



Sygn. akt III PK 73/06

WYROK
W IMIENIU RZECZYPOSPOLITEJ POLSKIEJ

Dnia 10 listopada 2006 r.

Sąd Najwyższy w składzie :

SSN Kazimierz Jaśkowski (przewodniczący)

SSN Krystyna Bednarczyk

SSN Andrzej Wróbel (sprawozdawca)

w sprawie z powództwa A. S.

przeciwko Szpitalowi Specjalistycznemu [...]

o nawiązanie stosunku pracy,

po rozpoznaniu na posiedzeniu niejawnym w Izbie Pracy, Ubezpieczeń

Społecznych i Spraw Publicznych w dniu 10 listopada 2006 r.,

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

Ubezpieczeń Społecznych w R.

z dnia 23 maja 2006 r.,

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

Uzasadnienie:

Sąd Rejonowy – Sąd Pracy i Ubezpieczeń Społecznych w R. wyrokiem z dnia 17 lutego 2006 r. nakazał szpitalowi specjalistycznemu w R. nawiązanie stosunku pracy z A. S. na stanowisku ordynatora oddziału dializ.

Sąd ustalił, że A. S. (powód) został zatrudniony w szpitalu specjalistycznym w R. (pozwany) z dniem 1 października 1978 r. na podstawie umowy o pracę na czas nieokreślony na stanowisku lekarza. Z dniem 1 czerwca 1995 r. powód został powołany na stanowisko ordynatora oddziału dializ na okres sześciu lat. Od dnia 9 września 2002 r. powód zajmował stanowisko kierownika oddziału dializ. W wyniku zmian organizacyjnych u pozwanego powołano powoda z dniem 1 sierpnia 2004 r. na stanowisko pełniącego obowiązki ordynatora oddziału dializ. W dniu 28 listopada 2004 r. dyrektor pozwanego przedstawił związkowi zawodowemu działającemu u pozwanego i powodowi zarzuty dotyczące nieprawidłowości jego postępowania i braku nadzoru nad pracą w oddziale dializ. Z dniem 22 grudnia 2004 r. pozwany powierzył powodowi stanowisko starszego asystenta w oddziale dializ.

W lutym 2005 r. dyrektor pozwanego ogłosił konkurs na stanowisko ordynatora oddziału dializ. Komisja konkursowa na posiedzeniu w dniu 16 marca 2005 r. dokonała wyboru powoda na stanowisko ordynatora oddziału dializ. Pismem z dnia 29 marca 2005 r. dyrektor pozwanego poinformował przewodniczącego komisji konkursowej, że nie nawiąże z wyłonionym kandydatem umowy o pracę z uwagi na utratę zaufania do niego. W dniu 31 maja 2005 r. powód wystąpił z pismem do dyrektora o nawiązanie stosunku pracy na stanowisko ordynatora oddziału dializ. Dyrektor pismem z dnia 3 czerwca 2005 r. odmówił zatrudnienia powoda na tym stanowisku. Z dniem 1 sierpnia 2005 r. powód rozwiązał umowę o pracę z pozwanym na zasadzie porozumienia stron.

Sąd uznał, że osoba, która w wyniku konkursu została wybrana na stanowisko ordynatora ma roszczenie o nawiązanie stosunku pracy na tym stanowisku, a pozwany ma obowiązek obsadzenia powoda na stanowisku, którego konkurs dotyczył. Sąd oparł swoje stanowisko na uchwale Sądu Najwyższego z dnia 23 listopada 2001 r. III ZP 16/01 (OSNAP 2002 nr 12 poz. 283).

Sąd Okręgowy – Sąd Pracy i Ubezpieczeń Społecznych w R. wyrokiem z dnia 23 maja 2006 r. zmienił zaskarżony apelacją powyższy wyrok "o tyle tylko, że:

dodaje z wynagrodzeniem zasadniczym 2150 (dwa tysiące sto pięćdziesiąt) złotych miesięcznie, dodatkiem funkcyjnym 860 (osiemset sześćdziesiąt) złotych miesięcznie oraz innymi składnikami wynagrodzenia zgodnie z przepisami obowiązującymi w Szpitalu Specjalistycznym w R.”; w pozostałym zakresie Sąd oddalił apelację.

