



Sygn. akt II PK 92/14

## **WYROK W IMIENIU RZECZYPOSPOLITEJ POLSKIEJ**

Dnia 10 lutego 2015 r.

Sąd Najwyższy w składzie:

SSN Małgorzata Wrębiakowska-Marzec (przewodniczący)

SSN Jolanta Strusińska-Żukowska

SSA Bohdan Bieniek (sprawozdawca)

w sprawie z powództwa A. M.  
przeciwko S. Spółce z ograniczoną odpowiedzialnością z siedzibą w W.  
o przywrócenie do pracy,  
po rozpoznaniu na posiedzeniu niejawnym w Izbie Pracy, Ubezpieczeń  
Społecznych i Spraw Publicznych w dniu 10 lutego 2015 r.,  
skargi kasacyjnej powódki od wyroku Sądu Okręgowego w W.  
z dnia 30 września 2013 r.,

**I. oddala skargę kasacyjną,**

**II. zasądza od powódki na rzecz pozwanego kwotę 120 (sto  
dwadzieścia) zł tytułem zwrotu kosztów postępowania  
kasacyjnego.**

### **UZASADNIENIE**

Wyrokiem z dnia 30 października 2012 r. Sąd Rejonowy w W. przywrócił A. M. do pracy w pozwanym S. Sp. z o.o. na poprzednich warunkach pracy i płacy, zasądził od pozwanego na rzecz powódki kwotę 649.400 złotych brutto tytułem

wynagrodzenia za cały czas pozostawania bez pracy pod warunkiem podjęcia pracy oraz kwotę 11.520 złotych tytułem zwrotu kosztów procesu, w tym 60 złotych tytułem zwrotu kosztów zastępstwa procesowego.

Sąd Rejonowy ustalił, że powódka była zatrudniona u pozwanego pracodawcy od dnia 25 sierpnia 2003 r. na stanowisku dyrektora działu personalnego. W okresie od dnia 21 lutego do 30 marca 2009 r. powódka była pacjentką Poradni „P.”, jak również korzystała z pomocy psychologa w Poradni Psychologiczno- Psychiatrycznej w okresie od dnia 13 lutego do 5 maja 2009 r.

W dniu 11 maja 2009 r. pracodawca wręczył pracownikowi oświadczenie woli o wypowiedzeniu umowy o pracę z zachowaniem sześciomiesięcznego okresu wypowiedzenia, ze skutkiem na dzień 30 listopada 2009 r. Pozwany pouczył powódkę o sposobie i terminie wniesienia odwołania do sądu pracy. W okresie wypowiedzenia pracodawca zwolnił pracownika z obowiązku świadczenia pracy i zobowiązał do wykorzystania urlopu wypoczynkowego.

W okresie wypowiedzenia powódka dowiedziała się, że jest w ciąży. W związku z tym od dnia 27 lipca 2009 r. do dnia 22 lutego 2010 r. przebywała na zwolnieniu lekarskim, albowiem była to ciąża wysokiego ryzyka. W dniu 19 listopada 2009 r. powódka o ciąży zawiadomiła pracodawcę. W odpowiedzi uzyskała informację, że cofnięcie przez pozwaną spółkę oświadczenia woli nie jest możliwe. Pozew o przywrócenie do pracy został wniesiony w dniu 1 grudnia 2009 r.

W ocenie Sądu pierwszej instancji powództwo jest zasadne, mimo że pracodawca zachował wszelkie wymogi formalne związane z rozwiązaniem stosunku pracy. Dalej Sąd Rejonowy stwierdził, że skoro powódka dowiedziała się o ciąży w dniu 20 lipca 2009 r., to termin do złożenia odwołania do sądu pracy upłynął jej w dniu 27 lipca 2009 r. Podstawę tak sformułowanego stanowiska stanowił pogląd wyrażony w orzeczeniu Sądu Najwyższego z dnia 29 marca 2001 r., I PKN 330/00, OSNP 2003/1/11, zgodnie z którym jeżeli pracownica nie kwestionowała wypowiedzenia umowy o pracę, może żądać uznania tej czynności za bezskuteczną, gdy po dokonaniu wypowiedzenia okazało się, że jest w ciąży lub gdy w okresie wypowiedzenia zaszła w ciążę. Sąd Rejonowy zauważył również, iż w przypadku gdy pracownik nie dokona w terminie czynności, o której mowa w treści art. 264 k.p., sąd na jego wniosek postanowi przywrócić uchybiony termin,

