



Sygn. akt I PK 174/16

WYROK W IMIENIU RZECZYPOSPOLITEJ POLSKIEJ

Dnia 30 maja 2017 r.

Sąd Najwyższy w składzie:

SSN Katarzyna Gonera (przewodniczący, sprawozdawca)

SSN Bohdan Bieniek

SSN Bogusław Cudowski

w sprawie z powództwa B. B.

przeciwko A. Spółce z o.o. z siedzibą w K.

o przywrócenie do pracy,

po rozpoznaniu na posiedzeniu niejawnym w Izbie Pracy, Ubezpieczeń

Społecznych i Spraw Publicznych w dniu 30 maja 2017 r.,

skargi kasacyjnej powódki od wyroku Sądu Okręgowego - Sądu Pracy i

Ubezpieczeń Społecznych w Kielcach

z dnia 17 grudnia 2015 r., sygn. akt V Pa 128/15,

**uchyła zaskarżony wyrok i przekazuje sprawę do ponownego
rozpoznania Sądowi Okręgowemu w Kielcach, pozostawiając
temu Sądowi rozstrzygnięcie o kosztach postępowania
kasacyjnego.**

UZASADNIENIE

Sąd Rejonowy w Kielcach, wyrokiem z 12 czerwca 2015 r., przywrócił powódkę B. B. do pracy w pozwanej A. Spółce z o.o. z siedzibą w K. na

dotychczasowych warunkach pracy i płacy (pkt I), zasądził od pozwanego na rzecz powódki zwrot kosztów procesu (pkt II) i orzekł o kosztach sądowych (pkt III).

Sąd Rejonowy ustalił, że powódka B. B. była zatrudniona w pozwanej A. Spółce z o.o. w K. na podstawie umowy o pracę zawartej na czas nieokreślony na stanowisku asystent projektanta z miesięcznym wynagrodzeniem zasadniczym w kwocie 2.000 zł brutto. Powódka świadczyła pracę u pozwanego pracodawcy od 1 stycznia 2011 r. do czerwca 2012 r., w późniejszym okresie przebywała na zwolnieniu lekarskim z powodu ciąży, następnie na urlopie macierzyńskim oraz urlopie wychowawczym. W czerwcu 2014 r. powódka odbyła rozmowę z prezesem pozwanej Spółki o możliwości powrotu do pracy, na co uzyskała odpowiedź pozytywną. Do pracy wróciła 1 lipca 2014 r. Tego samego dnia otrzymała wypowiedzenie umowy o pracę z klauzulą możliwości nieświadczenia pracy w okresie wypowiedzenia. Jako przyczynę rozwiązania stosunku pracy podano likwidację jej stanowiska pracy.

W dniu 30 października 2014 r. lekarz ginekolog potwierdził ciążę powódki i określił czas jej trwania na ok. 5,5 tygodnia. W związku z tym powódka następnego dnia, tj. 31 października 2014 r., po konsultacjach z urzędnikiem Państwowej Inspekcji Pracy, sporządziła i wysłała do pozwanego pracodawcy pismo z wnioskiem o cofnięcie wypowiedzenia i przywrócenie do pracy na podstawie art. 177 § 1 k.p. Do wniosku dołączyła zaświadczenie lekarskie oraz kartę przebiegu ciąży. W odpowiedzi na wniosek powódki, pozwany pracodawca pismem z 6 listopada 2014 r. wyraził wątpliwości co do okresu trwania ciąży, ustalonego przez lekarza na 5,5 tygodnia, i skierował powódkę na badania lekarskie do wyznaczonego przez siebie lekarza specjalisty ginekologa. Stwierdził również, że w związku z opisanymi obiekcjami, nie jest możliwe przywrócenie powódki do pracy. Po otrzymaniu pisma pracodawcy powódka udała się na konsultacje do Państwowej Inspekcji Pracy, gdzie uzyskała informację, że polecenie badania przez wskazanego przez pracodawcę lekarza jest niezgodne z prawem. Dodatkowo zasugerowano jej, aby próbowała najpierw załatwić sprawę polubownie, dopiero później skierować ją na drogę sądową. W piśmie z 14 listopada 2014 r. powódka odmówiła wykonania badania lekarskiego przez wskazanego przez pracodawcę lekarza ginekologa, uznając, że jest to polecenie bezprawne, a pozwany nie ma

podstaw do podważania kompetencji jej lekarza. W dalszej części pisma, powódka ponownie zwróciła się z prośbą przywrócenia jej do pracy i wyraziła wolę polubownego załatwienia sprawy. Na powyższe pismo powódka nie otrzymała odpowiedzi, a jedynie pismem datowanym na 26 listopada 2014 r., które powódka odebrała 1 grudnia 2014 r., poinformowano ją o przekazaniu przez pracodawcę zaświadczenia lekarskiego ZUS ZLA do Zakładu Ubezpieczeń Społecznych celem wypłaty zasiłku chorobowego. Powódka wniosła pozew o przywrócenie jej do pracy 9 grudnia 2014 r.