Sąd Okręgowy podzielił zapatrywanie prawne apelacji, iż nastąpiło nieuwzględnienie przepisów art. 11 k.p. w związku z art. 64 k.c. i art. 300 k.c. przez brak określenia w wyroku jednej z podstawowych cech umowy o pracę, tj. wynagrodzenia. W tym zakresie wyrok Sądu Rejonowego został zmieniony i określono wynagrodzenie zgodnie z żądaniem pozwu. Żądane wynagrodzenie nie przekraczało zwykłego wynagrodzenia dla osoby pełniącej obowiązki ordynatora. Sąd nie podzielił stanowiska apelacji, iż należy w wyroku określić datę zawarcia umowy. Powstaje wtedy bowiem trudny – zdaniem Sądu - do rozstrzygnięcia problem, jaka by to miała być data -wniesienia pozwu, data wyroku Sądu Rejonowego, czy też data wyroku Sądu Okręgowego. Przy określeniu każdej z tych dat powstawałby problem wykonania zapadłego wyroku. W szczególności trudno sobie wyobrazić zastosowanie art. 1050 k.p.c. do wymuszenia spełnienia obowiązku z datą wsteczną. W tej sytuacji Sąd rozstrzygając roszczenie o nawiązanie stosunku pracy nie zastępuje oświadczeń stron o nawiązaniu stosunku pracy i winno się stosować odpowiednio przepis art. 48 k.p. Stanowiska ordynatora wymaga zatrudnienia w pełnym wymiarze czasu pracy i ta kwestia nie powinna budzić żadnych wątpliwości.

Odnosząc się do zarzutów naruszenia przepisów prawa materialnego art. 44a ust. 5 ustawy z dnia 30 sierpnia 1991 roku o zakładach opieki zdrowotnej oraz § 16 rozporządzenia MZiOS z dnia 19 sierpnia 1998 roku w sprawie szczegółowych zasad przeprowadzania konkursu na niektóre stanowiska kierownicze w publicznych zakładach opieki zdrowotnej, składu komisji konkursowej oraz ramowego regulaminu przeprowadzania konkursu, Sąd Okręgowy podzielił stanowisko Sądu pierwszej instancji, powołując w swym uzasadnieniu uchwałę Sądu Najwyższego z dnia z dnia 23 listopada 2001 roku, III ZP 16/01 (OSNAP 02/12/283). Zgodnie z uchwałą przepis art. 44a ust. 5 ustawy z dnia 30 sierpnia 1991 r. o zakładach opieki zdrowotnej (Dz. U. 1991 r. Nr 91 poz. 408 ze zm.) jest

podstawą żądania nawiązania stosunku pracy z zakładem opieki zdrowotnej przez osobę wybraną w drodze konkursu na stanowiska określone w art. 44a ust. 1 pkt 2-6 tej ustawy. Wynika z tego podstawowe założenie, że rezultatem konkursu, a ściślej mówiąc jego wygrania przez określonego kandydata, powinien być obowiązek obsadzenia go na stanowisku, którego konkurs dotyczył. Obowiązek ten powinien dotyczyć osoby (organu) uprawnionego do obsadzenia stanowiska, a ściślej mówiąc powstania po jego stronie obowiązku nawiązania określonego stosunku prawnego. Sankcją za naruszenie tego obowiązku powinno być roszczenie osoby, która wygrała konkurs, o nawiązanie określonego stosunku prawnego. Inaczej przeprowadzenie konkursu nie służyłoby jego celowi, a w istocie prowadziłoby do wprowadzania zbędnej procedury, połączonej z nieracjonalnym wydatkowaniem publicznych funduszy.

Sąd Okręgowy uznał, iż w sprawie nie doszło do naruszenia przepisów postępowania, zwłaszcza art. 233 k.c., gdyż Sąd pierwszej instancji w sposób prawidłowy zebrał i ocenił zebrany w sprawie materiał dowodowy.