zgodnie z treścią art. 265 § 1 k.p. Wniosek o przywrócenie terminu wnosi się do sądu w ciągu 7 dni od dnia ustania przyczyny uchybienia terminu, a dodatkowo wniosek powinien uprawdopodobnić okoliczności uzasadniające przywrócenie terminu (art. 265 § 2 k.p.). W ocenie Sądu pierwszej instancji powódka wykazała okoliczności uzasadniające opóźnienie w wytoczeniu powództwa, a w szczególności po jej stronie nie można mówić o działaniu zawinionym. W okresie zatrudnienia przeszła zaburzenia depresyjno-lękowe, a od lutego do lipca 2008 r. leczyła się psychiatrycznie i zażywała leki przeciwdepresyjne. Ponowne pogorszenie stanu zdrowia miało miejsce w 2009 r., a ciąża była zagrożona. Stąd też za uzasadnione uznał Sąd Rejonowy, że kontakty z pracodawcą w pierwszym miesiącu ciąży spowodować mogą negatywne konsekwencje dla stanu zdrowia. Mając powyższe na uwadze Sąd I instancji uwzględnił powództwo.

Na skutek apelacji strony pozwanej Sąd Okręgowy w W., wyrokiem z dnia 30 września 2013 r. zmienił zaskarżone orzeczenie i oddalił powództwo oraz zasądził od powódki na rzecz pozwanego zwrot kosztów procesu.

W ocenie Sądu drugiej instancji zasadny okazał się zarzut naruszenia art. 233 § 1 k.p.c. w zakresie dotyczącym oceny zeznań świadków A. R. i I. Z., którym Sąd pierwszej instancji niezasadnie odmówił wiary. W pozostałym zakresie Sąd Okręgowy podzielił ustalenia poczynione w zaskarżonym orzeczeniu.

Sąd drugiej instancji nie podzielił poglądu Sądu Rejonowego odnośnie wykładni art. 265 k.p. Zwrócił uwagę, że nawet opieszałość, czy lekkie niedbalstwo strony może być uznane za przejaw jej winy w przekroczeniu terminu do wytoczenia powództwa. O istnieniu winy lub jej braku należy wnioskować na podstawie całokształtu okoliczności sprawy, w sposób uwzględniający obiektywny miernik staranności, jakiej można wymagać od strony należycie dbającej o swoje interesy. Muszą zatem istnieć szczególne okoliczności, usprawiedliwiające opóźnienie w wytoczeniu powództwa oraz związek przyczynowy pomiędzy tymi okolicznościami, a niezachowaniem terminu do wystąpienia strony na drogę sądową. Ponadto w przypadku znacznego przekroczenia terminu określonego w treści art. 264 k.p. szczególne okoliczności powinny trwać przez cały okres opóźnienia.

Sąd Okręgowy stwierdził, że uwzględniając wszelkie okoliczności sprawy, w tym poziom wykształcenia powódki i zajmowane stanowisko dyrektora działu personalnego miała ona możliwość oceny skutków niezachowania terminu do złożenia odwołania od wypowiedzenia umowy o pracę. Sąd Okręgowy dostrzegł także fakt związany z ciążą wysokiego ryzyka, koniecznością przyjmowania leków i oszczędnego trybu życia, jednakże bez hospitalizacji. Sąd drugiej instancji podkreślił, iż na zwolnieniu lekarskim powódka przebywała od dnia 27 lipca 2009 r., a zatem zważywszy na moment dowiedzenia się o ciąży mogła wytoczyć powództwo w odpowiednim czasie. Z kolei po tej dacie mogła wszcząć postępowanie sądowe korzystając z pomocy pełnomocnika (męża), który pomagał jej w okresie ciąży, czy też z pomocy profesjonalnego pełnomocnika. W ocenie Sądu Okręgowego, mając na uwadze wszelkie okoliczności sprawy, nie występują przesłanki do przywrócenia terminu do złożenia odwołania do sądu pracy, w związku z czym powództwo podlega oddaleniu. Stąd też zaskarżony wyrok podlegał zmianie w myśl art. 386 § 1 k.p.c.

Powyższy wyrok został zaskarżony przez stronę powodową skargą kasacyjną. Skargę oparto na podstawie naruszenia prawa materialnego, tj. art. 264 § 1 k.p. w związku z art. 177 § 1 k.p. oraz art. 45 § 1 i 3 k.p. poprzez błędną wykładnię, iż bieg terminu do wniesienia odwołania od wypowiedzenia umowy o pracę należy liczyć w przypadku zajścia w ciążę w okresie wypowiedzenia od daty dowiedzenia się o ciąży, a nie od daty poinformowania przez pracodawcę o odmowie cofnięcia oświadczenia woli o wypowiedzeniu umowy o pracę. Nadto wskazano na naruszenie art. 265 § 1 k.p. w związku z art. 177 § 1 k.p. oraz art. 45 § 1 i 3 k.p. poprzez niewłaściwe zastosowanie tych przepisów i błędne przyjęcie, iż ciąża wysokiego ryzyka oraz ochrona płodu przed narażeniem życia i zdrowia z uwagi na stres związany z wniesieniem odwołania od wypowiedzenia osobiście, czy też przez pełnomocnika nie są wystarczającymi przesłankami do uznania, że po stronie odwołującej usprawiedliwiony jest brak winy w ewentualnym przekroczeniu terminu. Skarżący w ramach drugiej podstawy kasacyjnej wskazał na naruszenie przepisów postępowania tj. art. 328 § 2 k.p.c. w związku z art. 382 k.p.c. przez dokonanie nowych ustaleń faktycznych bez przeprowadzenia