Sąd pierwszej instancji uznał, że w świetle zgromadzonego w sprawie materiału dowodowego powództwo o przywrócenie do pracy na poprzednich warunkach pracy i płacy jest zasadne i zasługuje na uwzględnienie.

Zdaniem Sądu Rejonowego, kwestią wymagającą rozstrzygnięcia było ustalenie, czy powódka zasadnie i w przepisany terminie wniosła o przywrócenie jej do pracy oraz czy w okresie wypowiedzenia była już w ciąży, co kwestionowała strona pozwana. Jeżeli chodzi o zachowanie przez powódkę terminu do złożenia pozwu, Sąd pierwszej instancji uznał, że jej opóźnienie w dokonaniu tej czynności było niezawinione i usprawiedliwione okolicznościami. Uzasadniało to przywrócenie powódce terminu do wniesienia odwołania od wypowiedzenia na podstawie art. 265 § 1 k.p., choć nie złożyła ona w tym zakresie odrębnego wniosku w pozwie. Pierwszym z argumentów, które Sąd powołał na poparcie tezy o braku zawinienia powódki w spóźnionym wniesieniu pozwu, było jej przekonanie co do możliwości ugodowego załatwienia sprawy. Sąd Rejonowy zwrócił uwagę, że pozwany pracodawca w piśmie z 6 listopada 2014 r. stwierdził, że „na tamtą chwilę” nie widzi możliwości przywrócenia powódki do pracy. Jednakże, w opinii Sądu pierwszej instancji, z pisma pracodawcy można było wysnuć wniosek, że po przeprowadzeniu badania powódki przez wskazanego przez niego lekarza ginekologa, oświadczenie o rozwiązaniu umowy o pracę zostałoby cofnięte. Choć powódka odmówiła poddania się badaniu, na co strona pozwana nie odpowiedziała, zdaniem Sądu Rejonowego w dalszym ciągu mogła mieć ona przekonanie o możliwości porozumienia się stron. Ostatecznie szanse na to miały upaść, kiedy powódka otrzymała do wiadomości pismo pracodawcy o przekazaniu zaświadczenia lekarskiego do ZUS. Sąd pierwszej instancji stwierdził jednak, że w dalszym ciągu

nie była to jednoznaczna i konkretna informacja o niemożliwości cofnięcia przez stronę pozwaną oświadczenia o rozwiązaniu umowy o pracę. Drugą przesłanką świadczącą o niezawinionym charakterze opóźnienia powódki była okoliczność, że w czasie konsultacji w Państwowej Inspekcji Pracy otrzymała ona informację, że w zakresie składania pozwu w opisanej sytuacji nie obowiązują ją żadne szczególne terminy. Ponadto, zdaniem Sądu pierwszej instancji, nie bez znaczenia był zły stan zdrowia i samopoczucia zwolnionej pracownicy. Okoliczność tę Sąd ustalił na podstawie zeznań powódki i jej męża.

Przechodząc do zasadności złożonego wypowiedzenia, Sąd pierwszej instancji powołał się na art. 177 § 1 k.p. Oceniając materiał dowodowy, w szczególności dokumentację medyczną powódki oraz zeznania stron i świadków, Sąd Rejonowy doszedł do wniosku, że już w okresie wypowiedzenia była ona w ciąży. Obliczenie tego było możliwe dzięki ustalonej bez żadnych wątpliwości, na podstawie dokumentów (karty ciąży i zaświadczenia lekarskiego), daty porodu, przypadającej na 26 czerwca 2015 r. W konsekwencji, Sąd uznał, że wypowiedzenie objęło okres ochronny przewidziany w art. 177 § 1 i 3 k.p.

Apelację od wyroku Sądu Rejonowego wniósł pozwany pracodawca, zaskarżając wyrok w całości i zarzucając:

1) sprzeczność istotnych ustaleń Sądu z treścią zebranego w sprawie materiału dowodowego wskutek przekroczenia przez Sąd granic swobodnej oceny dowodów (art. 233 § 1 k.p.c.) i naruszenia przepisów postępowania, które mogło mieć wpływ na wynik sprawy (art. 233 § 1 k.p.c., art. 328 § 2 k.p.c., art. 207 § 6 k.p.c.);

2) naruszenie prawa materialnego, a mianowicie: a) art. 265 § 1 k.p. w związku z art. 264 § 1 k.p. przez jego zastosowanie i przywrócenie powódce terminu do wniesienia pozwu o przywrócenie do pracy, podczas gdy niezłożenie pozwu w terminie nastąpiło z winy powódki; b) art. 265 § 2 k.p. przez jego niezastosowanie i przywrócenie powódce terminu do wniesienia pozwu o przywrócenie do pracy, podczas gdy złożenie pozwu nastąpiło po upływie 7-dniowego terminu do złożenia wniosku o przywrócenie terminu, liczonego od dnia ustania przyczyny uchybienia terminu.