Odnosnie do zarzutu naruszenia art. 8 k.p. Sąd uznał, że najpoważniejszy zarzut dotyczy „niezasadnego, samowolnego”, dokonanego z naruszeniem posiadanych kompetencji leku renegalu za kwotę 110.000 zł „. Pozwany nie wykazał, że powód fizycznie kupił dla szpitala ten lek (protokół kontroli wewnętrznej k. 71). Powód jako ordynator mający wpływ na dobór leków jedynie wpłynął na fakt zakupu wspomnianego leku. Formalną decyzję o zakupie leków podejmuje jednak dyrekcja jednostki. W materiale dowodowym nie ma żadnego dowodu na to, że lek ten nie był potrzebny dla pacjentów, co więcej był on kupowany przed przedmiotowym zdarzeniem i był kupowany po tym zdarzeniu, a protokołu kontroli wynika, że w pewnych stanach chorobowych jest bardzo wskazane podawanie tego leku (protokół k. 70). Jedynie biurokratyczne formuły zarządzania społeczną służbą zdrowia mogły doprowadzić do tak nakreślonego sporu i jest to przejaw zdarzających się w tym systemie zjawisk patologicznych. Ordynator jako pracownik merytoryczny, lekarz ma obowiązek zgłaszać zapotrzebowanie na potrzebne dla pacjentów środki medyczne, a obowiązkiem administracyjnego zarządu jest zapewnienie tych środków na akceptowalnym ekonomicznie i społecznie poziomie.

Kolejny zarzut dotyczy zatrudnienia w konkurencyjnym ośrodku dializ. Istnienie umowy o pracę nie zostało wykazane, zaś fakt udzielania konsultacji przez prawdopodobnie najbardziej doświadczonego specjalistę w R. w trudnych, komplikujących się przypadkach trudno jednoznacznie ocenić. Rzeczywiście biorąc jedynie aspekt finansowy, to możliwość skorzystania przez konkurencyjny ośrodek dializ z pomocy tak renomowanego lekarza zwiększa jego konkurencyjność - w tym kosztem pozwanego. Z drugiej jednak strony chodzi o ratowanie zdrowia, życia pacjentów i w tym kontekście nie można jednoznacznie oceniać zachowania powoda.

Zarzucono powodowi niewykonanie kontraktu z NFZ, dramatyczne zmniejszenie liczby wykonywanych dializ - faktycznie z jednostronnie sporządzonego protokołu kontroli wewnętrznej (k. 66 do 71) wynika nieznaczny spadek ilości dializ, ale trudno go nazwać dramatycznym. Ponadto z niezakwestionowanych zeznań powoda, wynika, że kontrola zewnętrzna dokonana przez firmę z K. wykazała zysk Oddziału Dializ za 2004 r. i nie wykazała żadnych nieprawidłowości (zeznania powoda k. 101). Wskazano w apelacji, że powód nie chciał współpracować z Oddziałem Naczyniowym, a wcześniej zarzucano konflikt z doktorem O. Podłoże tego zarzutu doskonale obrazuje treść pism z k 62 i 63, gdzie na podstawie przypadku konkretnego przypadku pacjenta B. D. I. 46 konkretnie wskazano fakt kilkukrotnych, nieudanych prób wytworzenia przetoki A - V. Protokół kontroli wewnętrznej również wspomina o przypadkach nie przyjęcia się przeszczepu (protokół k. 68).

Kolejny zarzut to kierowanie pacjentów na kosztowne badania biochemiczne, przy czym nie jest zakwestionowana zasadność przeprowadzenia badań, tylko zarzuca się, że nastąpiło to „801 bez wiedzy ordynatora i podczas urlopu wypoczynkowego „. Tak sformułowany zarzut wręcz nieodparcie nasuwa skojarzenia z twórczością Robina Cooka znanego z mrocznych powieści opisujących wynaturzenia środowiska medycznego.

W tym kontekście należy – zdaniem Sądu- oceniać zatrudnienie powoda od dnia 22 grudnia 2004r. na stanowisku starszego asystenta (k. 133 akt pracowniczych), udzielenie urlopu bezpłatnego od 5 maja 2005r. do 31 lipca 2005r. (k. 144 akt pracowniczych) i rozwiązaniem umowy o pracę z dniem 1 sierpnia 200r.

