



Sygn. akt I PK 30/17

WYROK W IMIENIU RZECZYPOSPOLITEJ POLSKIEJ

Dnia 17 kwietnia 2018 r.

Sąd Najwyższy w składzie:

SSN Katarzyna Gonera (przewodniczący)

SSN Halina Kiriło

SSN Krzysztof Rączka (sprawozdawca)

w sprawie z powództwa E. P.

przeciwko Zespołowi Szkół w W.

o przywrócenie do pracy, wynagrodzenie za czas pozostawania bez pracy,

po rozpoznaniu na posiedzeniu niejawnym w Izbie Pracy i Ubezpieczeń
Społecznych w dniu 17 kwietnia 2018 r.,

skargi kasacyjnej Prokuratora Generalnego od wyroku Sądu Okręgowego - Sądu
Pracy i Ubezpieczeń Społecznych w O.

z dnia 30 czerwca 2016 r., sygn. akt IV Pa (...),

1. oddala skargę kasacyjną;

2. znosi wzajemnie koszty postępowania kasacyjnego.

UZASADNIENIE

Wyrokiem z 30 czerwca 2016 r., sygn. akt IV Pa (...) Sąd Okręgowy w O. oddalił apelację powódki E. P. od wyroku Sądu Rejonowego w K. z 14 kwietnia 2016 r., sygn. akt IV P (...), którym to wyrokiem Sąd pierwszej instancji oddalił

powództwo o przywrócenie do pracy oraz wynagrodzenie za czas pozostawania bez pracy wniesione przeciwko Zespołowi Szkół w W.

Powódka była zatrudniona jako nauczyciel mianowany w pozwanym Zespole Szkół w W.. W dniu 31 maja 2006 r. pozwany wypowiedział powódce umowę zawartą w dniu 1 września 1995 r., w części dotyczącej wymiaru czasu pracy, proponując od 1 września 2006 r. 13/18 etatu. Powódka na powyższe warunki wyraziła zgodę. W lipcu 2009 r. powódka złożyła wniosek o przydzielenie wymiaru zajęć do pełnego etatu. W dniu 31 sierpnia 2009 r. strony zawarły porozumienie, że w roku szkolnym 2009/2010 wymiar zajęć powódki będzie wynosił 17/18 etatu. W roku szkolnym 2012/2013 wymiar etatu powódki wyniósł 18/18. Również w roku szkolnym 2013/2014 i 2014/2015 wymiar czasu pracy powódki wynosił 18/18 etatu.

Z ustaleń Sądu Rejonowego wynikało ponadto, że 4 maja 2015 r. do organu prowadzącego szkołę - Wójta Gminy B. wpłynął projekt arkusza organizacyjnego pozwanego zespołu szkół na rok szkolny 2015/2016, z wnioskiem o jego zatwierdzenie. W projekcie tym powódka nie została ujęta jako nauczyciel zespołu szkół w W. W dniu 18 maja 2015 r. do Zarządu Zakładowej Organizacji Związkowej Związku Nauczycielstwa Polskiego w B. wpłynęło pismo pozwanego, informujące o zamiarze rozwiązania z powódką umowy o pracę. Pozwany jako przyczynę zamiaru wypowiedzenia umowy wskazał zmiany organizacyjne, polegające na funkcjonowaniu od 1 września 2015 r. nauczania w klasach łączonych oraz utratę zaufania do powódki, w związku z jej roszczeniową postawą oraz nieuzasadnioną krytyką, brakiem współpracy, rozpowszechnianiem nieprawdziwych informacji o dyrektorce wśród pracowników oraz osób postronnych, dążeniem do zaspokojenia i dbania o własne potrzeby, a nie pracy na rzecz szkoły i dbania o dobro szkoły. W dniu 20 maja 2015 r. pozwany został poinformowany, że powódka jest pracownikiem podlegającym ochronie przewidzianej w art. 32 ustawy o związkach zawodowych. Związek Nauczycielstwa Polskiego nie wyraził zgody na rozwiązanie z powódką umowy o pracę. Korespondencja pomiędzy pozwanym a ZNP została zarejestrowana w rejestrze dokumentów-spisie spraw prowadzonym przez szkołę zgodnie z instrukcją kancelaryjną.

