



Sygn. akt II PK 365/14

WYROK W IMIENIU RZECZYPOSPOLITEJ POLSKIEJ

Dnia 25 lutego 2016 r.

Sąd Najwyższy w składzie:

SSN Romualda Spyt (przewodniczący)

SSN Beata Gudowska

SSN Jolanta Strusińska-Żukowska (sprawozdawca)

w sprawie z powództwa J. W.

przeciwko A. S.A. z siedzibą w W.

o przywrócenie do pracy, wynagrodzenie,

po rozpoznaniu na posiedzeniu niejawnym w Izbie Pracy, Ubezpieczeń
Społecznych i Spraw Publicznych w dniu 25 lutego 2016 r.,

skargi kasacyjnej powódki od wyroku Sądu Okręgowego w W.

z dnia 21 sierpnia 2014 r.,

**uchyla zaskarżony wyrok i sprawę przekazuje Sądowi
Okręgowemu w W. do ponownego rozpoznania oraz orzeczenia o
kosztach postępowania kasacyjnego.**

UZASADNIENIE

Sąd Okręgowy w W. wyrokiem z dnia 21 sierpnia 2014 r. oddalił apelację powódki od wyroku Sądu Rejonowego w W. z dnia 25 listopada 2013 r., którym

oddalono powództwo J. W. przeciwko A. S.A. w W. o przywrócenie do pracy i wynagrodzenie.

Sąd odwoławczy zaakceptował ustalenia faktyczne poczynione przez Sąd pierwszej instancji, zgodnie z którymi powódka była zatrudniona u strony pozwanej od 23 sierpnia 2007 r., ostatnio na stanowisku prezesa zarządu. W dniu 20 marca 2013 r. powódka odebrała przesyłkę pocztową od strony pozwanej, w której znajdowało się, między innymi, oświadczenie pracodawcy z dnia 13 marca 2013 r. o rozwiązaniu umowy o pracę bez zachowania okresu wypowiedzenia z powodu ciężkiego naruszenia podstawowych obowiązków pracowniczych przez odmowę wydania przydzielonego samochodu służbowego pomimo wcześniejszego wezwania do jego zwrotu. Pismo zawierało prawidłowe pouczenie o możliwości i terminie odwołania się do sądu. Pozew do Sądu powódka wniosła w dniu 16 kwietnia 2013 r. W okresach od 30 stycznia do 1 lutego 2013 r. oraz od 26 do 28 marca 2013 r. powódka przebywała w szpitalu w związku ze złamaniem ręki.

Sąd drugiej instancji dodatkowo ustalił, że powódka pismem z dnia 2 marca 2013 r. zwróciła się do strony pozwanej o przesłanie dokumentów w postaci druku Z-3 oraz dokumentów i korespondencji wysłanej do ZUS celem prawidłowego wyliczenia wymiaru przysługujących jej świadczeń. Przed doręczeniem jej przez stronę pozwaną tych dokumentów powódka otrzymała informację w formie email, że pracodawca wysyła żądane przez nią dokumenty pracownicze. Przesyłka została doręczona powódce w dniu 20 marca 2013 r., a wśród znajdujących się w niej dokumentów dotyczących ubezpieczenia znalazło się również oświadczenie woli strony pozwanej o rozwiązaniu z powódką umowy o pracę bez wypowiedzenia z jej winy.

Sąd Okręgowy wskazał, 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. Sąd pierwszej instancji trafnie zaś uznał, że powódka z korespondencją otrzymaną od strony pozwanej, w tym z oświadczeniem o rozwiązaniu umowy o pracę, mogła zapoznać się już w dniu 20 marca 2013 r., a nie dopiero w dniu 9 kwietnia 2013 r., kiedy ponownie sięgnęła po znajdującą się w jej posiadaniu kopertę i tym razem uważniej przejrzała znajdujące się tam dokumenty. Zapoznaniu się z oświadczeniem pracodawcy w dniu 20 marca

2013 r. nie stał na przeszkodzie ani stan zdrowia powódki, ani zawartość koperty. Choć bowiem powódka przebywała wówczas na zwolnieniu lekarskim (do 31 marca 2013 r.), to jednak stan jej zdrowia nie uniemożliwił przejrzenia korespondencji. Zawartość koperty nie była zaś tak duża, ażeby powódka przy dołożeniu należytej staranności nie mogła zapoznać się z nadesłanymi dokumentami.