postępowania dowodowego i odniesienia ich do całokształtu zebranego w sprawie materiału dowodowego, w szczególności zgromadzonej dokumentacji medycznej.

Mając na uwadze powyższe skarżący domagał się uchylecia zaskarżonego wyroku w całości i orzeczenia co do istoty sprawy poprzez przywrócenie powódki na poprzednie warunki pracy i płacy oraz zasądzenie od pozwanego na rzecz pracownika wynagrodzenia za cały czas pozostawania bez pracy w wysokości 19.100 złotych za poszczególne miesiące pozostawania bez pracy za okres od dnia 1 grudnia 2009 r. do dnia przywrócenia do pracy wraz z ustawowymi odsetkami, jak też zasądzenia na rzecz powódki kosztów procesu. W przypadku zaś uwzględnienia podstawy kasacyjnej związanej z naruszeniem przepisów postępowania skarżący wniósł o uchylenie zaskarżonego wyroku w całości i przekazanie sprawy Sądowi II instancji do ponownego rozpoznania wraz z orzeczeniem o kosztach sądowych.

W odpowiedzi na skargę kasacyjną pełnomocnik pozwanego wniósł o oddalenie skargi kasacyjnej powódki wraz z orzeczeniem o kosztach postępowania w tym kosztach zastępstwa procesowego.

Sąd Najwyższy zważył, co następuje:

Skarga kasacyjna nie zasługuje na uwzględnienie, albowiem nieuzasadnione są zarzuty podnoszone w ramach obydwu podstaw kasacyjnych.

Zgodnie z art. 398<sup>13</sup> § 1 i 2 k.p.c., Sąd Najwyższy rozpoznaje sprawę w granicach skargi kasacyjnej i jest związany ustaleniami faktycznymi stanowiącymi podstawę zaskarżonego orzeczenia, jeżeli skarga nie zawiera zarzutu naruszenia przepisów postępowania albo gdy zarzut taki okaże się niezasadny.

Rozważania wypada zacząć od podstawy skargi kasacyjnej opartej na art. 328 § 2 k.p.c. w związku z art. 382 k.p.c. Analizując jej uzasadnienie należy wnosić, że skarżący upatruje naruszenia przepisów postępowania poprzez dokonanie nowych ustaleń faktycznych bez przeprowadzenia postępowania dowodowego i odniesienia ich do całokształtu zebranego w sprawie materiału dowodowego. W uzasadnieniu skargi z kolei pojawia się sformułowanie o naruszeniu przez Sąd Okręgowy art. 233 § 1 k.p.c. w powiązaniu z wyżej

wymienionymi podstawami proceduralnymi. Tak zredagowane zarzuty nie są koherentne.

Brak jest podstaw do uwzględnienia zarzutu naruszenia przez zaskarżony wyrok art. 328 § 2 k.p.c. Przede wszystkim zarzut ten nie został prawidłowo skonstruowany, skoro zarzuca jedynie naruszenie art. 328 § 2 k.p.c., (odnoszącego się do postępowania przed sądem pierwszej instancji) bez powiązania go z art. 391 § 1 k.p.c. Niezależnie od tego, zgodnie z utrwalonym orzecznictwem Sądu Najwyższego, sporządzenie uzasadnienia w sposób nie w pełni odpowiadający stawianym mu wymaganiom może stanowić usprawiedliwioną podstawę skargi kasacyjnej wyjątkowo wtedy, gdy przedstawione w nim motywy nie pozwalają na przeprowadzenie kontroli kasacyjnej zaskarżonego orzeczenia. Jedynie bowiem w takim wypadku uchybienie z art. 328 § 2 k.p.c. może być - w świetle art. 393<sup>1</sup> pkt 2 k.p.c. (obecnie art. 398<sup>3</sup> § 1 pkt 2 k.p.c.) - uznane za mogące mieć wpływ na wynik sprawy (por. wyrok Sądu Najwyższego z dnia 28 lutego 2006 r., III CSK 149/05, Lex 182956). Tymczasem uzasadnienie zaskarżonego wyroku odpowiada w pełni wymaganiom stawianym przez art. 328 § 2 k.p.c. i poddaje się kontroli kasacyjnej.