Arkusz organizacyjny na rok szkolny 2015/2016 został zatwierdzony przez Wójta Gminy B. w dniu 27 maja 2015 r.

Sąd pierwszej instancji ustalił również, że 28 maja 2015 r. dyrektor pozwanego poprosiła powódkę o przyjście do gabinetu. Poprosiła również sekretarza szkoły M. L., aby ta była obecna przy wręczeniu powódce pisma rozwiązującego umowę o pracę. W gabinecie dyrektor pozwanego wręczyła powódce wypowiedzenie umowy o pracę. Powódka zapoznała się z treścią pisma. Dyrektor zespołu poprosiła wówczas powódkę o potwierdzenie (podpisanie), że zapoznała się z treścią wypowiedzenia. Powódka odmówiła złożenia podpisu i zażądała kserokopii dokumentu. Wobec faktu odmowy podpisania pisma przez powódkę, dyrektor odmówiła wydania jej kopii pisma. Przebieg spotkania i rozmowy został nagrany przez powódkę. Na okoliczność przebiegu rozmowy została sporządzona notatka służbowa, którą złożono do akt osobowych. Pismo rozwiązujące umowę o pracę zawartą w dniu 30 czerwca 2006 r. na czas nieokreślony w niepełnym wymiarze - 13/18 etatu, zawierało pouczenie o terminie wniesienia do sądu odwołania. Pismo to zostało zarejestrowane w rejestrze spraw, dotyczącym rozwiązywania stosunków pracy.

Powódka E. P. wniosła w dniu 26 sierpnia 2015 r. pozew, w którym domagała się przywrócenia jej do pracy w pozwanym Zespole Szkół w W.

Mając na uwadze poczynione ustalenia Sąd Rejonowy uznał, że powództwo zostało wniesione po upływie terminu, o którym mowa w przepisie art. 264 § 1 k.p. Sąd pierwszej instancji nie podzielił przy tym twierdzeń powódki, że o fakcie wypowiedzenia jej umowy o pracę, dowiedziała się w dniu 24 sierpnia 2015 r. Przeczył temu, w ocenie Sądu Rejonowego, zebrany w sprawie materiał dowodowy w postaci zeznań świadka M. L. oraz dokumentów - projektu arkusza organizacyjnego szkoły na rok szkolny 2015/2016, rejestru korespondencji prowadzonej przez pozwanego, dotyczącego osób zwalnianych, korespondencji ze związkami zawodowymi w sprawie rozwiązania umowy o pracę z powódką, czy też nagrania z rozmowy dokonanego przez powódkę w gabinecie dyrektor pozwanego w dniu 28 maja 2015 r. Sąd Rejonowy nie dał również wiary twierdzeniom powódki, że w dniu 28 maja 2015 r. dyrektor pozwanego próbowała jej wręczyć pismo ograniczające wymiar zatrudnienia do 13/18. Sąd pierwszej instancji zwrócił uwagę, że już w projekcie organizacyjnym szkoły na rok szkolny 2015/2016, który został przedłożony organowi prowadzącemu szkołę do zatwierdzenia 4 maja 2015 r.

powódka nie była ujęta jako nauczyciel w żadnym wykazie zajęć, ponadto 18 maja 2015 r. do zakładowej organizacji związkowej wpłynęło pismo pozwanego o zamiarze rozwiązania umowy o pracę z powódką, z kolei 27 maja 2015 r. arkusz organizacyjny szkoły na rok szkolny 2015/2016 został zatwierdzony przez Wójta Gminy B., zaś 28 maja 2015 r. dyrektor pozwanego wręczyła powódce pismo wypowiadające umowę o pracę ze skutkiem na dzień 31 sierpnia 2015 r.