Mając to na uwadze, Sąd drugiej instancji za chybiony uznał zarzut apelacji sprowadzający się do przypisania pracodawcy działań o charakterze podstępny w doręczeniu powódce oświadczenia woli o rozwiązaniu umowy o pracę przez nieuprzedzenie jej o wysłaniu tego rodzaju pisma, czy też ukryciu go wśród innych dokumentów w taki sposób, by powódka nie podjęła w odpowiednim czasie kroków w celu wniesienia odwołania do sądu. Pracodawca nie ma bowiem obowiązku informowania pracownika o wysłaniu do niego oświadczenia woli o rozwiązaniu stosunku pracy. Nie sposób też uznać, że informację mailową skierowaną do powódki, z której wynikało, że zostały jej wysłane „dokumenty pracownicze” należy czytać w sposób „tylko dokumenty zażądane wcześniej przez powódkę i żadne inne”, jak to usiłuje przedstawić powódka. Pracodawca nie naruszył zatem prawa przez fakt, że w korespondencji doręczonej powódce w dniu 20 marca 2013 r. wysłał także oświadczenie o rozwiązaniu umowy o pracę. To, że powódka w dniu 20 marca 2013 r. po otwarciu koperty zawierającej tylko kilkanaście kartek białego papieru formatu A4 nie uznała za konieczne przejrzeć dokładnie wszystkich kart i odłożyła je „po rzuceniu okiem”, stanowi niedochowanie należytej staranności, zwłaszcza że powódka pełniła u strony pozwanej funkcję prezesa zarządu, jest osobą wykształconą, o długim stażu pracy na kierowniczych stanowiskach w spółkach handlowych oraz z dużym doświadczeniem życiowym. Od osób o takim profilu i dysponujących takim doświadczeniem życiowym oraz zawodowym należy zaś oczekiwać staranności właściwej dla profesjonalistów i zapoznania się z treścią otrzymanej korespondencji.

W takiej sytuacji należało zaś uznać, że powódka uchybiła terminowi do wniesienia odwołania od rozwiązania umowy o pracę bez wypowiedzenia. Termin ten wynosi 14 dni od dnia doręczenia zawiadomienia o rozwiązaniu umowy o pracę (art. 264 § 2 k.p.). Takie zawiadomienie doręczono skutecznie powódce w dniu 20

marca 2013 r. a pozew wniosła w dniu 16 kwietnia 2013 r., a więc już po upływie terminu.

W ocenie Sądu Okręgowego, nie było zaś podstaw do przywrócenia tego terminu po myśli art. 265 § 1 k.p., albowiem przebywanie przez nią na zwolnieniu lekarskim w związku ze złamaniem ręki nie stało na przeszkodzie wniesieniu pozwu do Sądu w terminie 14 dni od daty otrzymania oświadczenia woli pracodawcy o rozwiązaniu umowy o pracę. Ponadto wniosek o przywrócenie terminu do wniesienia odwołania, który został złożony wraz z pozwem w dniu 16 kwietnia 2013 r., wpłynął po upływie terminu przewidzianego w art. 265 § 2 k.p. Przepis ten stanowi, że wniosek o przywrócenie terminu wnosi się do sądu w ciągu 7 dni od ustania przyczyny jego uchybienia. Skoro zaś powódka przy dołożeniu należytej staranności mogła zapoznać się z oświadczeniem woli strony pozwanej już w dniu 20 marca 2013 r., to „dnia 3 kwietnia 2013 r. powódce upływał także termin do złożenia wniosku o przywrócenie terminu do wniesienia odwołania”.

W konsekwencji, biorąc pod uwagę, że niezachowanie przez pracownika terminu do wniesienia odwołania skutkuje koniecznością oddalenia powództwa o przywrócenie do pracy bez potrzeby rozważania zasadności i legalności rozwiązania umowy o pracę, Sąd drugiej instancji uznał, że apelacja powódki od wyroku Sądu Rejonowego nie zasługuje na uwzględnienie.

