



Sygn. akt I PK 172/13

WYROK
W IMIENIU RZECZYPOSPOLITEJ POLSKIEJ

Dnia 11 lutego 2014 r.

Sąd Najwyższy w składzie :

SSN Jolanta Strusińska-Żukowska (przewodniczący)

SSN Zbigniew Hajn (sprawozdawca)

SSA Agata Pyjas-Luty

w sprawie z powództwa W. O.

przeciwko Przedsiębiorstwu Wodociągów i Kanalizacji Spółce z ograniczoną odpowiedzialnością w R.

o odszkodowanie za niezgodne z prawem rozwiązanie umowy o pracę,

po rozpoznaniu na posiedzeniu niejawnym w Izbie Pracy, Ubezpieczeń

Społecznych i Spraw Publicznych w dniu 11 lutego 2014 r.,

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

Ubezpieczeń Społecznych w O.

z dnia 3 kwietnia 2013 r.,

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

UZASADNIENIE

Powód W. O. wniósł 12 kwietnia 2012 r. pozew przeciwko Zakładowi Usług Komunalnych Spółka z o.o. w R. - obecnie działającemu jako Przedsiębiorstwo Wodociągów i Kanalizacji Spółka z ograniczoną odpowiedzialnością w R., w którym domagał się zasądzenia 19.290 zł tytułem odszkodowania za niezgodne z prawem wypowiedzenie umowy o pracę. W odpowiedzi na pozew pozwana Spółka wniosła o oddalenie powództwa.

Sąd Rejonowy w K. wyrokiem z dnia 23 listopada 2012 r. zasądził od pozwanej na rzecz powoda 19.290 zł tytułem odszkodowania za niezgodne z prawem rozwiązanie umowy o pracę, 1.800 zł tytułem zwrotu kosztów procesu oraz nakazał ściągnąć od pozwanej na rzecz Skarbu Państwa 965 zł tytułem kosztów sądowych, od których powód był zwolniony z mocy ustawy.

Sąd Rejonowy ustalił, że 22 czerwca 1999 r. zgromadzenie wspólników pozwanej Spółki podjęło uchwałę o powołaniu powoda na stanowisko prezesa jej zarządu. 27 kwietnia 2010 r. przewodniczący rady nadzorczej Spółki zawarł w jej imieniu z powodem umowę o pracę na czas nieokreślony na stanowisku prezesa zarządu. W marcu 2012 r. nowo wybrana rada nadzorcza wyznaczyła posiedzenie, na które został zaproszony powód. Od 21 marca 2012 r. powód przebywał na zwolnieniu lekarskim i nie świadczył pracy. O niezdolności do pracy poinformował telefonicznie 21 marca 2012 r. pracownika kadr. 26 marca 2012 r. powód stawiał się na posiedzenie rady nadzorczej, której przedmiotem była sytuacja pozwanej Spółki. Powód złożył stosowne informacje co do finansów Spółki. W trakcie przerwy w posiedzeniu wprowadzono punkt dotyczący odwołania powoda ze stanowiska prezesa. W wyniku głosowania rada nadzorcza podjęła uchwałę odwołującą powoda z dniem 26 marca 2012 r. ze stanowiska prezesa zarządu i jednocześnie podjęła decyzję o wypowiedzeniu mu umowy o pracę z zachowaniem 3 miesięcznego okresu wypowiedzenia ze skutkiem na 30 czerwca 2012 r. W tym samym czasie zostało przygotowane pismo do powoda zatytułowane „oświadczenie o odwołaniu z funkcji Prezesa Zarządu Zakładu Usług Komunalnych Spółka z o. o w R.”, z którego wynikało między innymi, że na podstawie art. 70 § 1 i 2 k.p., uchwały nr 10/2012 rady nadzorczej z dnia 26 marca 2012 r. powód jest

odwołany ze stanowiska prezesa zarządu, odwołanie jest równoznaczne z rozwiązaniem umowy o pracę za wypowiedzeniem, przyczyną odwołania jest brak zaufania, a okres wypowiedzenia upłył z dniem 30 czerwca 2012 r. Powód został poinformowany o możliwości odwołania się do sądu pracy w terminie 7 dni od otrzymania pisma. Pismo to podpisał przewodniczący rady nadzorczej. Wówczas został poproszony powód, któremu odczytano uchwałę rady nadzorczej i oświadczenie. Powód poinformował, że dokumentów nie przyjmie, gdyż jest na zwolnieniu lekarskim. 27 marca 2012 r. wysłano powodowi listem poleconym na adres domowy uchwałę rady nadzorczej i oświadczenie o odwołaniu z funkcji prezesa. Powód dokumenty odebrał 10 kwietnia 2012 r. 30 marca 2012 r. powód otrzymał skierowanie do specjalistycznej poradni psychiatrycznej w związku z rozpoznaniem zaburzeń depresyjnych. Powód pozostaje pod stałą opieką lekarza psychiatry od maja 2012 r.

