania powód się nie odwołał. Postanowieniem z dnia 30 listopada 2006 r. Sąd Rejonowy w K. Wydział Gospodarczy uwzględnił wniosek powoda o wykreślenie z rejestru nowego prezesa zarządu. Pomimo to powód nie został dopuszczony do pracy. W dniu 9 grudnia 2006 r. Rada Nadzorcza strony pozwanej odwołała go z zarządu spółki. Pismem z dnia 5 czerwca 2006 r. pozwana poinformowała o rozwiązaniu umowy o pracę z powodem wraz z upływem kadencji prezesa zarządu z dniem 28 kwietnia 2006 r.; powód nie kwestionował otrzymania tego pisma. Profesjonalny pełnomocnik złożył 25 sierpnia 2006 r. w imieniu powoda pozew do Sądu Rejonowego w O. o ustalenie istnienia stosunku pracy, wskazując, że strony łączyła umowa na czas nieokreślony. Na rozprawie 1 października 2007 r. pełnomocnik powoda zmodyfikował żądanie, podając, że domaga się ustalenia, że między stronami istnieje nadal stosunek pracy i cofnął żądanie wydania świadectwa pracy - z uzasadnieniem dotychczasowym. Powód na rozprawie w dniu 1 października 2007 r., słuchany w charakterze strony (k. 256, 257) przyznał, że w kwietniu i maju 2006 r. - w związku z czynnościami pozwanej - nie złożył odwołania

do sądu, mimo, że wiedział, że czynności pracodawcy są sprzeczne z prawem, a pracodawca wyraźnie określił, że nie jest jego pracownikiem już w piśmie odmawiającym sprostowania świadectwa pracy. Przyznał też, że z początkiem maja nawiązał nowy stosunek pracy, wobec stanowiska przedstawionego przez stronę pozwaną. Na rozprawie 3 grudnia 2007 r. pełnomocnik powoda po raz kolejny zmienił żądanie, domagając się ustalenia, że umowa o pracę łącząca strony była umową na czas nieokreślony i ustała 9 grudnia 2007 r.

Wyrokiem z dnia 12 grudnia 2007 r. Sąd Rejonowy w O. oddalił powództwo w zakresie żądania ustalenia istnienia stosunku pracy. Wyrokiem z dnia 13 maja 2008 r., Sąd Okręgowy w K. oddalił apelację powoda, przyjmując odmiennie od Sądu pierwszej instancji, że umowa łącząca powoda z pozwaną Spółką została zawarta na czas wykonania określonej pracy, tj. na czas pełnienia funkcji prezesa zarządu. Sąd Okręgowy podzielił stanowisko, że umowa trwała do czasu wygaśnięcia mandatu powoda, tj. do 28 kwietnia 2006 r. Od powyższego wyroku pełnomocnik powoda złożył skargę kasacyjną. Sąd Najwyższy wyrokiem z dnia 20 marca 2009 r., I PK 182/08, OSNP 2010 nr 21-22, poz. 258, uchylił zaskarżony wyrok Sądu Okręgowego w części dotyczącej ustalenia istnienia stosunku pracy i przekazał ją w tym zakresie do ponownego rozpoznania. Na rozprawie 4 marca 2010 r. pełnomocnik powoda oświadczył, że domaga się ustalenia istnienia stosunku pracy między stronami do nadal. W wyniku ponownego rozpoznania sprawy, wyrokiem z dnia 18 marca 2010 r., Sąd Okręgowy oddalił apelację powoda. Wyrok ten jest prawomocny. W uzasadnieniu Sąd Okręgowy wskazał, że umowa o pracę łącząca strony była umową o pracę na czas nieokreślony. Jednakże w oparciu o ustalony stan faktyczny, nie może przyjąć istnienia tego stosunku do 3 grudnia 2006 r., bądź do 9 grudnia tego roku, a także, że istnieje on nadal przede wszystkim dlatego, że strona pozwana pismem z 6 czerwca 2006 r. poinformowała powoda, że umowa o pracę uległa rozwiązaniu z dniem 28 kwietnia 2006 r. w związku z upływem kadencji, na którą był powołany. W związku z tym powód nie mógł mieć żadnych wątpliwości, co do faktu, że umowa o pracę została rozwiązana. Sąd Okręgowy uznał, że stosunek pracy powoda uległ rozwiązaniu z dniem 28 kwietnia 2006 r. Ponadto Sąd ten ustalił, że w połowie listopada 2010 r. powód, korzystając z porad radcy prawnego w sprawie żądania odprawy