Nie jest zasadny zarzut obrazy art. 382 k.p.c., zgodnie z którym sąd odwoławczy orzeka na podstawie materiału zebranego w postępowaniu w pierwszej instancji oraz w postępowaniu apelacyjnym. Przedstawiona reguła nie obliguje Sądu odwoławczego do każdorazowego ponowienia postępowania dowodowego w przypadku ingerencji w treść rozstrzygnięcia Sądu I instancji. Rektyfikacja tego stanowiska znalazła odzwierciedlenie w uchwale 7 sędziów Sądu Najwyższego z dnia 29 marca 1999 r. w sprawie III CZP 59/98, OSNC 1999 r., nr 7-8, poz.124, zgodnie z którą sąd drugiej instancji może zmienić ustalenia faktyczne stanowiące podstawę wydania wyroku sądu pierwszej instancji bez przeprowadzenia postępowania dowodowego uzasadniającego odmienne ustalenia, chyba że szczególne okoliczności wymagają ponowienia lub uzupełnienia tego postępowania. W skardze nie wskazano, czy takie szczególne okoliczności sprawy miały miejsce. Po wtóre, odmienne ustalenia dotyczyły fragmentu ustalonego stanu faktycznego (relacji dwóch świadków), co samo w sobie nie obliguje do powtórzenia postępowania dowodowego w całości.

W orzecznictwie Sądu Najwyższego dominuje stanowisko, że art. 382 k.p.c. ma charakter ogólnej dyrektywy określającej istotę postępowania odwoławczego, jako kontynuację merytorycznego rozpoznania sprawy, w związku z czym powołanie się na tę podstawę może być usprawiedliwione tylko wyjątkowo, jeżeli skarżący wykaże, że sąd drugiej instancji bezpodstawnie pominął część zebranego materiału oraz że uchybienie to mogło mieć wpływ na wynik sprawy (postanowienia Sądu Najwyższego z dnia 6 stycznia 1999 r., II CKN 100/98, OSNC 1999 nr 9, poz. 146 i z dnia 7 lipca 1999 r., I CKN 504/99, OSNC 2000 nr 1, poz. 17 oraz wyrok Sądu Najwyższego z dnia 2 października 2013 r., II PK 12/13, Lex nr 1388595). Zarzut naruszenia art. 382 k.p.c. w zasadzie nie może stanowić samodzielnego uzasadnienia podstawy kasacyjnej z art. 398<sup>3</sup> § 1 pkt 2 k.p.c., lecz konieczne jest wskazanie także tych przepisów normujących postępowanie rozpoznawcze, którym sąd drugiej instancji, rozpoznając apelację, uchybił (wyroki Sądu Najwyższego: z dnia 6 stycznia 1999 r., II CKN 102/98, Lex nr 50665; z dnia 13 czerwca 2001 r., II CKN 537/00, Lex nr 52600 i z dnia 12 grudnia 2001 r., III CKN 496/00, Lex nr 53130 oraz z dnia 26 listopada 2004 r., V CK 263/04, Lex nr 520044). W przedmiotowej sprawie skarżący łączy de facto zarzut naruszenia art. 382 k.p.c. w związku z treścią art. 233 § 1 k.p.c. Wynika to wyraźnie z analizy uzasadnienia skargi kasacyjnej, która wprost odwołuje się do zasady swobodnej oceny dowodów. Tymczasem w myśl art. 398<sup>3</sup> § 3 k.p.c. podstawą skargi kasacyjnej nie mogą być zarzuty dotyczące ustalenia faktów lub oceny dowodów. Oznacza to jednoznaczne określenie funkcji Sądu Najwyższego jako sądu prawa, który rozpoznając skargę kasacyjną w granicach jej podstaw, jest związany z mocą art. 398<sup>13</sup> § 2 k.p.c. ustaleniami faktycznymi stanowiącymi podstawę zaskarżonego orzeczenia. Wyłączenie w art. 398<sup>3</sup> § 3 k.p.c. z podstaw skargi kasacyjnej zarzutów dotyczących oceny dowodów pozbawia skarżącego możliwości powoływania się na zarzut naruszenia zasady swobodnej oceny dowodów przewidzianej w art. 233 § 1 k.p.c. W tej części skarga kasacyjna wnioskodawcy nie została oparta na ustawowej podstawie. Dlatego bez względu na wagę zarzutów podniesionych w skardze kasacyjnej Sąd Najwyższy nie może w postępowaniu kasacyjnym zająć się wadliwością zastosowania przez sąd drugiej instancji art. 233 k.p.c. (wyrok Sądu Najwyższego z dnia 24 lutego 2006 r., II CSK 136/05, Lex 200973).