Sąd Rejonowy zważył, że powołanie członka zarządu Spółki przez właściwy organ Spółki nie oznacza nawiązania stosunku pracy w drodze powołania w rozumieniu art. 68 k.p., lecz tylko powierzenie określonej osobie funkcji członka organu spółki. Wobec tego, stosunek pracy powoda wynikał z zawartej z nim umowy o pracę, a nie z powołania, o którym stanowi art. 68 § 1 k.p. Oświadczenie o odwołaniu, stanowiące załącznik do uchwały nr 10/2012 z 26 marca 2012 r., było więc w istocie wypowiedzeniem umowy o pracę. Strona pozwana nie mogła dokonać tego wypowiedzenia z uwagi na usprawiedliwioną nieobecność powoda w pracy (art. 41 k.p.). Udział w posiedzeniu rady nadzorczej, na którą powód został zaproszony nie może być traktowany jako świadczenie pracy. Na posiedzeniu oceniana była sytuacja finansowa Spółki, konieczność podjęcia pewnych działań w związku z upływem terminów umów, które przynosiły dochód Spółce. Powód czuł się zobowiązany do osobistego przedstawienia sytuacji i zaprezentowania koniecznych działań w celu zapewnienia prawidłowego funkcjonowania Spółki. Było to też pierwsze posiedzenie nowo wybranej rady, a powód chciał osobiście przedstawić sytuację Spółki i zapoznać się z radą. Powód tego dnia nie podejmował decyzji w miejscu pracy, nie świadczył pracy, a stawiał się jedynie na posiedzenie rady. Dlatego złożone w takich okolicznościach wypowiedzenie umowy o pracę naruszało art. 41 k.p. W ocenie Sądu pierwszej instancji powód 26 marca

2006 r. miał możliwość zapoznania się z uchwałą rady nadzorczej i oświadczeniem „o odwołaniu z funkcji Prezesa Zarządu” - faktycznie wypowiedającym mu umowę o pracę. Wobec tego termin 7 dni do wniesienia odwołania upłynął mu z dniem 2 kwietnia 2012 r., a powód pozew o zasądzenie odszkodowania złożył 12 kwietnia 2012 r., a więc po upływie 10 dni.

Sąd Rejonowy w K. przywrócił powodowi termin do wniesienia odwołania uznając, że uchybienie terminowi do wniesienia odwołania nastąpiło bez jego winy (art. 265 § 1 k.p.). Powód wniósł odwołanie niezwłocznie po odebraniu 10 kwietnia 2012 r. przesyłki wysłanej przez pozwaną spółkę. Ponadto w ocenie Sądu, pouczenie zawarte w piśmie „oświadczenie o odwołaniu z funkcji Prezesa” z 26 marca 2012 r. było *de facto* prawidłowe, lecz traktowanie go przez pozwaną, jako rozwiązania stosunku pracy w trybie art. 70 § 2 k.p., było wadliwe. W takim wypadku powodowi przysługiwałby termin 14 dni do zgłoszenia żądania roszczenia o odszkodowanie o którym mowa jest w art. 264 § 2 k.p. (wyrok SN z dnia 20 stycznia 2005 r., I PK 148/04, OSNP 2005 nr 19, poz. 302). Ponadto uchybienie terminowi do wniesienia odwołania nie było znaczące. Sąd pierwszej instancji podkreślił również, że powód po 26 marca 2012 r. otrzymał skierowanie od lekarza rodzinnego do poradni zdrowia psychicznego w związku z rozpoznaniem zaburzeń depresyjnych, a choroba może stanowić okoliczność wyłączającą winę pracownika w uchybieniu terminu z art. 264 § 1 k.p. Również dalsze działania strony pozwanej polegające na wysłaniu pisma wypowiedającego umowę o pracę i uchwały o odwołaniu ze stanowiska przewodniczącego zarządu były niekonsekwentne, bowiem w sytuacji, gdy powód został zapoznany z uchwałą rady nadzorczej, czy też miał możliwość zapoznania się, to niecelowe było wysyłanie ich na jego adres domowy i doprowadzenie powoda w ten sposób do przekonania że termin odwołania biegnie od 10 kwietnia 2012 r., tj. od daty otrzymania korespondencji.

Wyrokiem zaskarżonym rozpoznawaną skargą kasacyjną Sąd Okręgowy, po rozpoznaniu apelacji strony pozwanej, oddalił apelację i zasądził od pozwanej na rzecz powoda 900 zł tytułem zwrotu kosztów procesu za instancję odwoławczą.