pieniężnej, powziął od niego informację o przysługującym mu uprawnieniu żądania odszkodowania. Powód był zatrudniony jako prezes zarządu spółki, zatrudniał i zwalniał pracowników, wręczając im oświadczenia o wypowiedzeniu umowy o pracę, które zawierały pouczenia o prawie odwołania się do sądu i terminach odwołania. W sprawie z jego powództwa o ustalenie istnienia stosunku pracy cały czas był reprezentowany przez fachowego pełnomocnika. Pierwszy wniosek o przywrócenie terminu i pierwsze żądanie zapłaty odszkodowania powód zgłosił 19 listopada 2010 r., a więc po upływie 4,5 roku od otrzymania oświadczenia woli pracodawcy o zakończeniu istnienia terminowej umowy.

Mając na uwadze powyższy stan sprawy, Sąd pierwszej instancji zważył, że artykuł 264 k.p. jest przepisem prawa materialnego, terminy w nim podane są więc przepisami prawa materialnego, do których nie mają zastosowania przepisy Kodeksu postępowania cywilnego dotyczące uchybienia i przywrócenia terminu. Sąd oddala więc powództwo, jeżeli pozew wniesiony został po upływie terminów określonych w art. 264 k.p., których nie przywrócono oraz po upływie terminu określonego w art. 265 k.p. Instytucja przywrócenia terminu określona w art., 265 k.p. nie jest tożsama z tą, o której traktują przepisy art. 168 i nast. k.p.c. Zgodnie z art. 265 § 2 k.p., wniosek musi być zgłoszony w nieprzekraczalnym terminie siedmiu dni od ustania przyczyny uchybienia terminu i zawierać uprawdopodobnienie okoliczności uzasadniających żądanie. Jak wykazało postępowania dowodowe, powód powziął wiadomość, że stosunek pracy ustał najpóźniej 5 czerwca 2006 r., gdy otrzymał pismo strony pozwanej wskazujące, że stosunek pracy ustał z dniem 28 kwietnia 2006 r. w związku z upływem terminu czasu jej trwania. Ale już wcześniej, bo 4 maja 2006 r., powód otrzymał świadectwo pracy, w którym pozwana zawarła stwierdzenie, że umowa zakończyła się 28 kwietnia 2006 r. w związku z upływem terminu jej wykonania. Powód 11 maja 2006 r. złożył do pracodawcy wniosek o sprostowanie tego świadectwa przez wskazanie, że między stronami istniała umowa o pracę na czas nieokreślony. Od odmowy jego sprostowania nie odwołał się. Pracodawca złożył więc powodowi najpóźniej 5 czerwca 2006 r. oświadczenie woli o zakończeniu umowy o pracę w związku z upływem terminu do wykonania pracy, dla której była zawarta. Datą zawiadomienia pracownika o zakończeniu istnienia stosunku pracy jest dzień