(k.144 akt pracowniczych). Następnie po skierowaniu przez powoda w dniu 17 października 2005 r. pozwu o nakazanie zawarcia umowy o pracę na stanowisku ordynatora Oddziału Dializ wysłanie do Prokuratury Rejonowej w R. zawiadomienia o przestępstwie (k. 99). Trudno się oprzeć wrażeniu, że zawiadomienie to nosi cechy zemsty pracodawcy za wniesienie pozwu.

Wreszcie okoliczność, która – ocenie Sądu - nie została w pełni formalnie udowodniona, gdyż jest o niej jedynie wzmianka w informacyjnym słuchaniu powoda. Podał on, że od momentu odwołania ze stanowiska kierownika oddziału faktycznie nie mógł wykonywać pracy, jego zlecenia nie były wykonywane, nie był dopuszczany do zabiegów, a cała atmosfera była upokarzająca (słuchanie informacyjne k. 82.). Okoliczności te nie zostały zakwestionowane i korespondują z powyżej ustalonymi przesunięciami służbowymi powoda. W istocie takie działania co najmniej zbliżają się do mobbingu i w tym kontekście należy ocenić zarzut przedawnienia. Jest on niezasadny, gdyż naganne zachowanie pracodawcy, wytworzenie atmosfery poniżenia powoda usprawiedliwiają rozpoznanie sprawy mimo upływu terminu z art. 264 k.p. Oświadczenia pracodawcy o niepowierzeniu powodowi danej funkcji pracowniczej (k. 47) nie musiało zawierać pouczenie o prawie odwołania do sądu pracy (wyrok Sądu Najwyższego z dnia 21 października 2005 r. w sprawie I P K 77/05), ale brak takiego pouczenia przemawia na korzyść powoda. Przez to pouczenie należy rozumieć wskazanie terminu do wytoczenia powództwa oraz właściwego sądu. Niepouczenie pracownika, mimo że nieobowiązkowe, jest zdaniem Sądu jednym z argumentów za przywróceniem terminu na podstawie art. 265 § 1 k.p. z uwagi na brak winy pracownika w uchybieniu terminowi, zaś wystąpienie przez pracownika z powództwem po terminie należy traktować jako zawierające w sobie wniosek o przywrócenie terminu. Natomiast o istnieniu winy lub jej braku w uchybieniu terminowi należy wnioskować na podstawie całokształtu okoliczności sprawy, co też wyżej zostało dokonane.

Pozwany zaskarżył powyższy wyrok w całości skargą kasacyjną, zarzucając naruszenie art. 264 § 3 k.p. i art. 265 § 1 i § 2 k.p. przez ich niewłaściwą wykładnię i zastosowanie oraz naruszenie przepisów postępowania mającego istotny wpływ na wynik sprawy, a mianowicie art. 384 k.p.c. przez określenie w wyroku

podstawowych warunków pracy powoda, które nie były objęte wyrokiem Sądu pierwszej instancji ani nie były przedmiotem dokonywania ustaleń faktycznych. Wskazując na powyższy podstawy wniósł o uchylenie zaskarżonego wyroku w całości oraz o uchylenie w całości poprzedzającego go wyroku Sądu pierwszej instancji i przekazania sprawy temu ostatniemu Sądowi do ponownego rozpoznania ewentualnie o uchylenie wskazanych wyroków i orzeczenie co do istoty sprawy poprzez oddalenie powództwa w całości.

Sąd Najwyższy zważył, co następuje:

1. Skarga kasacyjna ma uzasadnione podstawy.

2. Trafny jest zarzut naruszenia zaskarżonym wyrokiem przepisu art. 264 § 3 k.p., który stanowi, że żądanie nawiązania umowy o pracę wnosi się do sądu pracy w ciągu 14 dni od dnia doręczenia zawiadomienia o odmowie przyjęcia do pracy oraz art. 265 § 1 k.p., zgodnie z którym jeżeli pracownik nie dokonał – bez swojej winy – w terminie czynności, o których mowa w art. 79 § 2¹ i w art. 164, sąd pracy na jego wniosek postanowi o przywróceniu uchybionego terminu i art. 265 § 2 k.p., który stanowi, że wniosek o przywrócenie terminu wnosi się do sądu pracy w ciągu 7 dni od dnia ustania przyczyny uchybienia terminu. We wniosku należy uprawdopodobnić okoliczności uzasadniające przywrócenie terminu.