Powódka wywiodła skargę kasacyjną od wyroku Sądu Okręgowego, zarzucając naruszenie:

1. art. 265 § 1 k.p., przez jego niezastosowanie i nieprzywrócenie powódce terminu do wniesienia odwołania w wyniku uznania, że powódka ponosi winę za uchybienie terminu określonego w art. 264 § 2 k.p. pomimo tego, że powódka nie zorientowała się, iż wśród przesłanych przez pracodawcę dokumentów znajduje się oświadczenie woli o rozwiązaniu umowy o pracę, dlatego że opierała się na zawiadomieniu pracodawcy, że przesyła jej inne dokumenty;
2. ewentualnie art. 265 § 2 k.p., przez jego niewłaściwe zastosowanie, o ile Sąd Okręgowy uznał, że złożenie w dniu 16 kwietnia 2013 r. wniosku o przywrócenie terminu z art. 264 § 2 k.p. nastąpiło po upływie 7 dni od ustania przyczyny uchybienia terminu pomimo tego, że powódka nie

dochowała tego terminu, ponieważ do dnia 9 kwietnia 2013 r. nie wiedziała o nadesłaniu przez pracodawcę wśród innych dokumentów także oświadczenia o rozwiązaniu umowy o pracę, a wniosek, o jakim mowa w art. 265 § 2 k.p., złożyła w ciągu 7 dni od odkrycia tego oświadczenia;

3. art. 382 k.p.c. przez nieuwzględnienie całego materiału dowodowego zgromadzonego w sprawie, tj. pominięcie szczegółów okoliczności otwarcia przez powódkę w dniu 20 marca 2013 r. koperty z przesyłką od pracodawcy polegających na tym, że powódka wysunęła znajdujące się w kopercie dokumenty i odłożyła je po stwierdzeniu, że pierwszy dokument jest dokumentem z ZUS, co mogło mieć istotny wpływ na wynik sprawy, bowiem pozwoliłoby dokonać szerszej oceny staranności działania powódki w kontekście art. 265 § 1 k.p. i uznania, że nie ponosi ona winy w uchybieniu terminu z art. 264 § 2 k.p.;

4. naruszenie art. 386 § 4 k.p.c., przez nieuchylenie wyroku Sądu pierwszej instancji do ponownego rozpoznania, pomimo że Sąd pierwszej instancji nie rozpoznał istoty sprawy, tj. nie ocenił, czy rozwiązanie umowy o pracę z powódką nastąpiło z naruszeniem prawa, a także art. 56 § 1 k.p. i art. 58 k.p., przez ich niezastosowanie i nieuwzględnienie żądania powódki.

Opierając skargę na takich podstawach, skarżąca wniosła o uchylenie zaskarżonego wyroku i poprzedzającego go wyroku Sądu Rejonowego oraz o przekazanie sprawy Sądowi pierwszej instancji do ponownego rozpoznania oraz o zasądzenie od strony pozwanej kosztów postępowania.

Strona pozwana w odpowiedzi na skargę kasacyjną wniosła o odmowę przyjęcia jej do rozpoznania, ewentualnie o jej oddalenie oraz o zasądzenie od powódki kosztów postępowania.

Sąd Najwyższy zważył, co następuje:

Skarga kasacyjna ma usprawiedliwione podstawy.

W sprawie nie było sporne, że powódka korespondencję od pracodawcy, wśród której znajdowało się oświadczenie woli o rozwiązaniu stosunku pracy bez