złożenia takiego oświadczenia przez pracodawcę. Złożenie oświadczenia woli ma miejsce wtedy, gdy pracownik zapoznał się z jego treścią. Następuje ono bez względu na to, czy pracodawca zachowuje, czy też narusza przepisy o rozwiązywaniu umów o pracę. Dlatego pracownik, wiedząc, że pracodawca nie uważa go już za swojego pracownika wskutek błędnej oceny, że doszło do zakończenia umowy - powinien zgłosić pozew do sądu pracy i wykazywać, że deklaracja pracodawcy o ustaniu umowy była wadliwa i nie mogła doprowadzić do legalnego i skutecznego zakończenia trwania stosunku pracy. Adekwatne roszczenia powód powinien zgłosić w terminie określonym w art. 264 § 1 lub 2 k.p., który biegnie od daty powzięcia wiadomości o tym, że pracodawca stwierdził rozwiązanie umowy wskutek upływu okresu na jaki była zawarta. Na taką wiadomość, która może dotrzeć do pracownika w każdej formie ujawniającej wolę pracodawcy ustania stosunku pracy (art. 61 k.c. w związku z art. 300 k.p.), pracownik powinien zareagować tak, jak na bezprawne rozwiązanie terminowej umowy o pracę. W stanie faktycznym sprawy powód wiedział, że po 28 kwietnia 2006 r. pracodawca nie uznawał go za swojego pracownika, bowiem niezwłocznie podjął pracę w innej spółce, nie wykazał gotowości do pracy u pozwanej. Faktem jest, że oświadczenie pracodawcy nie zawierało pouczenia o prawie i terminach złożenia odwołania do sądu, a to w związku z błędnym przyjęciem rodzaju umowy o pracę. Jednak wiedza i doświadczenie zawodowe powoda, który jako prezes zarządu, wypowiadał umowy o pracę, nie pozwalają sądowi przyjąć, że był nieporadny i nie wiedział jakie roszczenie zgłosić, nadto przyznał, słuchany jako strona, że wie, że w każdym wypadku można zgłosić żądanie do sądu. O ile zdaniem Sądu, forma rozwiązania umowy o pracę, jak i brak pouczenia o środkach odwoławczych mogły usprawiedliwiać jego błędne przekonanie, że umowa trwa nadal - chociaż przeczą temu zachowania powoda po 28 kwietnia 2006 r. - zwłaszcza w sytuacji, gdy ocena prawna łączącego strony stosunku prawnego nie była jednoznaczna i sporna między stronami, to sytuacja uległa zmianie od sierpnia 2006 r., gdy skorzystał z porady fachowego pełnomocnika, w wyniku czego złożony został pozew o ustalenie, że strony łączyła umowa o pracę na czas nieokreślony, jednakże bez żadnych innych zachowań. W pozwie i późniejszych pismach profesjonalny pełnomocnik powoda, domagając się ustalenia istnienia umowy o

pracę na czas nieokreślony (zmieniając często datę zakończenia tej umowy), nie zgłosił roszczenia o odszkodowanie za niezgodne z prawem rozwiązanie tej umowy, mimo, że przyznał, że powyższe ustalenie pozwoli powodowi na zgłoszenie żądania o odszkodowanie, ani nie złożył wniosku o przywrócenie terminu do zgłoszenia tego roszczenia. Złożenie pozwu o ustalenie rodzaju umowy o pracę, jest żądaniem opartym na innej podstawie faktycznej i prawnej niż żądanie zapłaty odszkodowania w związku z wadliwym stwierdzeniem zakończenia stosunku pracy. Sąd nie miał obowiązku pouczać powoda, reprezentowanego przez fachowego pełnomocnika, o możliwości dochodzenia innych roszczeń niż wyraźnie określone w pozwie. Okoliczności związane z niedochowaniem terminu do złożenia odwołania od oświadczenia pracodawcy o zakończeniu stosunku pracy - poprzedzone czynnościami stron tj. wydanie świadectwa pracy, żądanie jego sprostowania, odmowa sprostowania i ostatecznie pismo pracodawcy z 5 czerwca 2006 r. - ustąpiły najpóźniej do dnia złożenia pozwu o ustalenie istnienia stosunku pracy w Sądzie Rejonowym w O. tj. 25 sierpnia 2006 r., gdy powód skorzystał z porady prawnej fachowego pełnomocnika, przedstawiając całokształt sprawy. Profesjonalny pełnomocnik ma wiedzę, że nawet wadliwe, ale niezaskarżone oświadczenie pracodawcy, prowadzi zawsze do rozwiązania umowy. Jeżeli więc w toku postępowania kwestionował rodzaj umowy łączącej strony, sposób jej rozwiązania i domagał się ustalenia, że trwa ona nadal, winien zgłosić odpowiednie powództwo w tej części. Podważanie czynności prawnych dotyczących rozwiązania umowy o pracę może nastąpić wyłącznie w drodze odpowiedniego powództwa (art. 264 § 1 i 2 k.p.). Nie służy temu celowi roszczenie o ustalenie istnienia umowy o pracę na czas nieokreślony. Nie wiąże się z tym roszczenie o uznanie czynności pracodawcy rozwiązującego stosunek pracy za bezprawne, czy wadliwe, którego konsekwencją byłoby przywrócenie do pracy lub odszkodowanie, a tylko rozstrzygnięcie przez Sąd jakiego rodzaju umowa była zawarta między stronami - czy terminowa, czy na czas nieokreślony. Pełnomocnik powoda wiedział (co wynika z jego pisma), że powodowi przysługuje roszczenie o odszkodowanie, ale przyjął, że może to nastąpić dopiero po ustaleniu przez Sąd rodzaju umowy łączącej strony. Jednakże każde wadliwe - a więc bez pisemnej formy, przy błędnym określeniu rodzaju umowy, bez wskazania przyczyny - oświadczenie pracodawcy