Strona pozwana wniosła o zmianę zaskarżonego wyroku przez oddalenie

powództwa w całości, zasądzenie od powódki na rzecz strony pozwanej kosztów postępowania za pierwszą instancję oraz kosztów postępowania apelacyjnego, w tym kosztów zastępstwa procesowego.

Sąd Okręgowy w K., wyrokiem z 17 grudnia 2015 r., zmienił zaskarżony wyrok w punktach I. i III. i oddalił odwołanie oraz zmienił zaskarżony wyrok w punkcie II., w ten sposób, że zasądził od powódki na rzecz pozwanej Spółki zwrot kosztów procesu.

Zdaniem Sądu Okręgowego, najważniejszą kwestię w rozpoznawanej sprawie stanowiła ocena, czy doszło do przekroczenia przez powódkę terminu z art. 264 § 1 k.p. i czy była prawna możliwość w omawianym przypadku do zastosowania instytucji przywrócenia terminu, o której mowa w art. 265 § 1 k.p.

Sąd pierwszej instancji jako okoliczność wyłączająca winę powódki w uchybieniu terminu z art. 264 § 1 k.p. przyjął podjęcie przez powódkę prób polubownego załatwienia sporu na drodze pozasądowej, otrzymania w czasie konsultacji w Państwowej Inspekcji Pracy informacji, że w zakresie składania pozwu nie obowiązują ją żadne szczególne terminy, jak również zły stan zdrowia i samopoczucia powódki.

Sąd Okręgowy odmiennie ocenił stan faktyczny. Stwierdził, że odwołując się do okoliczności związanych z podjęciem przez powódkę prób polubownego załatwienia sporu na drodze pozasądowej, uwzględnić należy kontekst zdarzeń, jakie miały miejsce po otrzymaniu przez powódkę 1 lipca 2014 r. wypowiedzenia umowy o pracę z zachowaniem trzymiesięcznego okresu wypowiedzenia. Pozwany pracodawca prawidłowo pouczył powódkę o 7-dniowym terminie do wniesienia odwołania od wypowiedzenia umowy o pracę do sądu pracy. Powódka nie kwestionowała wówczas zasadności wypowiedzenia. Kiedy jednak 30 października 2014 r., tj. w okresie wypowiedzenia, dowiedziała się, że jest w ciąży, poinformowała pisemnie pracodawcę o swoim stanie oraz w konsekwencji o bezskuteczności rozwiązania umowy o pracę, równocześnie prosząc o przywrócenie jej do pracy. Następnego dnia, tj. 31 października 2014 r., po konsultacjach z urzędnikiem Państwowej Inspekcji Pracy, powódka sporządziła i wysłała do pracodawcy pismo z wnioskiem o cofnięcie wypowiedzenia i przywrócenie do pracy na podstawie art. 177 § 1 k.p. Do wniosku dołączyła

zaświadczenie lekarskie oraz kartę przebiegu ciąży. W odpowiedzi na wniosek powódki pozwany pismem z 6 listopada 2014 r. wyraził swoje wątpliwości co do okresu trwania ciąży, ustalonego przez lekarza na 5,5 tygodnia, oraz skierował ją na badania lekarskie do wyznaczonego przez siebie specjalisty ginekologa, stwierdzając, że od tego uzależnia cofnięcie oświadczenia woli o wypowiedzeniu.

Zdaniem Sądu odwoławczego, uwzględniając całokształt okoliczności, jakie następowały po wypowiedzeniu umowy o pracę, należy stwierdzić, że w piśmie z 6 listopada 2014 r. pozwana Spółka, wskazując na możliwość cofnięcia oświadczenia woli o rozwiązaniu umowy o pracę, w sposób czytelny i jednoznaczny określiła warunki takiego cofnięcia. Postawa powódki, która w piśmie z 14 listopada 2014 r. zdecydowanie odmówiła zgody na poddanie się badaniu lekarskiemu przez wskazanego lekarza ginekologa, oznaczała ze strony powódki brak zgody na polubowne i jednocześnie korzystne dla niej zakończenie sprawy. W ocenie Sądu Okręgowego, powódka musiała mieć świadomość, że brak spełnienia warunku pozwanego pociągnie za sobą negatywne konsekwencje, a tym samym nie będzie mogła dalej liczyć na ugodowe rozwiązanie sporu w zakresie dobrowolnego przywrócenia jej do pracy. Pismo strony pozwanej z 26 listopada 2014 r., które powódka otrzymała 1 grudnia 2014 r., informujące ją o przekazaniu zaświadczenia lekarskiego ZUS ZLA do Zakładu Ubezpieczeń Społecznych w celu wypłaty zasiłku chorobowego, było jedynie konsekwencją powyższej postawy powódki.