Przechodząc do oceny zarzutów naruszenia prawa materialnego należy zauważyć, że oś sporu koncentruje się wokół zagadnienia związanego ze szczególną ochroną stosunku pracy. W przedmiotowej sprawie szczególna ochrona dotycząca pracownika ma charakter specyficzny, albowiem w momencie złożenia przez pracodawcę oświadczenia woli w przedmiocie rozwiązania stosunku pracy pracownik nie mieścił się w gronie osób podlegających takiej ochronie, natomiast prawo do niej uzyskał w trakcie biegu okresu wypowiedzenia. Równolegle nie można tracić z pola widzenia, że czynności pracodawcy zmierzające do rozwiązania stosunku pracy są skuteczne i nie można im postawić zarzutu bezwzględnej nieważności czynności prawnej, a tym samym stwierdzić z mocy prawa o dalszym istnieniu pracowniczego zobowiązania, jeśli pracownik nie skorzystał z ustawowego trybu kontroli czynności pracodawcy na drodze postępowania sądowego (art. 264 § 1 k.p.). Oceny tej nie zmienia fakt, iż w przypadku ochrony kobiet ciężarnych źródło szczególnej ochrony jest zakotwiczone w art. 71 ust. 2 Konstytucji RP. Powołany przepis gwarantuje matce przed i po urodzeniu dziecka prawo do szczególnej pomocy władz publicznych, której zakres określa ustawa. Niewątpliwie elementem tej ochrony są przepisy działu ósmego Kodeksu pracy dotyczące uprawnień pracowników związanych z rodzicielstwem. Zgodnie z treścią art. 177 § 1 k.p. pracodawca nie może wypowiedzieć ani rozwiązać umowy o pracę w okresie ciąży, a także w okresie urlopu macierzyńskiego pracownicy, chyba że zachodzą przyczyny uzasadniające rozwiązanie umowy bez wypowiedzenia z jej winy i reprezentująca pracownicę zakładowa organizacja związkowa wyraziła zgodę na rozwiązanie umowy. Stanowią one zresztą o harmonizacji prawa polskiego z prawem UE. Można jedynie zauważyć, że konieczność zapewnienia szczególnej ochrony kobiet ciężarnych wynika z treści dyrektywy Rady 92/85/EWG z dnia 19 października 1992 r. w sprawie wprowadzenia środków służących wspieraniu poprawy w miejscu pracy bezpieczeństwa i zdrowia pracownic w ciąży, pracownic, które niedawno rodziły i pracownic karmiących piersią (Dz.U.UE L z dnia 28 listopada 1992 r.). W preambule powołanego aktu zauważa się, że ryzyko zwolnienia z pracy z przyczyn związanych z ich stanem może mieć negatywny wpływ na fizyczny i umysłowy stan pracownic w ciąży, pracownic, które niedawno rodziły, lub karmiących piersią;



należy ustanowić odpowiednie przepisy zabraniające takich zwolnień. W treści art. 2 lit a dyrektywy znajduje się określenie dotyczące „pracownicy w ciąży” i oznacza ono pracownicę w ciąży, która poinformuje o swym stanie pracodawcę, zgodnie z prawem krajowym lub praktyką krajową. Jak już wyżej wskazano ochrona nie ma bezwzględnego charakteru, to znaczy do jej uruchomienia konieczny jest impuls w postaci złożenia powództwa do sądu. Zaniechanie uruchomienia tej procedury, albo inicjowanie jej po terminie, wywołuje ujemne konsekwencje w sferze praw pracowniczych.

Punktem wyjścia dalszych rozważań jest wykładnia art 264 § 1 k.p., a mianowicie od jakiego momentu należy liczyć początek biegu siedmiodniowego terminu do złożenia odwołania od wypowiedzenia umowy o pracę. Nie ulega w sprawie wątpliwości, iż z uwagi na szczególną ochronę powódki ten termin nie rozpoczął biegu (co jest regułą) od momentu doręczenia powódce oświadczenia woli.