może być zakwestionowane jedynie w drodze powództw określonych w art. 264 k.p. Brak natomiast pouczenia o terminach i sposobach zgłoszenia roszczeń może być podstawą do przywrócenia terminów do ich zgłoszenia. Pierwszy wniosek o przywrócenie terminu i pierwsze żądanie zapłaty odszkodowania powód zgłosił dopiero 19 listopada 2010 r., a więc po upływie 4,5 roku od otrzymania oświadczenia woli pracodawcy o zakończeniu istnienia terminowej umowy. Na uzasadnienie powód podał, że pierwszy raz o istnieniu takiego roszczenia dowiedział się 15 listopada 2010 r., gdy zasięgał porady prawnej. Okoliczności tej w żaden sposób nie wykazał. Przede wszystkim jednak o roszczeniu takim wiedział najdalej na początku rozpoznawania sprawy IV P ... w Sądzie Rejonowym w O., co wynika z pism jego profesjonalnego pełnomocnika. Czynności pełnomocnika są czynnościami samej strony, a więc powód nie może zasłaniać się niewiedzą dotyczącą działań jego pełnomocnika. Przy ocenie możliwości przywrócenia terminów osobie reprezentowanej przez fachowego pełnomocnika, co miało miejsce w sprawie IV P ..., należy uwzględnić wiedzę i koniczność dochowania należytej staranności w ocenie stanu faktycznego i prawnego sprawy przez tego pełnomocnika. Następnie Sąd stwierdził, że zgodnie z art. 265 § 1 k.p., przywrócenie uchybionego terminu możliwe jest tylko przy spełnieniu jednej, koniecznej przesłanki - braku winy w przekroczeniu terminu. Muszą zaistnieć szczególne okoliczności, które spowodowały opóźnienie w wytoczeniu powództwa i związek przyczynowy między nimi a niedochowaniem terminu. Im większe opóźnienie, tym bardziej ważne muszą być usprawiedliwiające przyczyny. Przyczyny muszą być zestawiane z indywidualnymi cechami pracownika mierzonymi poziomem wykształcenia, skalą wiedzy i doświadczenia życiowego, stopniem staranności, jakiej należy oczekiwać od osoby należycie dbającej o swoje interesy. Już z samych tych kryteriów i twierdzeń powoda, że wiedział, że w sytuacjach spornych należy odwołać się do sądu wynika, że mimo braku pouczenia o terminach i sposobach odwołania wiedział o takiej możliwości. Jednakże dopiero po prawie trzech miesiącach zwrócił się do osoby mającej wykształcenie prawnicze, by zasięgnąć bliższej porady prawnej dotyczącej zaistniałej sytuacji. W tym czasie pracował, nie chorował, mógł te czynności wykonać znacznie wcześniej, jako obowiązek osoby dbającej o swoje interesy. Ponadto korzystał z wiedzy fachowego

pełnomocnika, co powoduje, że brak pouczenia o prawie i terminie wniesienia odwołania od oświadczenia pracodawcy o zakończeniu istnienia umowy o pracę nie jest w ogóle przyczyną uzasadniającą przywrócenie terminu, o którym mowa w art. 264 § 1 i 2 k.p.

W apelacji od powyższego wyroku Sądu pierwszej instancji pełnomocnik powoda domagał się zmiany zaskarżonego wyroku i uwzględnienia powództwa, ewentualnie uchylenia tego wyroku i przekazania sprawy do ponownego rozpoznania Sądowi pierwszej instancji.

Wyrokiem zaskarżonym rozpoznawaną skargą kasacyjną Sąd Okręgowy: (I) zmienił zaskarżony wyrok w pkt. II w ten sposób, że zasądzoną nim kwotę obniżył do 60 zł, a w pozostałym zakresie apelację oddalił; (II) zasądził od W. J. na rzecz C. D. S.A. 60 zł tytułem kosztów postępowania odwoławczego.