Podsumowując, Sąd Okręgowy uznał, że nie zachodzą żadne okoliczności, które usprawiedliwiałyby opóźnienie powódki w złożeniu odwołania do sądu pracy. To powódka swym sprzeciwem wobec poddania się badaniu lekarskiemu uniemożliwiła pozwanemu dalsze prowadzenie postępowania ugodowego. Tak więc od daty pisma powódki z 14 listopada 2014 r. powinien być liczony przewidziany w art. 264 § 1 k.p. 7-dniowy termin na złożenie pozwu przez powódkę. Termin ten upłynął skutecznie 20 listopada 2014 r. Tym samym wniesienie przez powódkę pozwu dopiero 9 grudnia 2014 r. oznaczało, że uchybiła ona terminowi do skutecznego wniesienia odwołania od wypowiedzenia umowy o pracę.

Skargę kasacyjną od wyroku Sądu Okręgowego wniosła powódka, zaskarżając wyrok w całości i powołując jako podstawę kasacyjną naruszenie

prawa materialnego – art. 265 § 1 k.p. przez błędną wykładnię i usankcjonowanie przez sąd odwoławczy odmowy przywrócenia terminu do wniesienia odwołania od niezgodnego z prawem wypowiedzenia umowy o pracę, mimo braku winy po stronie powódki w uchybieniu terminowi.

Skarżąca wniosła o uchylenie zaskarżonego wyroku Sądu Okręgowego i orzeczenie co do istoty sprawy przez uwzględnienie powództwa i zasądzenie od strony pozwanej na rzecz powódki kosztów postępowania, ewentualnie o uchylenie zaskarżonego wyroku i przekazanie sprawy Sądowi Okręgowemu do ponownego rozpoznania.

W uzasadnieniu skargi kasacyjnej pełnomocnik skarżącej zakwestionował ocenę Sądu Okręgowego, że zdecydowana odmowa powódki wyrażenia zgody na poddanie się badaniu lekarskiemu przez wskazanego przez pracodawcę lekarza ginekologa, zawarta w piśmie z 14 listopada 2014 r., oznaczała z jej strony brak zgody na polubowne i jednocześnie korzystne dla niej zakończenie sprawy. W ocenie skarżącej, powódka miała prawo do sprzeciwienia się bezprawnemu postępowaniu pracodawcy i z tego powodu nie pozostawała w opóźnieniu. Niekonsekwentne jest stanowisko Sądu, zgodnie z którym powódka mogła zwrócić uwagę pracodawcy, że wypowiedział umowę o pracę pracownicy w ciąży (niezgodnie z obowiązującym prawem) i podjąć próbę polubownego załatwienia sporu, i z tej przyczyny nie pozostaje w opóźnieniu, i jednocześnie, że powódka pozostaje w opóźnieniu w złożeniu pozwu, kiedy wytknęła pracodawcy bezprawne działania. W demokratycznym państwie prawa nie można akceptować bezprawnych decyzji pracodawcy, do których należało skierowanie pracownicy na dodatkowe badania do lekarza ginekologa wskazanego przez pracodawcę. W ocenie pełnomocnika skarżącej, powódka nie zerwała próby polubownego załatwienia sprawy, gdyż w piśmie z 14 listopada 2014 r. nadal wyraziła prośbę o polubowne załatwienie sporu.

W odpowiedzi na skargę kasacyjną pełnomocnik pozwanej Spółki wniósł o oddalenie skargi oraz o zasądzenie od powódki na rzecz strony pozwanej kosztów postępowania kasacyjnego, w tym kosztów zastępstwa procesowego według norm przepisanych.

Sąd Najwyższy zważył, co następuje:

Skarga kasacyjna jest uzasadniona.

Rozważania należy zacząć od przypomnienia, że zgodnie z art. 177 § 1 k.p., pracodawca nie może wypowiedzieć ani rozwiązać umowy o pracę w okresie ciąży, a także w okresie urlopu macierzyńskiego pracownicy.

Zakaz rozwiązywania przez pracodawcę umowy o pracę w okresie ciąży pracownicy dotyczy wypowiedzenia (w tym również wypowiedzenia zmieniającego) oraz rozwiązania umowy o pracę bez wypowiedzenia z przyczyn niezawinionych przez pracownicę (art. 53 k.p.), zarówno wówczas, gdy oświadczenie to zostało złożone jej w okresie przed zajściem w ciążę, a pracownica zaszła w ciążę w czasie biegu wypowiedzenia, jak i wówczas, gdy oświadczenie zostało złożone w okresie, gdy była już ona w ciąży, lecz o tym fakcie nie wiedziała (tak w szczególności wyrok Sądu Najwyższego z 29 marca 2001 r., I PKN 330/00, OSNP 2003 nr 1, poz. 11, w którym uznano, że pracownica, która początkowo nie kwestionowała wypowiedzenia jej 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), a nawet wówczas, gdy pracownica zaszła w ciążę a następnie poroniła przed upływem okresu wypowiedzenia. Ochrona kobiety w ciąży przed rozwiązaniem z nią umowy o pracę jest jedną z najdalej sięgających w systemie prawa pracy. Przepis art. 177 § 1 k.p. ma przy tym charakter bezwzględnie obowiązujący (*ius cogens*).