W judykaturze powszechnie przyjmuje, że pracownica, która początkowo nie kwestionowała wypowiedzenia umowy o pracę, może tego dokonać, gdy po wypowiedzeniu złożonym jej przez pracodawcę okazało się, iż jest w ciąży (por. wyrok Sądu Najwyższego z dnia 29 marca 2001 r., I PKN 330/00, OSNP 2003 nr 1, poz.11). Powstaje zatem potrzeba dookreślenia, czy termin do złożenia odwołania rozpoczyna swój bieg z momentem dowiedzenia się o ciąży, czy dopiero z datą poinformowania przez pracodawcę o odmowie cofnięcia takiego oświadczenia w przedmiocie wypowiedzenia umowy o pracę. Skarżący opowiada się za drugim z przedstawionych poglądów, który należy ocenić za wadliwy, gdyż de facto pomija w swej istocie moment zawiadomienia pracodawcy o ciąży. W sprawie występują dalsze indywidualne okoliczności, których nie można pominąć przy wykładni prawa. Chodzi o fakt, że wypowiedzenie umowy o pracę miało miejsce w dniu 11 maja 2009 r., a jego okres, zgodnie z umową stron, wynosił sześć miesięcy. Wydłużenie okresu wypowiedzenia gwarantuje pracownikowi de facto dłuższą ochronę w razie ciąży, niż w przypadku ustawowego terminu wypowiedzenia. Powódka o ciąży dowiedziała się w dniu 20 lipca 2009 r. Zdaniem Sądu Okręgowego od tej daty należało zatem liczyć termin 7 dni na wniesienie pozwu, a przeto upłynął on w dniu 27 lipca 2009 r. Jest to pogląd prawidłowy. Jego

zaletą jest stworzenie pracownikowi możliwości wszczęcia postępowania sądowego, a więc rzeczywistej gwarancji związanej z ochroną macierzyństwa. Sąd drugiej instancji zasadnie przyjął, że informacja o ciąży rozpoczyna bieg uprawnienia do skutecznego kwestionowania złożonego przez pracodawcę wypowiedzenia, ale zgodnie z terminami określonymi w art. 264 k.p. Powódka złożyła natomiast odwołanie dopiero w dniu 1 grudnia 2009 r., tj. ponad cztery miesiące po terminie, a pracodawcę poinformowała o ciąży w dniu 19 listopada 2009 r. Pozostając w tym nurcie rozważań trzeba podkreślić, iż pracownik objęty szczególną ochroną powinien liczyć się z obowiązkiem respektowania terminu do złożenia pozwu. W tym zakresie jego szczególny stan sam w sobie nie zwalnia go z tego obowiązku, co oczywiście nie wyklucza możliwości badania przesłanek do zastosowania treści art. 265 k.p., o czym będzie mowa w dalszej części uzasadnienia.

Za poprawnością stanowiska Sądu Okręgowego w omawianej kwestii przemawia też sposób uregulowania szczególnej ochrony stosunku pracy w stosunku do innej grupy pracowników szczególnie chronionych. Chodzi w tym wypadku o osoby uzyskujące w okresie wypowiedzenia status członka zakładowej organizacji związkowej. W uchwale 7 sędziów Sądu Najwyższego z dnia 14 kwietnia 1994 r., I PZP 59/93, OSNP 1994, nr 9, poz.140 stwierdzono, że w sytuacji, gdy po wypowiedzeniu przez pracodawcę umowy o pracę pracownik nie odwołał się od tego wypowiedzenia, a w okresie wypowiedzenia został wybrany do zarządu zakładowej organizacji związkowej i z tej przyczyny podlega ochronie z art. 32 ust. 1 ustawy z dnia 23 maja 1991 r. o związkach zawodowych (Dz.U. Nr 55, poz. 234), termin przewidziany w art. 264 § 1 kodeksu pracy biegnie od powzięcia przez pracownika wiadomości o tym wyborze. Również w wyroku z dnia 29 marca 1978 r., I PR 20/78 (OSNCP 1978 r. z. 11, poz. 215), Sąd Najwyższy opowiedział się za liczeniem terminu czternastodniowego do złożenia odwołania w razie wygaśnięcia umowy o pracę od dnia powzięcia przez pracownika wiadomości o tym, że pracodawca traktuje go jako pracownika, z którym stosunek pracy wygaś. Konieczność stworzenia jednolitej spójnej regulacji w zakresie szczególnej ochrony stosunku pracy wydaje się być dostatecznym argumentem za odrzuceniem stanowiska wyrażonego w skardze, co do rozpoczęcia biegu terminu do złożenia

odwołania. W powołanym już wyżej wyroku Sądu Najwyższego z dnia 29 marca 2001 r., I PKN 330/00 zaakceptowano także stanowisko, że termin do złożenia pozwu trzeba w takiej sytuacji liczyć od daty uzyskania przez zainteresowaną informacji o stanie ciąży. Pogląd ten jest akceptowany także w wyroku Sądu Najwyższego z dnia 25 kwietnia 2012 r., II PK 209/11, Lex nr 1216263.

W konsekwencji niezachowanie przez pracownika terminu do zaskarżenia wypowiedzenia umowy o pracę wyłącza potrzebę rozważania zasadności i legalności tego wypowiedzenia (por. wyrok Sądu Najwyższego z 23 czerwca 2005 r., II PK 287/04, Pr. Pracy 2006/1/33), a tym samym nie pozwala w okolicznościach faktycznych sprawy na akceptację zarzutu dotyczącego naruszenia art. 45 § 1 i 3 k.p.