W uzasadnieniu wyroku sąd odwoławczy wskazał, że w pełni podziela argumentację przytoczoną w uzasadnieniu zaskarżonego wyroku Sądu Rejonowego oraz w odpowiedzi na apelację. Dodatkowo Sąd zauważył, że powód w związku z rodzajem swego wykształcenia uzyskał wiedzę w zakresie prawa pracy w znacznych rozmiarach. Program nauki na uczelni ekonomicznej - kierunku zarządzanie, obejmował bowiem duży segment prawa - w tym prawo pracy. Stosunek pracy między stronami rozwiązał się w 2006 r. i można się jedynie spierać, czy miało to miejsce w maju 2006 r., w czerwcu, czy też w grudniu. Mając to na uwadze Sąd Okręgowy oddalił apelację na podstawie art. 385 kodeksu postępowania cywilnego. Sąd Okręgowy podzielił natomiast stanowisko apelacji dotyczące postanowienia o kosztach postępowania zawarte w punkcie II zaskarżonego wyroku i dokonał stosownej zmiany zaskarżonej części wyroku.

W skardze kasacyjnej pełnomocnik powoda zaskarżył w całości wyrok Sądu Okręgowego, wnosząc o jego uchylenie w całości i wydanie orzeczenia co do istoty sprawy tj. zmianę w całości tego wyroku i zasądzenie na rzecz powoda 45.000 zł wraz z kosztami procesu za obie instancje, ewentualnie o jego uchylenie w całości i przekazanie sprawy Sądowi pierwszej instancji do ponownego rozpoznania, a także o zasądzenie od pozwanej spółki na rzecz skarżącego kosztów postępowania według norm przepisanych.



Skarżący zarzucił wyrokowi Sądu Okręgowego naruszenie przepisów prawa materialnego przez błędną wykładnię i niewłaściwe zastosowanie: (-) art. 265 § 1 i § 2 w związku z art. 264 § 1 i § 2 k.p., a w konsekwencji niezastosowanie art. 45 § 1 k.p. lub art. 56 § 1 k.p., przez przyjęcie, że w sprawie nie zachodziły warunki przywrócenia terminu do złożenia przez skarżącego odwołania do sądu pracy, a roszczenie o zapłatę odszkodowania jest nieuzasadnione; (-) art. 264 § 1 i § 2 k.p., przez przyjęcie, że termin przewidziany w tym przepisie rozpoczął bieg mimo braku pouczenia pracownika o prawie i terminie odwołania do sądu pracy tj. naruszenia art. 30 § 5 k.p. oraz mimo braku złożenia pracownikowi oświadczenia woli przez pracodawcę w przedmiocie rozwiązania stosunku pracy lub też wypowiedzenia stosunku pracy; (-) art. 61 § 1 oraz art. 65 § 1 i § 2 k.c. w związku z art. 300 k.p., a nadto art. 8 k.p., przez uznanie, że pozwana złożyła skarżącemu oświadczenie woli o rozwiązaniu umowy o pracę, podczas gdy brak jest w aktach sprawy dowodu takiego oświadczenia. W skardze podniesiono także, że zaskarżony wyrok wydany został z naruszeniem prawa procesowego w postaci obrazy art. 233 § 1 i art. 231 k.p.c., przez ich niewłaściwe zastosowanie tj. przekroczenie zasady swobodnej oceny dowodów i brak należytej oceny zebranego w sprawie materiału dowodowego, wskazującego na brak wiedzy powoda o przysługującym mu roszczeniu o odszkodowanie oraz jego winy w przekroczeniu terminu do wystąpienia z powództwem.