Sąd odwoławczy stwierdził, że Sąd pierwszej instancji dokonał prawidłowych ustaleń faktycznych i w konsekwencji trafnie rozstrzygnął o zasadności roszczenia powoda. Rozpatrując apelacyjny zarzut naruszenia art. 41 k.p., Sąd uznał za

prawkłową ocenę sądu pierwszej instancji, zgodnie z którą udział w posiedzeniu rady nadzorczej nie mógł być traktowany jako świadczenie pracy w rozumieniu art. 41 k.p. Okoliczności ustalone przez Sąd Rejonowy jednoznacznie wskazują na incydentalny charakter działań podjętych przez powoda. 26 marca 2012 r., ani też od dnia 22 marca 2012 r. powód nie świadczył pracy. Jego uczestnictwo w posiedzeniu rady było zdarzeniem incydentalnym, wynikającym z poczucia obowiązku nawiązania współpracy z nowo powołaną radą nadzorczą i zapewnienia możliwości dalszego funkcjonowania, a przede wszystkim zarobkowania Spółki. Niedopuszczalną byłaby więc wykładnia art. 41 k.p., uznająca że działania powoda zmierzające do ochrony interesów pracodawcy prowadzą do naruszenia jego praw pracowniczych.

W kwestii twierdzeń apelacji, dotyczących bezzasadnego przywrócenia powodowi terminu do złożenia powództwa o odszkodowanie, Sąd Okręgowy stwierdził, że wniosek o przywrócenie tego terminu został złożony w piśmie procesowym (karta 79), gdy powód powziął wiadomość, że pozwany kwestionuje termin do wniesienia odwołania. Poza tym samo wytoczenie powództwa stanowiło dostateczne objawienie woli przywrócenia terminu do wniesienia odwołania. Sąd Okręgowy podzielił też pogląd Sądu pierwszej instancji, że pouczenie powoda o terminie odwołania się od oświadczenia woli z 26 marca 2012 r. było wadliwe, ponieważ wskazano w nim na odwołanie go ze stanowiska ze skutkiem równoznacznym z wypowiedzeniem, a w takim wypadku pracownikowi przysługiwałby, zgodnie z wyrokiem Sądu Najwyższego z dnia 20 stycznia 2005 r. (I PK 148/04) 14 dniowy termin na wniesienie powództwa do sądu. Uznał również, że niezrozumiałe było działanie pozwanej, która przyjmując, że oświadczenie woli o wypowiedzeniu umowy o pracę zostało złożone powodowi 26 marca 2012 r., ponownie przesłała je za pośrednictwem poczty wraz z pouczeniem o możliwości złożenia odwołania do sądu pracy. Takie działanie wskazuje, że pozwana wprowadziła w błąd powoda oraz sugeruje i wskazuje, że oświadczenie woli z dnia 26 marca 2012 r. pozwana traktuje jako niedokonane.

Zważywszy na działania podjęte przez pozwaną, fakt, że uchybienie terminowi do wniesienia odwołania nie było znaczące oraz fakt, że powód po 26 marca 2012 r. otrzymał skierowanie do Poradni Zdrowia Psychicznego w związku z

rozpoznaniem zaburzeń depresyjnych, na którym przebywał do września 2012 r., w sytuacji gdy choroba może stanowić okoliczność wyłączającą winę pracownika w uchybieniu terminu z art. 264 § 1 k.p., Sąd Okręgowy uznał apelację pozwanej za niezasadną i dlatego ją oddalił.

W skardze kasacyjnej pełnomocnik strony pozwanej zaskarżył w całości wyrok Sądu Okręgowego, zarzucając mu naruszenia prawa materialnego, przez oczywiste naruszenie art. 41, 264 § 1 i 265 k.p., polegające na przyjęciu, że pozwany pomimo obecności powoda w pracy w okresie niezdolności do pracy stwierdzonej zaświadczeniem lekarskim i co najmniej wykazanej przez niego gotowości do świadczenia pracy, bezprawnie wypowiedział powodowi umowę o pracę, a nadto przyjęcie, że w sprawie zaistniały przesłanki do przywrócenia powodowi terminu do złożenia odwołania od wypowiedzenia umowy o pracę, pomimo uchybienia terminowi do złożenia odwołania i nieuprawdopodobnienia przez powoda przesłanek przywrócenia terminu. Skarżący wniósł o uchylenie zaskarżonego wyroku oraz o przekazanie sprawy Sądowi Okręgowemu do ponownego rozpoznania i rozstrzygnięcia o kosztach postępowania.

W odpowiedzi na skargę pełnomocnik powoda wniósł o jej oddalenie i zasądzenie od pozwanej na rzecz powoda kosztów zastępstwa procesowego według norm przepisanych.