wypowiedzenia, odebrała w dniu 20 marca 2013 r. Stwierdzenie przez Sąd Okręgowy, że mogła zapoznać się z jego treścią już w dniu doręczenia tej przesyłki było równoznaczne jedynie z uznaniem skutecznego doręczenia w dniu 20 marca 2013 r. oświadczenia pracodawcy o rozwiązaniu umowy o pracę w rozumieniu art. 61 § 1 k.c. w związku z art. 300 k.p. Od tej daty biegł zatem powódce termin 14-dniowy do wniesienia pozwu do sądu z żądaniem przywrócenia do pracy lub odszkodowania (art. 264 § 2 k.p.c.), który zakończył się w dniu 3 kwietnia 2013 r. W tej samej dacie nie mógł zatem upłynąć termin 7 dni, który art. 265 § 2 k.p. przewiduje dla złożenia wniosku o przywrócenie terminu. Termin ten biegnie bowiem dopiero od dnia ustania przyczyny uchybienia terminu, wobec czego nie może upłynąć w dniu, w którym nie zakończył jeszcze biegu termin do wniesienia odwołania. Stanowisko Sądu odwoławczego, z którego wynika, że skoro powódka przy dołożeniu należytej staranności mogła zapoznać się z oświadczeniem woli strony pozwanej już w dniu 20 marca 2013 r., to „dnia 3 kwietnia 2013 r. powódce upływał także termin do złożenia wniosku o przywrócenie terminu do wniesienia odwołania” jest zatem całkowicie nieuprawnione i stanowi ewidentnie naruszenie art. 265 § 2 k.p.

Jak już powiedziano, termin do złożenia wniosku o przywrócenie terminu do złożenia odwołania od rozwiązania umowy o pracę rozpoczyna swój bieg od dnia ustania przyczyny uchybienia terminu. Powódka jako datę ustania przyczyny uchybienia terminu wskazywała 9 kwietnia 2013 r., tj. dzień, w którym dokładnie przejrzała zawartość koperty z korespondencją od pracodawcy i zorientowała się, że wśród innych dokumentów znajduje się oświadczenie woli pracodawcy o rozwiązaniu z nią umowy o pracę bez wypowiedzenia. Okoliczność, że taki fakt miał w dniu 9 kwietnia 2013 r. miejsce, nie została zakwestionowana przez Sąd, wobec czego nie było podstaw do stwierdzenia, że termin do złożenia wniosku o przywrócenie terminu do wniesienia odwołania został przekroczony, skoro powódka złożyła go wraz z pozwem w dniu 16 kwietnia 2013 r.

Inna kwestią było to, czy powódka uchybiła terminowi do wniesienia odwołania z przyczyn przez siebie niezawinionych, bo tylko w takiej sytuacji możliwe było przywrócenie jej terminu do dokonania tej czynności po myśli art. 265 § 1 k.p. Zgodnie z hipotezą tego przepisu, przywrócenie uchybionego terminu

możliwe jest tylko przy spełnieniu jednej, ale za to koniecznej przesłanki, a mianowicie braku winy pracownika w przekroczeniu terminu. 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. W utrwalonym orzecznictwie Sądu Najwyższego przyjmuje się, że 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.

Sąd odwoławczy podjął próbę oceny zawinienia powódki w przekroczeniu terminu, ale rozważania w tym zakresie są na tyle chaotyczne, że nie sposób się zorientować, czy wywody odnoszące się do niezachowania przez powódkę należytej staranności dotyczyły kwestii możliwości zapoznania się przez powódkę z treścią oświadczenia woli pracodawcy w dniu doręczenia wysłanej przez pozwaną korespondencji w kontekście daty doręczenia jej zawiadomienia o rozwiązaniu umowy o pracę, czy też w kontekście zawinienia w uchybieniu terminowi do wniesienia odwołania. Ma to zaś zasadnicze znaczenie dla rozstrzygnięcia sprawy, bowiem nie można postawić znaku równości między sytuacjami przewidzianymi w art. 61 § 1 k.c. w związku z art. 300 k.p. i art. 265 k.p. Zgodnie z art. 61 § 1 k.c. w związku z art. 300 k.p., 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. Ustawodawca przyjął kwalifikowaną teorię doręczenia, odnoszącą się do konieczności ustalenia możliwości zapoznania się przez adresata z oświadczeniem. Nie ma zatem znaczenia, czy podjął on działania w tym kierunku i czy wiedzę dotyczącą treści oświadczenia uzyskał. Brak winy pracownika w zakresie uchybienia terminom zawartym w art. 264 k.p. należy analizować zaś w płaszczyźnie subiektywnej oceny stanu rzeczy przez pracownika, uwzględniając obiektywny miernik staranności, której można wymagać od osoby dbającej o swoje interesy. W tym kontekście nie chodzi zatem o stwierdzenie, czy w dniu 20 marca 2013 r. doręczono powódce pismo rozwiązujące umowę o pracę w sposób umożliwiający zapoznanie się z jego treścią, ale o to, czy zapoznanie się z nim dopiero po pewnym czasie i w związku z tym wniesienie pozwu po terminie