Na uzasadnienie zarzutów pełnomocnik skarżącego wskazał w szczególności, że powód nigdy nie otrzymał oświadczenia pozwanej (pracodawcy) o wypowiedzeniu lub też rozwiązaniu z nim umowy o pracę, zarazem nie poinformowano go o terminie i sposobie wniesienia odwołania do sądu pracy. Wobec tego termin do wniesienia odwołania w ogóle się nie otworzył, z uwagi na brak oświadczenia o wypowiedzeniu/rozwiązaniu umowy o pracę oraz pouczenia w trybie art. 30 § 5 k.p. Brak pouczenia o prawie i terminie odwołania pozwala twierdzić, że termin do złożenia odwołania nie rozpoczął biegu. Nawet gdyby jednak przyjąć, że termin do złożenia odwołania rozpoczął bieg, to nie można pominąć okoliczności uzasadniających przywrócenie tego terminu pracownikowi, który nie tylko nie został przez pracodawcę pouczony o przysługujących mu roszczeniach i sposobie ich dochodzenia, ale nie otrzymał nawet oświadczenia (w

jakiegokolwiek formie) w przedmiocie wypowiedzenia czy też rozwiązania umowy o pracę.

W odpowiedzi na skargę kasacyjną pozwana wniosła o jej oddalenie w całości i zasądzenie od powoda na rzecz pozwanego kosztów postępowania kasacyjnego, w tym kosztów zastępstwa procesowego według norm prawem przepisanych.

Sąd Najwyższy zważył, co następuje:

Wobec tego, że skarga kasacyjna została oparta na obydwu podstawach określonych w art. 398<sup>3</sup> § 1 k.p.c., w pierwszej kolejności należy rozpoznać zarzuty proceduralne. Zarzuty te są bezzasadne. Zgodnie z art. 398<sup>3</sup> § 3 k.p.c., podstawą skargi kasacyjnej nie mogą być zarzuty dotyczące ustalenia faktów lub oceny dowodów, a taki charakter mają przedstawione w skardze zarzuty dotyczące naruszenia art. 231 i 233 § 1 k.p.c. Poza tym, skarżący nie wskazał ani nie wykazał, że naruszenie tych przepisów mogło mieć istotny wpływ na wyrok. Wobec tego, skoro podstawa naruszenia przepisów postępowania okazała się nieuzasadniona, rozpoznanie skargi należy ograniczyć do oceny zasadności jej podstawy naruszenia przepisów prawa materialnego (art. 398<sup>3</sup> § 1 pkt 1 k.p.c.), a przy tej ocenie Sąd Najwyższy jest związany podstawą faktyczną zaskarżonego wyroku (art. 398<sup>13</sup> § 1 k.p.c.).

Bezpodstawny okazał się zarzut naruszenia art. 61 § 1 i 65 § 1 i 2 k.c. w związku z art. 300 k.p. Na jego uzasadnienie pełnomocnik skarżącego wskazał, że Sąd drugiej instancji błędnie przyjął, że pismo z 5 czerwca 2006 r., informujące powoda o tym, że umowa o pracę uległa rozwiązaniu, zawierało oświadczenie woli pracodawcy w przedmiocie rozwiązania lub też wypowiedzenia umowy o pracę zawartej z powodem. W jego przekonaniu pismo to można traktować jedynie jako zawiadomienie, że pozwana traktowała umowę o pracę zawartą z powodem za umowę na czas wykonywania określonej i z uwagi na wygaśnięcie mandatu do pełnienia funkcji członka zarządu przyjmowała, że uległa ona rozwiązaniu. Autor skargi nie wyjaśnił, na czym konkretnie polegała błędna wykładnia lub niewłaściwe zastosowanie wymienionych przepisów, co praktycznie uniemożliwia Sądowi