Jeżeli po złożeniu przez pracodawcę jednego z wyżej opisanych oświadczeń (o wypowiedzeniu umowy o pracę albo rozwiązaniu umowy bez wypowiedzenia z przyczyn niezawinionych przez pracownika) pracownica dostarczy pracodawcy zaświadczenie lekarskie (art. 185 § 1 k.p.), że w chwili jego składania była już w ciąży, pracodawca ma obowiązek cofnąć to oświadczenie. To samo dotyczy sytuacji, gdy pracownica zaszła w ciążę w czasie bieżącego okresu wypowiedzenia (czyli gdy okres wypowiedzenia miałby się zakończyć w czasie, gdy pracownica jest już w ciąży). W razie niespełnienia przez pracodawcę tego obowiązku (cofnięcia oświadczenia o rozwiązaniu umowy) pracownicy przysługują na ogólnych zasadach roszczenia związane z rozwiązaniem umowy o pracę z

naruszeniem przepisów prawa pracy (art. 45 k.p., art. 56 k.p.). Jeżeli kobieta podlegała z tytułu ciąży ochronie przed wypowiedzeniem lub rozwiązaniem stosunku pracy, a powiadomiła o tym pracodawcę już po ustaniu tego stosunku, to powinna być przywrócona do pracy.

W orzecznictwie przyjęto, że informacja o ciąży rozpoczyna bieg uprawnienia do skutecznego kwestionowania złożonego przez pracodawcę wypowiedzenia zgodnie z terminami określonymi w art. 264 k.p. (por. wyrok Sądu Najwyższego z 10 lutego 2015 r., II PK 92/14, LEX nr 1656493). Pracownica, która początkowo nie kwestionowała wypowiedzenia umowy, może tego dokonać, jeżeli po wypowiedzeniu złożonym jej przez pracodawcę okazało się, że jest w ciąży. Termin na złożenie pozwu należy w takiej sytuacji liczyć od daty pozyskania przez pracownicę informacji o stanie ciąży (por. wyrok Sądu Najwyższego z 29 marca 2001 r., I PKN 330/00, OSNP 2003 nr 1, poz. 11). Pracodawca nie ma obowiązku przywrócenia do pracy kobiety w ciąży, jeżeli zwlekała ona z odwołaniem się od wypowiedzenia do sądu. Jeżeli kobieta po zwolnieniu z pracy zorientuje się, że jest w ciąży, może, co do zasady, żądać przywrócenia do pracy, przy czym pozew w tej sprawie powinna złożyć w ciągu 7 dni od uzyskania potwierdzenia, że spodziewa się dziecka (por. wyrok Sądu Najwyższego z 25 kwietnia 2012 r., II PK 209/11, LEX nr 1216263).

Powyższe ogólne uwagi prowadzą do wniosku, że w rozpoznawanej sprawie powódka mogła oczekiwać od pozwanego pracodawcy bezzwłocznego cofnięcia oświadczenia o wypowiedzeniu jej umowy o pracę, zaraz po zawiadomieniu go o tym, że jest w ciąży. Pozew o przywrócenie do pracy powinna była złożyć – co do zasady – w ciągu 7 dni od uzyskania potwierdzenia, że spodziewa się dziecka (w rozpoznawanej sprawie: od chwili wystawienia przez lekarza ginekologa świadectwa lekarskiego o stwierdzeniu ciąży, jak stanowi art. 185 § 1 k.p.), albo najpóźniej w ciągu 7 dni od jednoznacznego oświadczenia pracodawcy, że nie zamierza cofnąć oświadczenia o wypowiedzeniu i przywrócić jej w ten sposób do pracy. Siedmiodniowy termin określony w art. 264 § 1 k.p. (według stanu prawnego obowiązującego w 2014 r.) liczony od uzyskania potwierdzenia, że powódka spodziewa się dziecka (według tezy wyroku Sądu Najwyższego z 25 kwietnia 2012 r., II PK 209/11) upływał 6 listopada 2014 r. Powódka z pewnością uchybiła w

taki sposób liczonemu terminowi do wniesienia pozwu. Istotne zatem było rozstrzygnięcie, czy okoliczności rozpoznawanej sprawy usprawiedliwiały przywrócenie powódce – na podstawie art. 265 k.p. – terminu do wniesienia pozwu o przywrócenie do pracy.

W rozpoznawanej sprawie nie było kwestionowane przez powódkę (i nie jest to również kontestowane na etapie postępowania kasacyjnego), że doszło z jej strony do przekroczenia terminu z art. 264 § 1 k.p. Sporne było natomiast czy istniała prawna możliwość zastosowania instytucji przywrócenia terminu, o której mowa w art. 265 § 1 k.p. Data pozyskania przez powódkę informacji o stanie ciąży nie była sporna – wynikała z zaświadczenia lekarza ginekologa z 30 października 2014 r. Zaświadczenie o stanie ciąży i wieku płodu (w rozpoznawanej sprawie 5,5 tygodnia) określało także pośrednio czas zajścia w ciążę (w okresie biegnącego wypowiedzenia) i przyznawało powódce uprawnienie do skutecznego kwestionowania złożonego przez pracodawcę wypowiedzenia zgodnie z terminem określonym w art. 264 § 1 k.p.