Sąd Najwyższy zważył, co następuje:

Skarga jest uzasadniona. W pierwszej kolejności wymaga rozważenia zarzut naruszenia art. 264 § 1 i 265 k.p., ponieważ stwierdzenie przekroczenia terminu z art. 264 § 1 k.p. prowadzi do oddalenia powództwa, co wyłącza potrzebę rozważania zasadności i zgodności z przepisami rozwiązania umowy o pracę (zob.: uchwała składu 7 sędziów Sądu Najwyższego, zasada prawna, z dnia 14 marca 1986 r., III PZP 8/86, OSNCP 1986 nr 12, poz. 194; wyroki SN z dnia: 23 listopada 2001 r., I PKN 693/00, OSNP 2003 nr 22, poz. 539; 4 listopada 2010 r., II PK 112/10, LEX nr 707870; 27 lipca 2011 r., II PK 21/11, LEX nr 1103021). Zgodnie z art. 264 § 1 k.p., odwołanie od wypowiedzenia umowy o pracę wnosi się do sądu pracy w ciągu 7 dni od dnia doręczenia pisma wypowiedzającego umowę o pracę.

Według zaś art. 265 k.p., jeżeli pracownik nie dokonał - bez swojej winy - w terminie czynności, o których mowa, między innymi w art. 264 § 1 k.p., sąd pracy na jego wniosek postanowi przywrócić uchybiony termin (§ 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).

Na wstępie rozważań konieczne jest dokonanie oceny charakteru prawnego i skuteczności oświadczenia woli pozwanego pracodawcy złożonego powodowi 26 marca 2012 r. Jak wynika z niespornych ustaleń faktycznych przyjętych w podstawie zaskarżonego wyroku Sądu Okręgowego, w uchwale rady nadzorczej, zawierającej to oświadczenie, wskazano w szczególności, że rada odwołuje powoda ze stanowiska prezesa zarządu, co jest równoznaczne z rozwiązaniem umowy o pracę za wypowiedzeniem, a okres wypowiedzenia upłynie z dniem 30 czerwca 2012 r. oraz poinformowano go o możliwości odwołania się do sądu pracy w terminie 7 dni od otrzymania pisma. Nie ulega wątpliwości, że jak trafnie przyjęły Sądy orzekające w sprawie, strony łączyła umowa o pracę, a nie stosunek pracy z powołania strona, a pozwana, kwalifikując stosunek pracy powoda jako stosunek pracy z powołania, złożyła oświadczenie woli o odwołaniu go ze stanowiska, równoznacznym z wypowiedzeniem umowy o pracę w rozumieniu art. 70 § 1 - 2 k.p., zamiast oświadczenia o wypowiedzeniu umowy o pracę. Nie oznacza to jednak nieskuteczności rozważanej czynności, bowiem zgodnie z ustalonym stanowiskiem Sądu Najwyższego, zasadą prawa pracy jest skuteczność jednostronnych czynności prawnych rozwiązujących dokonanych przez pracodawcę bez względu na ich wady (zob. uchwała składu 7 sędziów SN z dnia 17 listopada 2011 r., III PZP 6/11, OSNP 2013 nr 1-2, poz. 2 i orzecznictwo powołane w jej uzasadnieniu). Wskazana wadliwość oświadczenia pracodawcy powoda nie ma jednak znaczenia dla rozważanej kwestii terminu do złożenia powództwa („odwołania”) do sądu pracy, ponieważ, wbrew stanowisku Sądu Okręgowego, w obydwu wymienionych wyżej wypadkach (tj. wypowiedzenia umowy o pracę i odwołania ze stanowiska równoznacznego z wypowiedzeniem umowy o pracę) jest on taki sam. Jak bowiem wynika z uzasadnienia wyroku z dnia 20 stycznia 2005 r., I PK 148/04, OSNP 2005 nr 19, poz. 302 (niezależnie od omyłkowego powołania w jego tezie i fragmencie

uzasadnienia art. 264 § 2 k.p.), do roszczenia pracownika o odszkodowanie z tytułu odwołania ze stanowiska w sposób równoznaczny z wypowiedzeniem umowy o pracę ma zastosowanie art. 264 § 1 k.p. W uzasadnieniu Sąd Najwyższy wskazał między innymi, że roszczenia objęte art. 45 § 1 k.p., a więc także roszczenie o odszkodowanie, którego odwołany pracownik może dochodzić na podstawie art. 69 k.p., mogą być dochodzone tylko w terminie określonym w art. 264 § 1 k.p., który jest także "przepisem dotyczącym umowy o pracę na czas nieokreślony" w rozumieniu art. 69 k.p. Także w wyroku z dnia 14 listopada 2012 r., II PK 91/12, LEX nr 1275126, Sąd Najwyższy uznał, że w rozpatrywanej sytuacji znajduje zastosowanie art. 264 § 1 k.p. Wynika stąd, że powód, zgodnie zresztą z pouczeniem zawartym w oświadczeniu pracodawcy, powinien był złożyć odwołanie do sądu pracy w terminie 7 dni.