W dalszej części konieczna jest ocena, czy w sprawie istnieją podstawy do zastosowania art. 265 § 1 k.p. i tym samym sanowania uchybienia pracownika co do spełnienia wymogu złożenia odwołania w terminie. Warto jeszcze podkreślić, iż terminy ustanowione w art. 264 k.p. mają charakter materialnoprawny, co ma daleko idące konsekwencje w zakresie instytucji przywracania terminów. Mianowicie ten właśnie charakter nie pozwala na zastosowanie do nich norm procesowych odnoszących się do przywrócenia terminu (por. uchwała składu siedmiu sędziów Sądu Najwyższego z dnia 14 marca 1986 r., II PZP 8/86, OSNCP 1986 nr 12, poz. 194; wyroki Sądu Najwyższego: z 18 maja 2010 r., I PK 15/10, Lex nr 602201; z dnia 12 stycznia 2011 r., II PK 186/10, lex nr 786379). Zatem Sąd oddala powództwo, jeżeli pozew został wniesiony z uchybieniem terminu określonego w art. 264 § 1 k.p., a którego nie przywrócono na zasadzie art. 265 § 1 k.p. oraz po upływie terminu określonego w art. 265 § 2 k.p.

W judykaturze niesporne pozostaje także, że przywrócenie terminu, o którym mowa w art. 265 § 1 k.p. nie jest tożsame z przywróceniem terminu w rozumieniu art. 168 i następane k.p.c. Art. 265 § 1 k.p. stanowi, iż sąd pracy przywróci pracownikowi na jego wniosek termin do zgłoszenia roszczenia, przekroczony z przyczyn przez niego niezawinionych. W myśl hipotezy zawartej w normie powołanego przepisu przywrócenie uchybionego terminu możliwe jest przy spełnieniu przesłanki braku winy pracownika w przekroczeniu terminu. Warunkiem skorzystania z dobrodziejstwa przywołanego przepisu jest brak zawinienia po

stronie powodowej (zarówno umyślny, jak i nieumyślny). Ocena, czy zachowanie pracownika nie jest zawinione wymaga uwzględnienia całokształtu okoliczności sprawy, mając na uwadze obiektywny miernik staranności, jakiego można wymagać od strony dbającej o swoje interesy. Muszą zatem zaistnieć szczególne okoliczności, które spowodowały opóźnienie w wytoczeniu powództwa oraz związek przyczynowy pomiędzy tymi okolicznościami, a niedochowaniem terminu do wystąpienia strony na drogę sądową. Ponadto samo opóźnienie nie może być nadmierne. Występuje przy tym charakterystyczne sprzężenie zwrotne, według którego im większe opóźnienie, tym bardziej ważne muszą być okoliczności je usprawiedliwiające, oraz odwrotnie – im mniejsze opóźnienie, tym okoliczności o mniejszym znaczeniu mogą wykazać brak winy pracownika. Znaczne przekroczenie siedmiodniowego terminu do wniesienia odwołania od wypowiedzenia umowy o pracę mogą usprawiedliwiać tylko szczególne okoliczności trwające przez cały czas opóźnienia (por. wyrok Sądu Najwyższego z dnia 22 listopada 2001 r., I PKN 660/00, OSNP 2003, nr 20, poz. 487).

Dodatkowo w judykaturze podkreśla się, że przesłankę z art. 265 § 1 k.p. trzeba analizować przy uwzględnieniu z jednej strony subiektywnej zdolności wnioskodawcy do oceny rzeczywistego stanu rzeczy, mierzonej zwłaszcza poziomem wykształcenia, skalą posiadanej wiedzy prawniczej i życiowego doświadczenia, z drugiej zaś - z obiektywizowanego stopnia staranności, jakiej można oczekiwać od osoby należycie dbającej o swoje interesy (por. wyrok Sądu Najwyższego z dnia 13 maja 1994 r., I PRN 21/94, OSNP 1994 nr 5, poz. 85).

W skardze kasacyjnej szeroko umotywowano okoliczności, które zdaniem strony powodowej, wskazują na szczególne przesłanki do zastosowania treści art. 265 k.p. Autor skargi zalicza do nich stan psychiczny powódki i związane z tym zwolnienia lekarskie oraz troskę o narodziny dziecka, w sytuacji gdy ciąża była zagrożona. Niewątpliwie do katalogu przyczyn szczególnych orzecznictwo Sądu Najwyższego zalicza stan zdrowia pracownika, uniemożliwiający mu fizycznie dochowanie terminu lub utrudniający właściwą ocenę sytuacji i podjęcie prawidłowych działań (por. wyroki Sądu Najwyższego: z dnia 25 sierpnia 1998 r., I PKN 270/98, OSNP 1999 nr 18, poz. 576; z dnia 7 sierpnia 2002 r., I PKN 480/01, OSNP 2004 nr 8, poz. 138 i z dnia 11 maja 2006 r., II PK 277/05, OSNP 2007 nr 9-