W świetle utrwalonego orzecznictwa, terminy określone w art. 264 k.p. mają charakter materialnoprawny, co ma daleko idące konsekwencje w zakresie instytucji przywracania terminów. Taki charakter nie pozwala na zastosowanie do nich norm procesowych, odnoszących się do przywrócenia terminu, co wynika z utrwalonego od 1986 r. orzecznictwa Sądu Najwyższego (por. uchwałę składu siedmiu sędziów Sądu Najwyższego z 14 marca 1986 r., II PZP 8/86, OSNCP 1986 nr 12, poz. 194; ostatnio wyrok Sądu Najwyższego z 18 maja 2010 r., I PK 15/10, LEX nr 602201). Innymi słowy, sąd zobowiązany jest do oddalenia powództwa, jeżeli pozew wniesiony został po upływie terminów określonych w art. 264 k.p., których nie przywrócono na zasadzie art. 265 § 1 k.p. oraz po upływie terminu określonego w art. 265 § 2 k.p.

Powstało zatem zagadnienie czy istniały przesłanki do przywrócenia powódce terminu materialnoprawnego na podstawie art. 265 k.p. Przepis art. 265 § 1 k.p. stanowi, że sąd pracy przywróci pracownikowi na jego wniosek termin do zgłoszenia roszczenia, przekroczony z przyczyn przez niego niezawinionych. Przywrócenie uchybionego terminu jest możliwe przy spełnieniu przesłanki braku winy pracownika w przekroczeniu terminu, przy czym może to być zarówno wina

umyślna, jak i nieumyślna, przepis nie reguluje bowiem tej materii, stanowiąc tylko o braku winy. 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 zaistnieć szczególne okoliczności, które spowodowały opóźnienie w wytoczeniu powództwa oraz związek przyczynowy między tymi okolicznościami a niedochowaniem terminu do wystąpienia strony na drogę sądową (por. wyroki Sądu Najwyższego: z 22 listopada 2001 r., I PKN 660/00, OSNP 2003 nr 20, poz. 487; z 12 stycznia 2011 r., II PK 186/10, LEX nr 786379). Za przyczyny te judykatura najczęściej uznaje stan zdrowia pracownika, uniemożliwiający mu fizycznie dochowanie terminu lub utrudniający właściwą ocenę sytuacji i podjęcie prawidłowych działań (por. np. wyroki Sądu Najwyższego: z 25 sierpnia 1998 r., I PKN 270/98, OSNAPIUS 1999 nr 18, poz. 576; z 7 sierpnia 2002 r., I PKN 480/01, OSNP 2004 nr 8, poz. 138 i z 11 maja 2006 r., II PK 277/05, OSNP 2007 nr 9-10, poz. 130), niedopełnienie przez pracodawcę wynikającego z art. 30 § 5 k.p. obowiązku pouczenia o przysługującym pracownikowi prawie odwołania się od rozwiązania stosunku pracy (por. np. wyroki Sądu Najwyższego: z 5 września 1997 r., I PKN 285/97, OSNAPIUS 1998 nr 11, poz. 323; z 12 stycznia 1998 r., I PKN 468/97, OSNAPIUS 1998 nr 23, poz. 678; z 23 listopada 2000 r., I PKN 117/00, OSNAPIUS 2002 nr 13, poz. 304; z 5 lutego 2002 r., I PKN 845/00, OSNP 2004 nr 3, poz. 46; z 18 grudnia 2003 r., I PK 100/03, LEX nr 320015 i z 17 listopada 2004 r., II PK 62/04, OSNP 2005 nr 8, poz. 111). Przyczyną usprawiedliwiająca uchybienie terminu może być także prowadzenie przez strony stosunku pracy pertraktacji ugodowych, które mają na celu doprowadzenie do polubownego zakończenia sporu, a co najmniej podjęcie przez pracownika rozsądnej próby polubownego załatwienia sporu na drodze pozasądowej (por. np. powołane przez Sąd Okręgowy wyroki Sądu Najwyższego: z 13 maja 1994 r., I PRN 21/94, OSNAPIUS 1994 nr 5, poz. 85; z 17 listopada 1998 r., I PKN 440/98, OSNAPIUS 2000 nr 1, poz. 11; z 21 stycznia 1999 r., I PKN 546/98, OSNAPIUS 2000 nr 5, poz. 182).

Okoliczności świadczące ewentualnie o braku winy w niedochowaniu terminu muszą być konfrontowane z całokształtem stanu faktycznego sprawy, a także z

indywidualnymi cechami pracownika, aby ocenić ich wpływ na procesy decyzyjne strony i w konsekwencji, by móc przyjąć istnienie lub nieistnienie winy w uchybieniu terminu do wystąpienia z roszczeniami na drogę sądową. Przesłankę z art. 265 § 1 k.p. trzeba zatem 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 – zobiektywizowanego stopnia staranności, jakiej można oczekiwać od osoby należycie dbającej o swoje interesy (por. wyroki Sądu Najwyższego z 13 maja 1994 r., I PRN 21/94, OSNAPiUS 1994 nr 5, poz. 85; z 11 maja 2006 r., II PK 277/05, OSNP 2007 nr 9-10, poz. 130).