W tej sytuacji Sądy trafnie uznały, że powód złożył odwołanie do sądu pracy z naruszeniem terminu wskazanego w art. 264 § 1 k.p. Jak wskazał Sąd Rejonowy, którego ustalenia faktyczne i oceny prawne przyjął Sąd drugiej instancji, powód 26 marca 2006 r. miał możliwość zapoznania się z uchwałą rady nadzorczej i oświadczeniem „o odwołaniu z funkcji Prezesa Zarządu” równoznacznym z rozwiązaniem umowy o pracę za wypowiedzeniem, w związku z czym termin 7 - dniowy do wniesienia odwołania upłynął mu z dniem 2 kwietnia 2012 r. Tymczasem powód pozew o zasądzenie odszkodowania złożył 12 kwietnia 2012 r., a więc po upływie 10 dni.

Sąd Okręgowy, dzieląc argumentację i oceny prawne Sądu pierwszej instancji, uznał, że w okolicznościach sprawy zostały spełnione warunki do przywrócenia powodowi uchybionego terminu do złożenia odwołania od wypowiedzenia umowy o pracę. Zapatrywanie to Sąd oparł na następujących przesłankach: (-) powód złożył wniosek o przywrócenie terminu do złożenia odwołania od wypowiedzenia w piśmie zamieszczonym na karcie 79 akt, a poza tym zgodnie z orzecznictwem Sądu Najwyższego, wytoczenie powództwa daje wyraz jego woli przywrócenia tego terminu; (-) pouczenie powoda o terminie odwołania się od oświadczenia woli z 26 marca 2012 r. było wadliwe, ponieważ wskazano w nim na odwołanie go ze stanowiska ze skutkiem równoznacznym z wypowiedzeniem, a w takim wypadku pracownikowi przysługuje, zgodnie z wyrokiem Sądu

Najwyższego z dnia 20 stycznia 2005 r., I PK 148/04, OSNP 2005 nr 19, poz. 302, 14 dniowy termin na wniesienie powództwa do sądu; (-) przesłanie powodowi oświadczenia o rozwiązaniu umowy za pośrednictwem poczty, po jego wcześniejszym złożeniu 26 marca 2012 r., wprowadziło powoda w błąd, ponieważ pozwana nie wskazała na jedynie informacyjne przekazanie tego pisma. Niezwłocznie po jego otrzymaniu powód złożył pozew w terminie w nim wskazanym. Poza tym przesyłka ta sugeruje, że oświadczenie woli z 26 marca 2012 r. pozwana traktuje jako niedokonane; (-) po 26 marca 2012 r. u powoda rozpoznano zaburzenia depresyjne, a choroba może stanowić okoliczność wyłączająca winę pracownika w uchybieniu terminowi z art. 264 § 1 k.p.

Wskazane wyżej argumenty nie są, w obecnym stanie sprawy, przekonujące. Zgodnie z ustalonym orzecnictwem, sąd, stwierdziwszy przekroczenie terminu wskazanego w art. 264 § 1 lub § 2 k.p., ma obowiązek zbadać, czy wniosek o przywrócenie terminu (także zawarty *implicite* w pozwie) wniesiony został w ciągu siedmiu dni od dnia ustania przyczyny uchybienia terminowi (np. wyrok Sądu Najwyższego z dnia 14 listopada 2012 r., II PK 91/12, LEX nr 1275126), a pracownik musi w terminie 7 dni od ustania przyczyny usprawiedliwiającej uchybienie tego terminu uprawdopodobnić okoliczności wskazujące, że termin został przekroczony bez jego winy. Z uzasadnienia zaskarżonego wyroku nie wynika, aby powód uprawdopodobnił okoliczności uzasadniające niezawinione przekroczenie rozważanego terminu. W szczególności Sąd Okręgowy nie wskazał, z jakich stwierdzeń pozwu lub powołanego przez Sąd pisma procesowego, zamieszczonego na karcie 79 akt, takie uprawdopodobnienie wynika. Należy jednak zaznaczyć, że Sąd Najwyższy wielokrotnie podkreślał, że rygorystyczne traktowanie konieczności uzasadnienia wniosku o przywrócenie terminu zgłoszonego na podstawie art. 265 k.p. zaprzeczałoby funkcji, jaką pełni ten przepis (np. wyroki Sądu Najwyższego z dnia: 29 marca 2007 r., II PK 224/06, LEX nr 375697, 18 maja 2010 r., I PK 15/10, LEX nr 602201). Dotyczy to zwłaszcza sytuacji, gdy okoliczności faktyczne ustalone w sprawie (np. nieprawidłowe pouczenie przez pracodawcę) wskazują, jakie niezawinione przyczyny spowodowały przekroczenie terminu (por. wyrok Sądu Najwyższego z dnia 14 listopada 2012 r., II PK 91/12, LEX nr 1275126). Wynika stąd, że Sąd Najwyższy