3. W rozpoznawanej sprawie jest niesporne, że powód z pozwem o ustalenie, iż z pozwanym wiąże go umowa o pracę na stanowisku ordynatora oddziału dializ w pełnym wymiarze czasu pracy (pełny etat) za wynagrodzeniem zasadniczym 2150 zł miesięcznie łącznie z dodatkiem funkcyjnym w kwocie 860 zł miesięcznie oraz innymi składnikami wynagrodzenia zgodnie z przepisami obowiązującymi u pozwanego, wystąpił w dniu 17 października 2005 r. Niesporne jest także, że w dniu 31 maja 2005 r. powód wystąpił z pismem do dyrektora o nawiązanie stosunku pracy na stanowisku ordynatora oddziału dializ. Dyrektor pismem z dnia 3 czerwca 2005 r. odmówił zatrudnienia powoda na tym stanowisku; pismo tej treści doręczono powodowi w dniu 5 czerwca 2005 r.

4. Z powyższych ustaleń Sądów obu instancji wynika zatem bezspornie, że powód żądanie nawiązanie z nim umowy o pracę na stanowisku ordynatora w

oddziale dializ u pozwanego wniosł do Sądu pierwszej instancji z przekroczeniem terminu określonego w art. 264 § 3 k.p.

5. Zgodnie z utrwalonym orzecznictwem (uchwała składu siedmiu sędziów z dnia 14 marca 1986 r., III PZP 8/86, OSNCP 1986 z. 12, poz. 194) terminy z art. 264 k.p. są terminami prawa materialnego, do których nie mają zastosowania przepisy KPC dotyczące uchybienia i przywracania terminu; sąd oddala powództwo, jeżeli pozew został wniesiony po upływie terminów określonych w art. 264 k.p., których nie przywrócono. Stwierdzenie przez Sąd przekroczenia terminu określonego w tym przepisie prowadzi do oddalenia powództwa, co wyłącza potrzebę rozważania zasadności i legalności przyczyn rozwiązania umowy o pracę (wyrok Sądu Najwyższego z dnia 23 listopada 2001 r., I PKN 693/00, OSNP 2003 nr 22, poz. 539).

6. Ocena czy pozew o uznanie wypowiedzenia za bezskuteczne (przywrócenie do pracy) został złożony w terminie z art. 264 § 1 k.p. dotyczy więc stosowania prawa materialnego i sąd pracy jest obowiązany jej dokonać w każdym stadium sprawy (*iura novit curia*). Należy to także do sądu drugiej instancji, który bez względu na podstawę oddalenia powództwa, przy zaskarżeniu wyroku sądu pierwszej instancji wyłącznie przez pracownika-powoda, obowiązany jest ocenić czy zachowany został termin z art. 264 § 1 k.p. (por. wyrok z 6.8.1998 r., I PKN 258/98 (OSNAPiUS Nr 17/1999, poz. 547), zawierający m.in. tezę, że "ocena, czy pozew o przywrócenie do pracy został złożony w terminie określonym w art. 264 § 1 k.p., dotyczy stosowania prawa materialnego i w ustalonym stanie faktycznym jej dokonanie jest konieczne także w postępowaniu apelacyjnym"). Powyższa teza odnosi się do oceny, czy pozew o nawiązanie umowy o pracę został złożony w terminie z art. 264 § 3 k.p.

7. Zgodnie z art. 265 § 1 k.p. sąd pracy na wniosek pracownika przywróci termin z art. 264 k.p. jeżeli jego uchybienie nastąpiło bez winy pracownika. Wniosek w tym zakresie należy złożyć w ciągu siedmiu dni od dnia ustania przyczyny uchybienia terminu, uprawdopodobniając okoliczności uzasadniające przywrócenie terminu (art. 265 § 2 k.p.). W dotychczasowym orzecznictwie Sądu Najwyższego utrzymała się korzystna dla pracowników wykładnia powyższego przepisu, zwłaszcza gdy chodzi o sposób i formę złożenia wniosku o przywrócenie terminu z art. 264

k.p. W szczególności przyjmuje się, że już samo złożenie przez pracownika pozwu po upływie tego terminu stanowi równoczesne złożenie wniosku o przywrócenie terminu (por. uzasadnienie uchwały składu siedmiu sędziów z dnia 14 marca 1986 r., III PZP 8/86), a uwzględnienie powództwa pracownika bez wydania odrębnego postanowienia o przywróceniu terminu do dokonania tej czynności (art. 265 § 1 k.p.) oznacza jego przywrócenie (por. wyrok z dnia 24 stycznia 1997 r., I PKN 1/96, OSNAPiUS 1997 Nr 18, poz. 337).