10, poz. 130). Także brak pouczenia przez pracodawcę o prawie pracownika do odwołania się od rozwiązania stosunku pracy (art.30 § 3 k.p.) uzasadnia zastosowanie art. 265 k.p. (por. wyroki Sądu Najwyższego: z dnia 5 września 1997 r., I PKN 285/97, OSNP 1998 nr 11, poz. 323; z dnia 12 stycznia 1998 r., I PKN 468/97, OSNP 1998 nr 23, poz. 678; z dnia 18 grudnia 2003 r., I PK 100/03, Lex nr 320015 i z dnia 17 listopada 2004 r., II PK 62/04, OSNP 2005 nr 8, poz. 111).

W realiach niniejszej sprawy Sąd drugiej instancji prawidłowo ocenił brak podstaw do uwzględnienia stanowiska strony powodowej w kontekście treści art. 265 k.p., czemu zresztą dał wyraz w pisemnych motywach zaskarżonego orzeczenia. Wyrażone tam poglądy zasługują na aprobatę. W stanie faktycznym sprawy, którym Sąd Najwyższy jest związany, ustalono że powódka przebywała na zwolnieniu lekarskim od dnia 27 lipca 2009 r., a nie jak wskazywano w skardze od dnia 22 lipca 2009 r. Stąd w momencie dowiedzenia się o ciąży powódka mogła podjąć czynności zmierzające do restytucji stosunku pracy, zwłaszcza w perspektywie uprawnień pracowniczych związanych z macierzyństwem. Przecież od momentu wręczenia wypowiedzenia umowy o pracę upłynął już okres ponad dwóch miesięcy, a zatem w interesie pracownika leży niezwłoczne uruchomienie procedury związanej z uzyskaniem ochrony. Dopiero w ten sposób ujawnione zachowanie wyrażałoby troskę związaną z narodzinami dziecka, o której mowa w skardze. Nie można zgodzić się z supozycją skarżącego, iż istniały obiektywne powody wykluczające możliwość kontaktu z pracodawcą. Jak ustalił Sąd Okręgowy, pomiędzy powódką a jej przełożoną relacje układały się poprawnie, co eliminuje element stresu związany z przekazaniem jej informacji o ciąży. Zresztą zawiadomienie o niej pracodawcy nie wymaga szczególnej formy, jak też osobistego kontaktu z przełożonymi. Waga tego zawiadomienia powinna być znana powódce, jako osobie zatrudnionej u pracodawcy na stanowisku dyrektora personalnego, na którym do jej obowiązków należało podejmowanie decyzji w sprawach pracowniczych. Suma powyższych rozważań skłania do tezy, iż w ustalonych okolicznościach faktycznych wytoczenie powództwa po upływie ponad czterech miesięcy od dowiedzenia się o ciąży nie prowadzi do możliwości uwzględnienia powództwa z uwagi na upływ terminu do wniesienia odwołania i brak

okoliczności umożliwiających przywrócenie terminu do jego wniesienia. Nie negując powagi sytuacji, w jakiej znajdowała się skarżąca, to jednak nie sposób przypisać jej miernika przeciętnej staranności, co wyklucza skuteczność zgłoszonych zarzutów prawa materialnego. Zwolnienie lekarskie w czasie ciąży obliguje do oszczędnego trybu życia. Autonomia tego sformułowania nie wyklucza możliwości realizacji prawa podmiotowego w postaci złożenia w terminie powództwa do sądu pracy, zwłaszcza że postępowanie w sprawach pracowniczych cechuje się swoistym odformalizowaniem procedury cywilnej, a z drugiej doświadczenie zawodowe i wiedza powódki pozwalały na ocenę ryzyka uchybienia w wytoczeniu powództwa.

Mając powyższe na uwadze, Sąd Najwyższy oddalił skargę kasacyjną w myśl art. 398<sup>14</sup> k.p.c. O kosztach postępowania kasacyjnego rozstrzygnięto stosownie do art. 98 § 1 i 3 k.p.c. w związku z art. 398<sup>21</sup> k.p.c. oraz § 12 ust. 4 pkt 2 w związku z § 11 ust.1 pkt 1 rozporządzenia Ministra Sprawiedliwości z dnia 28 września 2002 r. w sprawie opłat za czynności radców prawnych oraz ponoszenia przez Skarb Państwa kosztów nieopłaconej pomocy prawnej udzielonej przez radcę prawnego ustanowionego z urzędu ( tekst jednolity: Dz.U. z 2013 r., poz.490).