odstąpił od wcześniejszego, rygorystycznego stanowiska, zgodnie z którym, pracownik musi w terminie 7 dni od ustania przyczyny usprawiedliwiającej uchybienie tego terminu, powołać się (uprawdopodobnić), a następnie udowodnić, okoliczności uzasadniające, że termin został przekroczony bez jego winy (wyrok Sądu Najwyższego z dnia 6 sierpnia 1998 r., I PKN 258/98, OSNP 1999 nr 17, poz. 547). W ocenie Sądu Najwyższego w obecnym składzie, niezależnie od materialnoprawnego charakteru terminu z art. 264 § 1 k.p., pojęcie uprawdopodobnienia okoliczności uzasadniających przywrócenie tego terminu, nawiązuje do procesowych reguł uprawdopodobnienia, odmiennych od procesu udowadniania. W szczególności, skoro kodeks pracy przewiduje uprawdopodobnienie zamiast dowodu, to zachowanie szczegółowych przepisów o postępowaniu dowodowym nie jest konieczne do przyjęcia, że uchybienie terminowi z art. 264 § 1 k.p. nastąpiło bez winy pracownika (art. 243 k.p.c.). Uprawdopodobnienie okoliczności uzasadniających przywrócenie terminu z art. 264 § 1 k.p. ma zatem miejsce już wtedy, gdy w świetle okoliczności sprawy, mimo nieusuniętych wątpliwości, istnieją podstawy do przyjęcia, że uchybienie temu terminowi nastąpiło bez winy pracownika. Do przyjęcia uprawdopodobnienia nie jest konieczne usunięcie wszystkich wątpliwości (por. uzasadnienie postanowienia SN z dnia 11 stycznia 2006 r., II CNP 13/05, OSNC 2006 nr 6, poz. 110).

Taka sytuacja nie występuje jednak w okolicznościach przyjętych w podstawie faktycznej zaskarżonego wyroku. W szczególności, wbrew pogładowi Sądu Okręgowego, pouczenie powoda o terminie odwołania się od oświadczenia woli z 26 marca 2012 r. nie było wadliwe, ponieważ jak wyżej wyjaśniono, do roszczenia pracownika o odszkodowanie z tytułu odwołania ze stanowiska w sposób równoznaczny z wypowiedzeniem umowy o pracę ma zastosowanie art. 264 § 1 k.p. Nie można też zaakceptować poglądu Sądu Okręgowego, że przesłanie powodowi oświadczenia o rozwiązaniu umowy za pośrednictwem poczty, po jego wcześniejszym złożeniu 26 marca 2012 r., wprowadziło powoda w błąd, ponieważ pozwana nie wskazała na jedynie informacyjne przekazanie tego pisma. Powód odebrał list 10 kwietnia 2012 r., a termin na złożenie odwołania do sądu upłynął 2 kwietnia tego roku. Późniejsze zdarzenie nie może logicznie rzecz biorąc wpłynąć na decyzję dotyczącą zdarzenia wcześniejszego, którą należało

podjąć do terminu poprzedzającego zdarzenie późniejsze. Nie mogło więc ono doprowadzić powoda do przekonania że termin odwołania biegnie od 10 kwietnia 2012 r. (od daty otrzymania listu). Z kolei stwierdzenie Sądu Okręgowego, że działanie pozwanej (przesłanie pocztą oświadczenia woli o rozwiązaniu umowy) „sugeruje i wskazuje, że oświadczenie woli z 26 marca 2012 r. pozwany traktuje jako niedokonane” ma charakter nieistotnego dla wyводу stwierdzenia faktu. Sąd odwoławczy nie przedstawił bowiem oceny prawnej tego faktu, której prawidłowość Sąd Najwyższy mógłby poddać kontroli kasacyjnej. Na marginesie jedynie należy zauważyć, że zgodnie z ustaleniami przyjętymi w sprawie, oświadczenie o wypowiedzeniu stosunku pracy zostało złożone powodowi skutecznie 26 marca 2012 r. Odwołanie tego oświadczenia mogłoby więc być skuteczne jedynie wtedy, gdyby doszło do powoda jednocześnie z wypowiedzeniem (art. 61 § 1 zdanie drugie k.c. w związku z art. 300 k.p.), co w sprawie nie miało miejsca.