8. Przepis art. 265 k.p. nie może być jednak rozumiany w ten sposób, że pracownik, który wnosi pozew o nawiązanie stosunku pracy ze znacznym przekroczeniem terminu określonego w art. 264 § 3 k.p. i nie składa odrębnego wniosku o przywrócenie terminu, w ogóle nie jest obowiązany do uprawdopodobnienia okoliczności uzasadniających przywrócenie terminu, a Sąd, który stwierdzi przekroczenie terminu określonego w art. 264 § 3 k.p. - do wyjaśnienia wszelkich okoliczności uzasadniających przywrócenie terminu. Oznaczałoby to bowiem, że przepis art. 265 § 2 zdanie drugie k.p. jest przepisem zbytecznym, co wyraźnie kłóci się z dyrektywą wykładni, zgodnie z którą niedopuszczalne jest takie ustalenie znaczenia przepisu, przy którym pewne jego zwroty traktowane są jako zbędne.

9. W rozpoznawanej sprawie jest niesporne, że przekroczenie przez powoda terminu określonego w art. 264 § 3 k.p. wyniosło prawie cztery miesiące, a zatem było to przekroczenie znaczne. Zgodnie z wyrokiem Sądu Najwyższego z dnia 22 listopada 2001 r. I PKN 660/00 (OSNP 2003 nr 20 poz. 487) znaczne przekroczenie siedmiodniowego terminu do wniesienia odwołania od wypowiedzenia umowy o pracę mogą usprawiedliwiać tylko szczególne okoliczności trwające przez cały czas opóźnienia. W ocenie Sądu drugiej instancji okolicznością usprawiedliwiającą przywrócenie terminu do wniesienia pozwu o nawiązanie umowy o pracę na stanowisku dyrektora oddziału dializ są podejmowane przez pozwanego w stosunku do powoda „działania co najmniej zbliżające się do mobbingu”, w tym wytworzenie atmosfery poniżenia powoda. Należy w związku z tym podkreślić, że mobbing (lub działania co najmniej zbliżone do mobbingu) oznacza działania lub zachowania dotyczące pracownika lub skierowane przeciwko pracownikowi, polegające na uporczywym i długotrwałym nękanii lub zastraszaniu pracownika,

wywołujące u niego zaniżoną ocenę przydatności zawodowej, powodujące lub mające na celu poniżenie lub ośmieszenie pracownika, izolowanie go lub wyeliminowanie z zespołu współpracowników (art. 94³ § 2 k.p.), a zatem są to działania lub zachowania, które są podejmowane w czasie trwania stosunku pracy. Tymczasem w niniejszej sprawie jest bezsporne, że stosunek pracy powoda z pozwanym został rozwiązany z dniem 1 sierpnia 2005 r. na mocy porozumienia stron. W związku z tym nie można przyjąć, że w okresie opóźnienia podejmowane były przez pozwanego działania o charakterze zbliżonym do mobbingu mające na celu poniżenie powoda. W wypadku zatem znacznego, bo prawie czteromiesięcznego przekroczenia terminu do wniesienia pozwu o nawiązanie stosunku pracy na stanowisku ordynatora, ewentualne stosowanie przez pozwanego działań zbliżonych do mobbingu w okresie trwania stosunku pracy nie może usprawiedliwiać przywrócenia tego terminu, tym bardziej że stosowanie tego typu działań w stosunku do powoda nie zostało udowodnione, a sąd nie ustalił i nie ocenił związku, jaki może zachodzić między tego typu działaniami a przesłankami przywrócenia terminu, w tym kwestii ewentualnej winy powoda w przekroczeniu terminu.