Przenosząc te ogólne rozważania na grunt rozpoznawanej sprawy należy wziąć pod uwagę następujące ustalone przez Sądy *meriti* istotne okoliczności. Niezwłocznie po uzyskaniu informacji, że jest w ciąży, powódka zwróciła się do pracodawcy z wnioskiem o przywrócenie do pracy, prosząc o wycofanie oświadczenia z 1 lipca 2014 r., wypowiadającego jej umowę o pracę, ponieważ oświadczenie to jest bezskuteczne, jako że jest objęta ochroną trwałości zatrudnienia na podstawie art. 177 § 1 k.p. Do pisma dołączyła zaświadczenie lekarskie stwierdzające ciążę. Pismo to wpłynęło do pracodawcy 31 października 2014 r., czyli przed upływem okresu wypowiedzenia. W odpowiedzi na to pismo, prezes zarządu pozwanej Spółki odpowiedział (w piśmie z 6 listopada 2014 r.), że „na chwilę obecną nie wycofam oświadczenia woli z dnia 1 lipca 2014 wypowiadającego umowę o pracę. Ponieważ mam wątpliwości co do zasadności wystawienia zwolnienia lekarskiego oraz poświadczenia faktów w Zaświadczeniu lekarskim z rozpoznaniem „ciąża 5,5 tygodnia”. W związku z powyższym kieruję Panią na badanie lekarskie, celem kontroli Pani odmiennego stanu przez wskazanego przeze mnie lekarza ginekologa i od tego uzależniam cofnięcie oświadczenia woli. Przez większy czas trwania umowy o pracę była Pani nieobecna w pracy z powodu licznych zwolnień. Spółka nie miała z Pani, jako pracownika, żadnego pożytku.” Dalej podano nazwisko, adres i telefon lekarza ginekologa, do którego powódka miała się stawić. Powódka nie poddała się badaniu przez lekarza ginekologa wyznaczonego przez pracodawcę i po konsultacji z pracownikiem Państwowej Inspekcji Pracy w piśmie z 14 listopada 2014 r. dotyczącym „wniosku o

przywrócenie do pracy” odpowiedziała: „odmawiam wykonania badań lekarskich przez wskazanego przez Pana ginekologa. Polecenie to jest niezgodne z prawem i nie ma żadnych podstaw do podważenia kompetencji mojego lekarza. (...) Podtrzymuję prośbę o wycofanie oświadczenia z dnia 1.07.2014 roku wypowiedzającego mi umowę o pracę na czas nieokreślony (...) zgodnie z art. 177 § 1 Kodeksu pracy. Pismo które do mnie zostało wysłane z odmową przywrócenia mnie do pracy nie ma żadnych podstaw prawnych. Nadmieniam również że sprawę chcę rozwiązać polubownie. Proszę o możliwie szybką odpowiedź”. Do pisma dołączono kserokopię karty ciąży oraz zwolnienie lekarskie. Na pismo z 14 listopada 2014 r. pozwana Spółka nie udzieliła powódce odpowiedzi. Wysłała natomiast do Zakładu Ubezpieczeń Społecznych Oddziału w K. pismo zawierające informację, że w związku z ustaniem stosunku pracy łączącego strony z dniem 31 października 2014 r. przekazuje do oddziału ZUS zaświadczenia lekarskie ZUS ZLA dotyczące niezdolności do pracy, po ustaniu stosunku pracy, celem wypłaty zasiłku chorobowego. Pismo to, skierowane do ZUS, zostało przesłane do wiadomości powódki i zostało przez nią odebrane 1 grudnia 2014 r.

W tak ustalonych okolicznościach faktycznych, niespornych w istocie między stronami, ponieważ wynikających z treści pism znajdujących się w aktach sprawy, Sąd Okręgowy uznał, że nie zachodzą żadne okoliczności, które usprawiedliwiałyby opóźnienie powódki w złożeniu odwołania do sądu pracy, ponieważ to powódka swoim sprzeciwem poddania się badaniu lekarskiemu przez lekarza ginekologa wskazanego przez pracodawcę uniemożliwiła pozwanemu dalsze prowadzenie postępowania ugodowego. W ocenie Sądu Okręgowego, postawa powódki, która w piśmie z 14 listopada 2014 r., zdecydowanie odmówiła zgody na poddanie się badaniu lekarskiemu przez wskazanego lekarza ginekologa, oznaczała ze strony powódki brak zgody na polubowne a jednocześnie korzystne dla niej zakończenie sprawy. Pismo pracodawcy o przesłaniu do Oddziału ZUS zaświadczenia ZUS ZLA w celu wypłaty zasiłku chorobowego, było konsekwencją postawy powódki – odmowy poddania się badaniu ginekologicznemu.