Niewiele również wnosi do argumentacji przedstawionej w uzasadnieniu zaskarżonego wyroku stwierdzenie, że „po 26 marca 2012 r. u powoda rozpoznano zaburzenia depresyjne, a choroba może stanowić okoliczność wyłączająca winę pracownika w uchybieniu terminowi z art. 264 § 1 k.p.” Istotnie, w świetle ustalonego orzecznictwa choroba może stanowić przyczynę wyłączającą winę pracownika w uchybieniu terminowi na złożenie powództwa („odwołania”) (zob. np. wyrok SN z dnia 11 maja 2006 r., II PK 277/05, OSNP 2007 nr 9-10, poz. 130). Konieczne jest jednak uprawdopodobnienie przez pracownika, że jej charakter i przebieg usprawiedliwiały niesprostanie temu wymaganiu. Tymczasem Sąd Okręgowy nie przedstawił żadnych ustaleń wskazujących na to, że rozpoznane u powoda po 26 marca 2012 r. zaburzenia depresyjne występowały już wcześniej i mogły wpłynąć na jego zdolność do złożenia odwołania w terminie lub, że choroba ze względu na którą korzystał ze zwolnienia lekarskiego w dniu wypowiedzenia mu umowy pracę mogła mieć taki wpływ.

Wobec powyższego trafny okazał się zarzut naruszenia art. 265 § 1 k.p., bowiem w świetle przyjętych ustaleń faktycznych nie jest uzasadniony wniosek Sądu Okręgowego, że powód nie odwołał się do sądu w terminie wymaganym przez art. 264 § 1 k.p. bez swej winy. Sąd Okręgowy nie wskazał stanowczo żadnej przyczyny usprawiedliwiającej uchybienie przez powoda terminowi do wniesienia

odwołania. Trafny jest również zarzut naruszenia art. 265 § 2 k.p., ponieważ Sąd Okręgowy nie stwierdził, że powód wniósł wniosek o przywrócenie terminu (zawarty w pozwie) w terminie 7 dni od dnia ustania przyczyny uchybienia terminowi, ani nie wskazał okoliczności uzasadniających jego przywrócenie. Ostatecznie trafnie zarzucono też w skardze naruszenie przez zaskarżony wyrok art. 264 § 1 k.p., bowiem Sąd Okręgowy bezpodstawnie przyjął, że termin na złożenie przez powoda odwołania od oświadczenia pozwanej o rozwiązaniu stosunku pracy wynosił 14 dni.

Uzasadniony jest również zarzut naruszenia art. 41 k.p. Zgodnie z tym przepisem, pracodawca nie może wypowiedzieć umowy o pracę w czasie urlopu pracownika, a także w czasie innej usprawiedliwionej nieobecności pracownika w pracy, jeżeli nie upłynął jeszcze okres uprawniający do rozwiązania umowy o pracę bez wypowiedzenia. W utrwalonym orzecznictwie Sądu Najwyższego przyjmuje się, że jest to przepis szczególnie, ustanawiający ochronę przed dokonaniem pracownikowi wypowiedzenia umowy o pracę, a warunkiem tej ochrony jest nieobecność pracownika w pracy spowodowana urlopem lub np. niezdolnością do pracy z powodu choroby. Nie zakazuje on dokonywania wypowiedzenia umowy o pracę w czasie istnienia przyczyny usprawiedliwiającej nieobecność, lecz w czasie nieobecności pracownika w pracy z tej przyczyny. Niezdolność do pracy z powodu choroby jest przyczyną usprawiedliwiającą nieobecność pracownika w pracy, sama jednak niezdolność do pracy nie zastępuje i nie przesądza o nieobecności w pracy. Omawiany przepis łączy zakaz wypowiedzenia umowy o pracę z faktyczną nieobecnością pracownika w pracy, a nie łączy go z obecnością w czasie trwania przyczyny usprawiedliwiającej nieobecność. Przez obecność w pracy należy przy tym rozumieć stawienie się pracownika do pracy i świadczenie pracy, a więc wykonywanie obowiązków wynikających z umowy o pracę lub też gotowość do jej wykonywania (por. uchwałę pełnego składu Izby Administracyjnej, Pracy i Ubezpieczeń Społecznych Sądu Najwyższego z dnia 11 marca 1993 r., I PZP 68/92, OSNC 1993 nr 9, poz. 140; wyrok Sądu Najwyższego z dnia 17 listopada 1997 r., I PKN 366/97, OSNP 1998 nr 17, poz. 505; wyrok Sądu Najwyższego z dnia 26 lutego 2003 r., I PK 69/02, Prawo Pracy 2003 nr 10; wyrok SN z dnia 5 maja 2010 r., II PK 343/09, LEX nr 603420). Przyczyna obecności w pracy ma jednak istotne znaczenie dla oceny sytuacji pracownika wykonującego pracę w