Najwyższemu prawną ocenę trafności tych zarzutów. W tej sytuacji, jedynie na marginesie należy zauważyć, że zgodnie z art. 61 § 1 k.c., oświadczenie woli, które ma być złożone innej osobie, jest złożone z chwilą, gdy doszło do niej w taki sposób, że mogła zapoznać się z jego treścią. Odwołanie takiego oświadczenia jest skuteczne, jeżeli doszło jednocześnie z tym oświadczeniem lub wcześniej. Z kolei, według art. 65 § 1 k.c., oświadczenie woli należy tak tłumaczyć, jak tego wymagają ze względu na okoliczności, w których złożone zostało, zasady współżycia społecznego oraz ustalone zwyczaje, a stosownie do § 2 tego artykułu, w umowach należy raczej badać, jaki był zgodny zamiar stron i cel umowy, aniżeli opierać się na jej dosłownym brzmieniu. Tymczasem skarżący twierdzi, że w ogóle nie zostało złożone oświadczenie woli o rozwiązaniu stosunku pracy, nie wykazując związku tego twierdzenia z treścią powołanych wyżej przepisów. Co więcej, sam Autor skargi przyznaje, że pismo z 5 czerwca 2006 r. można traktować jako zawiadomienie, że pozwana traktowała umowę o pracę zawartą z powodem jako umowę na czas wykonywania określonej pracy i z uwagi na wygaśnięcie mandatu do pełnienia funkcji członka zarządu przyjmowała, że uległa ona rozwiązaniu. Wynika więc stąd, że skarżący przyznaje, że wolą pozwanej było zakończenie stosunku pracy z powodem. Nie można też uznać, że oświadczenia zawarte w świadectwie pracy i piśmie z 5 czerwca 2006 r. były aktami wiedzy, stwierdzającymi, że upływ czasu doprowadził do zakończenia stosunku pracy, a nie potwierdzeniami złożonych oświadczeń woli. Należy bowiem zauważyć, że w prawomocnym wyroku z dnia 18 marca 2010 r., VI Pa ... Sąd Okręgowy w K. uznał, że strony łączyła umowa na czas nieokreślony, która została rozwiązana z dniem 28 kwietnia 2006 r. Ocenę tę Sąd Okręgowy oparł na ustaleniu, że wolą stron było zawarcie umowy na czas nieokreślony. Tym orzeczeniem i ustaleniami mieszczącymi się bezpośrednio w jego podstawie faktycznej zarówno Sądy orzekające w pierwszej i drugiej instancji, jak i Sąd Najwyższy, są związani (art. 365 § 1 i 366 k.p.c.). Wobec tego należy przyjąć, że pozwana rozwiązała umowę na czas nieokreślony, co było objęte jej wolą. Fakt złożenia stosownego oświadczenia woli jest więc niewątpliwy. W tym kontekście należy też przypomnieć, że zgodnie z art. 60 k.c., z zastrzeżeniem wyjątków w ustawie przewidzianych, wola osoby dokonującej czynności prawnej może być wyrażona przez każde zachowanie się tej

osoby, które ujawnia jej wolę w sposób dostateczny, w tym również przez ujawnienie tej woli w postaci elektronicznej (oświadczenie woli). W sprawie nie ma wątpliwości, że pracodawca taką wolę wyraził, nie dopuszczając powoda do pracy, wręczając mu świadectwo pracy z informacją o ustaniu stosunku pracy i potwierdzając w informacji z 5 czerwca 2006 r., że stosunek pracy został rozwiązany. Nie ma większego znaczenia dla sprawy, której przedmiotem jest dopuszczalność dochodzenia roszczeń z tytułu wadliwego rozwiązania stosunku pracy na czas nieokreślony, w którym dokładnie momencie oświadczenie zostało złożone (to wymagałoby ponownych i zbędnych dla oceny prawidłowości ocenianego wyroku ustaleń faktycznych). Wystarczające jest ustalenie, że nastąpiło to do 28 kwietnia 2006 r. Nie ma też znaczenia, czy umowa została wypowiedziana wadliwie, czy rozwiązana bez wypowiedzenia. Mogło to mieć wpływ na to, czy odwołanie należało złożyć w terminie 7 czy 14 dni (art. 264 § 1 i 2 k.p.). Wobec upływu długiego czasu (ponad 4 lata, nie ma to znaczenia). Zważywszy, że powód, co wynika z okoliczności sprawy (osoba zarządzająca spółką i dokonująca rozwiązań stosunków pracy, mająca fachowego pełnomocnika itd.) odwołał się od rozwiązania stosunku pracy tak późno, zarzuty naruszenia art. 264 i 265 k.p. są bezpodstawne. W kwestii twierdzeń skarżącego odnoszących się do naruszenia art. 8 k.p. należy stwierdzić, że nie zostały one w ogóle uzasadnione, co uniemożliwia Sądowi Najwyższemu ustosunkowanie się do zarzutów związanych z powołaniem tego przepisu.

Z powyższych względów Sąd Najwyższy orzekł jak w sentencji na podstawie art. 398<sup>14</sup> k.p.c., a o kosztach postępowania kasacyjnego – na podstawie art. 98 § 1 k.p.c.