10. Kolejną przesłanką usprawiedliwiającą – zdaniem Sądu – przywrócenie powodowi terminu do wniesienia pozwu o nawiązanie z nim stosunku pracy na stanowisku ordynatora jest brak pouczenia powoda przez pozwanego o prawie wniesienia powództwa do sądu pracy. Sąd przyjął, że wprowadzie oświadczenie pracodawcy o nienawiązaniu z powodem umowy o pracę na tym stanowisku nie musi zawierać takiego pouczenia, to jednak brak takiego pouczenia przemawia na korzyść powoda. Sąd wywiódł brak obowiązku pozwanego pouczenia powoda o prawie odwołania do sądu pracy z wyroku Sądu Najwyższego z dnia 21 października 2005 r. I PK 77/05 (OSNP 2006/19-20/293). Tymczasem uzasadnienie wyroku opublikowanego w urzędowym zbiorze orzeczeń Sądu Najwyższego nie zawiera takiej tezy, tym bardziej że zagadnienie prawa do pouczenia w ogóle nie było przedmiotem rozważań Sądu Najwyższego w tej sprawie. Problem, czy brak pouczenia powoda o prawie wniesienia żądania nawiązania umowy o pracę do sądu pracy w piśmie pozwanego odmawiającym przyjęcia do pracy może być uznany za okoliczność uzasadniającą przywrócenie

terminu, jest jednakże istotny z punktu widzenia oceny winy pracownika w uchybieniu terminu. Sąd w uzasadnieniu zaskarżonego wyroku zagadnienia tego nie rozważał szeroko, lecz jedynie stwierdził, że „brak takiego pouczenia przemawia na korzyść powoda” i „że o istnieniu winy lub jej braku w uchybieniu terminowi należy wnioskować na podstawie całokształtu okoliczności sprawy” bez wskazania wszakże o jakie konkretne okoliczności chodzi i jaki jest związek tych okoliczności z brakiem winy powoda w uchybieniu terminowi. Tymczasem zgodnie z utrwalonym orzecnictwem Sądu Najwyższego „brak winy pracownika w przekroczeniu terminu z art. 264 § 2 k.p. należy analizować w płaszczyźnie jego subiektywnej oceny stanu rzeczy, zwłaszcza z uwzględnieniem stopnia jego wykształcenia i posiadanej wiedzy prawniczej oraz doświadczenia życiowego, a także z uwzględnieniem obiektywnego miernika staranności, jakiej można wymagać od strony dbającej należycie o swoje interesy. Jeżeli pracownik nie posiada wykształcenia prawniczego i po raz pierwszy prowadzi z zakładem pracy spór dotyczący rozwiązania stosunku pracy, to przekroczenie omawianego terminu może być usprawiedliwione nawet mniej znaczącymi okolicznościami. Dotyczy to zwłaszcza przypadku, gdy przekroczenie terminu jest niewielkie.” W okolicznościach niniejszej sprawy ocena winy powoda w uchybieniu terminowi powinna uwzględniać to, że przekroczenie terminu jest znaczne, a zatem okoliczności usprawiedliwiające uchybienie terminowi powinny być istotne i poważne oraz trwać przez cały okres opóźnienia, a ponadto wysokie kwalifikacje i status zawodowy powoda, który przez długi okres pełnił funkcje kierownicze u pozwanego, a zatem z konieczności powinien mieć należyte rozeznanie w przysługujących mu prawach pracowniczych i trybie dochodzenia roszczeń. W tym kontekście powinien Sąd ocenić zarzut przedawnienia, tym bardziej że w orzecnictwie Sądu Najwyższego brak pouczenia o prawie odwołania od decyzji pracodawcy do sądu jest wyraźnie relatywizowany do okoliczności konkretnej sprawy i kwalifikowany jako uzasadniający przywrócenie terminu (np. wyrok z dnia 23 listopada 2000 r. I PKN 117/00; OSNP 2002/13/304) lub przeciwnie, jako nieusprawiedliwiający jego przywrócenie (wyrok z dnia 5 września 1997 r. I PKN 285/97 OSNP 1998/11/332).

11. W związku z powyższym, ocena przez Sąd Najwyższy kasacyjnego zarzutu naruszenia zaskarżonym wyrokiem zakazu reformationis in peius byłaby przedwczesna.

Biorąc powyższe pod rozwagę Sąd Najwyższy orzekł jak w sentencji.