czasie niezdolności do pracy. Sąd Najwyższy podkreślił, że pracownik, którego niezdolność do pracy została stwierdzona zaświadczeniem lekarskim, może pozostać w pracy z uwagi na niemożność opuszczenia stanowiska pracy, np. wobec braku zastępcy, czy też do chwili przybycia innego pracownika do obsługi maszyny lub też przybyć do pracy w celu załatwienia ważnych spraw dla zakładu pracy. Również w takich wypadkach nie można mówić o bezskuteczności wypowiedzenia umowy o pracę z powodu naruszenia art. 41 k.p., ponieważ nie zostaje spełniona przesłanka tej ochrony w postaci nieobecności w pracy. Niemniej jednak, sytuacja tego rodzaju powinna być oceniona w kontekście art. 45 § 1 k.p., co pozwoli wyeliminować przypadki niesprawiedliwego pozbawienia ochrony stosunku pracy pracowników, którzy decydują się na wykonywanie swoich obowiązków pracowniczych, mimo choroby (zob. uzasadnienie powołanych wyżej: uchwały z dnia 11 marca 1993 r. (I PZP 68/92) oraz wyroku z dnia 26 lutego 2003 r. (I PK 69/02)). Zdaniem Sądu Najwyższego w obecnym składzie, wskazując na konieczność oceny sytuacji pracownika „w kontekście art. 45 § 1 k.p.” Sąd Najwyższy nawiązał w powołanych wyżej orzeczeniach do szerszego rozumienia niezasadności wypowiedzenia, obejmującego nie tylko ocenę zasadności z punktu widzenia samej przyczyny rozwiązania stosunku pracy, lecz także jego zgodności z zasadami współżycia społecznego i ew. społeczno-gospodarczego przeznaczenia prawa do wypowiedzenia (wynika to wyraźnie z okoliczności wydania ww. wyroku z dnia 26 lutego 2003 r., I PK 69/02). W przeciwnym razie zaakcentowanie konieczności rozważenia sytuacji pracownika „w kontekście art. 45 § 1 k.p.” miałyby się z celem wyrażenia tego poglądu, którym, jak wskazano, jest wyeliminowanie wypadków niesprawiedliwego pozbawienia ochrony stosunku pracy pracowników, którzy decydują się na wykonywanie swoich obowiązków pracowniczych, mimo niezdolności do pracy. Należy bowiem zauważyć, że przyznanie pracownikom w pewnych sytuacjach ochrony szczególnej przed wypowiedzeniem stosunku pracy nie eliminuje ochrony powszechnej, której ważnym elementem jest ocena zasadności wypowiedzenia. Wynika stąd, że w razie stwierdzenia nieprzystąpienia pracownikowi ochrony szczególnej, sąd zawsze jest zobowiązany do rozważenia, czy wypowiedzenie było uzasadnione. Gdyby więc Sąd Najwyższy w powołanych wyżej orzeczeniach miał na uwadze

jedynie tak rozumianą ochronę, to akcentowanie jej istnienia byłoby zbędne, ponieważ wynika ona z podstawowych zasad ochrony przed wypowiedzeniem. Wobec tego należy uznać, że pracownik obecny w pracy (wykonujący obowiązki wynikające z umowy o pracę lub też gotów do ich wykonywania), którego niezdolność do pracy została stwierdzona zaświadczeniem lekarskim, nie korzysta z ochrony przed wypowiedzeniem umowy o pracę ustanowionej w art. 41 k.p. Jeżeli jednak pozostaje on w pracy lub przybywa do pracy w celu załatwienia spraw ważnych dla pracodawcy lub zakładu pracy, to sąd powinien ocenić, czy wypowiedzenie umowy jest uzasadnione w rozumieniu art. 45 § 1 k.p. oraz, czy skorzystanie w takiej sytuacji przez pracodawcę z prawa wypowiedzenia umowy o pracę nie jest sprzeczne z zasadami współżycia społecznego (art. 8 k.p.).

Odnosząc powyższe uwagi do niniejszej sprawy należy stwierdzić, że Sąd Okręgowy bezpodstawnie uznał, że powód korzystał z ochrony przewidzianej w art. 41 k.p. W świetle ustaleń przyjętych w podstawie faktycznej zaskarżonego wyroku, powód stawiał się do pracy i wykonywał obowiązki wynikające z jego stanowiska. W tym stanie rzeczy nie mógł zostać objęty ochroną z art. 41 k.p. Z tego względu zarzut naruszenia art. 41 k.p. okazał się uzasadniony. W takiej sytuacji Sąd mógł uznać, że przedmiotowe wypowiedzenie było wadliwe jedynie wówczas, gdyby stwierdził, że naruszało ono zasady współżycia społecznego. Oceny tej czynności prawnej z tego punktu widzenia Sąd Okręgowy jednak nie dokonał.

Z powyższych względów Sąd Najwyższy orzekł jak w sentencji na podstawie art. 398¹⁵ § 1 k.p.c., a o kosztach postępowania kasacyjnego - na podstawie art. 108 § 2 k.p.c. w związku z 398²¹ k.p.c.