wynikającym z art. 264 § 2 k.p. było przez nią zawinione, tzn. czy rzeczywiście można postawić jej zarzut nienależytej staranności, biorąc pod uwagę okoliczności towarzyszące doręczeniu oświadczenia woli strony pozwanej o rozwiązaniu umowy o pracę bez wypowiedzenia z winy pracownika. Z pewnością sposób doręczenia tak istotnego pisma nie był typowy. Znalazło się ono bowiem wśród kilkunastu innych dokumentów, które strona pozwana przesłała w uwzględnieniu wniosku powódki, wysyłając uprzednio email z dnia 13 marca 2013 r., informujący powódkę o nadaniu przesyłki z kopiami dokumentów, o które prosiła. Oceny wymagało zatem, czy powódka jako rozsądny pracownik należycie dbający o swoje interesy mogła zakładać, że wśród tych dokumentów znajdzie się pismo zupełnie niezwiązane z jej prośbą, w szczególności tak istotne jak rozwiązanie umowy o pracę bez wypowiedzenia, co powinno skłonić ją do natychmiastowego przejrzenia całej zawartości przesyłki, czy też nie mogąc przewidzieć innej zawartości przesyłki niż kopie dokumentów, o które wносиła, czynność tę mogła odłożyć do czasu, gdy dokumenty ubezpieczeniowe stały się jej potrzebne dla otrzymania określonych świadczeń. Uwzględnić w tym zakresie należało, co słusznie podnosi skarżąca, zarzucając naruszenie art. 382 k.p.c., zarówno treść maila wysłanego do niej w dniu 13 marca 2013 r., jak i usytuowanie pisma o rozwiązaniu umowy o pracę wśród, jak to określił Sąd drugiej instancji, „kilkunastu kartek białego papieru formatu A4”. To, że pracodawca nie ma obowiązku informować pracownika o wysłaniu do niego oświadczenia woli o rozwiązaniu umowy o pracę, nie oznacza bowiem, że nie musi zachowywać się lojalnie wobec drugiej strony stosunku pracy. Rozważenia wymagało zatem, czy sposób doręczenia powódce oświadczenia woli o rozwiązaniu stosunku pracy i okoliczności mu towarzyszące spełniały te standardy, czy też zachowanie strony pozwanej zmierzało do wprowadzenia w błąd co do rzeczywistej zawartości przesyłki powódki, mającej przecież prawo działać w zaufaniu do informacji przekazywanych jej przez pracodawcę. W dalszej zaś kolejności oceny wymagało, czy taki swego rodzaju podstęp w doręczeniu oświadczenia woli o rozwiązaniu stosunku pracy może przemawiać na korzyść powódki w tym sensie, że zapoznanie się z treścią tego pisma dopiero po pewnym czasie od jego doręczenia nie było wynikiem jej niestaranności w dbaniu o własne

interesy, co z kolei może świadczyć o braku jej winy w uchybieniu terminu do wniesienia odwołania do sądu w rozumieniu art. 265 § 1 k.p.

Tym wymaganiom Sąd odwoławczy nie sprostał, nie rozróżniając kwestii związanych z samą datą doręczenia powódce pisma o rozwiązaniu umowy o pracę w rozumieniu art. 61 § 1 k.c. w związku z art. 300 k.p. z problemem dotyczącym faktycznego zapoznania się z treścią tego oświadczenia woli w kontekście sposobu jego doręczenia celem rozpoznania wniosku powódki o przywrócenie terminu do wniesienia odwołania, i naruszając tym samym art. 265 § 1 k.p.

Z tych względów Sąd Najwyższy orzekł jak w sentencji (art. 398¹⁵ § 1 k.p.c. i art. 398²¹ w związku z art. 108 § 2 k.p.c.).

eb