Ocena Sądu Okręgowego, że to powódka „zerwała” pertraktacje ugodowe, a zatem ponosi winę za uchybienie terminowi do złożenia pozwu o przywrócenie do pracy, nie może być uznana za prawidłową. Nie ulega wątpliwości, że powódka

dążyła do polubownego zakończenia sprawy. Deklarowała to jeszcze jednoznacznie w piśmie z 14 listopada 2014 r. Można przyjąć, że do tej chwili z pewnością podejmowała rozsądne próby polubownego załatwienia sporu na drodze pozasądowej. Takie jej działania mogły usprawiedliwiać opóźnienie w złożeniu pozwu do sądu pracy.

Czynności pracodawcy – bezpodstawne zwlekanie z bezzwłocznym cofnięciem oświadczenia o wypowiedzeniu umowy o pracę i przywróceniem powódki do pracy po upływie okresu wypowiedzenia (jak należałoby oczekiwać po przedstawieniu przez powódkę świadectwa lekarskiego stwierdzającego ciążę), bezpodstawne kwestionowanie stanu ciąży, mimo złożenia przez powódkę zaświadczenia lekarskiego, i oczekiwanie od powódki, że podda się kolejnemu badaniu przez lekarza ginekologa wskazanego przez pracodawcę, bezpodstawne uzależnianie przywrócenia do pracy od poddania się temu badaniu i złożenia zaświadczenia od lekarza wskazanego przez pracodawcę – doprowadziły do opóźnienia wniesienia przez powódkę pozwu o przywrócenie do pracy. Jeżeli pracodawca nie miał zamiaru prowadzenia z powódką pertraktacji zmierzających do polubownego załatwienia sporu, mógł od razu po złożeniu przez nią zaświadczenia o stanie ciąży (31 października 2014 r.) albo bezpośrednio po jej stanowczej odmowie podania się badaniom lekarskim przez lekarza ginekologa wskazanego przez pracodawcę (14 listopada 2014 r.) jednoznacznie odmówić przywrócenia jej do pracy, co otworzyłoby drogę do liczenia terminu z art. 265 § 2 k.p. Tymczasem pracodawca w jedynym piśmie skierowanym bezpośrednio do powódki (z 6 listopada 2014 r.) oświadczył, że „na chwilę obecną” nie cofa oświadczenia woli wypowiedzającego umowę o pracę, a ponieważ ma wątpliwości co do zasadności poświadczenia ciąży w zaświadczeniu lekarskim z rozpoznaniem „ciąża 5,5 tygodnia”, kieruje powódkę na badanie lekarskie, celem „kontroli jej odmiennego stanu” przez wskazanego przez niego lekarza ginekologa i od tego uzależnia cofnięcie oświadczenia woli o wypowiedzeniu. Z pisma tego nie wynikało jednoznacznie, że pracodawca odmawia przywrócenia powódki do pracy. Z kolei pismo do ZUS w sprawie przejęcia wypłaty zasiłku chorobowego było skierowane „do wiadomości” powódki i nie zawierało jednoznacznego adresowanego bezpośrednio do niej oświadczenia pracodawcy o odmowie przywrócenia jej do

pracy. Brak jednoznacznego oświadczenia pracodawcy, że odmawia przywrócenia powódki do pracy i nie widzi możliwości prowadzenia dalszych pertraktacji ugodowych, mógł spowodować po stronie powódki konfuzję i dezorientację co do jej sytuacji.

Nie można też podzielić argumentacji Sądu Okręgowego, że skoro pracodawca postawił pewne warunki, od których uzależniał cofnięcie oświadczenia o wypowiedzeniu (poddanie się przez powódkę „kontrolnemu” badaniu lekarskiemu przez lekarza ginekologa wyznaczonego przez pracodawcę), a powódka tych warunków nie spełniła (bo odmówiła poddania się takiemu badaniu), to swoim sprzeciwem uniemożliwiła pozwanemu dalsze prowadzenie postępowania ugodowego. Oczekiwanie strony pozwanej, że powódka podda się „kontrolnemu” badaniu nie miało podstaw prawnych. Sprzeciw powódki nie może być oceniany jako „zerwanie” pertraktacji ugodowych.

Podsumowując, w ocenie Sądu Najwyższego istniały w rozpoznawanej sprawie okoliczności, pozwalające na odmienną ocenę winy powódki w uchybieniu terminu z art. 264 § 1 k.p., niż to wynika z oceny Sądu Okręgowego, co mogło usprawiedliwiać przywrócenie jej terminu do wniesienia do sądu pracy odwołania od wypowiedzenia (pozwu o przywrócenie do pracy) na podstawie art. 265 k.p. Ponowne rozpoznanie sprawy pozwoli na ponowną wnikliwą ich ocenę.

Z tych względów orzeczono jak w sentencji na podstawie art. 398¹⁵ § 1 k.p.c.