Sąd Okręgowy ustalił dodatkowo, że pierwsza wersja arkusza organizacyjnego została sporządzona w dniu 26 kwietnia 2015 r. W dokumencie tym uwzględniona została powódka, której przydzielono 18 godzin *pensum* oraz 3 godziny nadliczbowe. W dniu 27 kwietnia 2015 r. pozwana otrzymała wytyczne od organu prowadzącego szkołę w przedmiocie zasad, jakimi powinien kierować się dyrektor placówki przy sporządzaniu arkusza organizacyjnego. Tego samego dnia pozwana poinformowała nauczycieli drogą e-mailową, że arkusz organizacyjny nie jest aktualny. Arkusz organizacyjny był następnie przedmiotem kilku zmian, aż do uzyskania jego ostatecznej treści w dniu 21 maja 2015 r., który nie uwzględniał powódki. Arkusz ten uzyskał akceptację organu prowadzącego - Wójta gminy B. - w dniu 27 maja 2015 r.

Dyrektor pozwanej przygotowała treść oświadczenia o wypowiedzeniu powódce umowy o pracę. Sekretarz szkoły M. L. dokonała sprawdzenia pisma z dnia 28 maja 2015 r. i zadekretowała pismo w rejestrze spraw dotyczących rozwiązywania stosunków pracy. Dyrektor pozwanej przeprowadziła także rozmowę z M. L. co do terminu wręczenia powódce oświadczenia, tak co do dnia (w piątki powódka nie pracuje w pozwanej szkole, w poniedziałek udawała się z klasą na biwak) oraz co do jego godziny, proponując czas dłuższej (15 minut) przerwy. Powódka nie wyraziła zgody na spotkanie w trakcie dłuższej przerwy międzylekcyjnej, argumentując tym, że nie będzie już wówczas obecna w miejscu pracy. Zaproponowała czas krótkiej, tj. 5 minutowej, przerwy. W czasie składania powódce oświadczenia umowy o pracę w jej gabinecie oprócz stron znajdowała się jedynie sekretarz szkoły M. L., natomiast na stole dyrektor I.S. nie znajdowały się żadne inne dokumenty poza oświadczeniem o wypowiedzeniu stosunku pracy powódki w dwóch egzemplarzach, po jednym dla każdej ze stron. Strony podczas spotkania były wyraźnie zdenerwowane, jednakże powódka przeczytała wręczone

jej pismo, zawierające oświadczenie o wypowiedzeniu umowy o pracę. Powódka po przeczytaniu oświadczenia powiedziała, że nie zgadza się z tym pismem oraz poprosiła o jego kserokopię, jednakże pozwana odmówiła, sądząc że nie może wydać powódce pisma, gdy ta odmówiła jego podpisania.

Jeszcze tego samego dnia, w godzinach popołudniowych, powódka skontaktowała się z M. G. - Prezesem Oddziału Związku Nauczycielstwa Polskiego w B. - która poinformowała powódkę, że dyrektor pozwanej szkoły wystosowała do związku zawiadomienie o zamiarze rozwiązania z powódką umowy o pracę. Pismem z dnia 1 czerwca 2015 r. powódka zwróciła się do Prezesa Oddziału ZNP w B. M. G. „o pomoc, ponieważ Dyrektor Zespołu Szkół w W. I. S. chce pozbawić mnie pracy”.

W związku z powyższym Sąd drugiej instancji podzielił i przyjął za własny stan faktyczny ustalony przez Sąd Rejonowy oraz rozważania prawne tego Sądu.

Sąd odwoławczy ocenił, że Sąd pierwszej instancji nie przekroczył granic swobodnej oceny dowodów, zaś zarzuty strony powodowej w tym zakresie mają charakter polemiczny i zmierzają do forsowania oceny stanu faktycznego zgodnego z oczekiwaniami powódki. Analiza przeprowadzonych przez Sąd Rejonowy dowodów nie prowadziła do wniosku, aby pozwana w dniu 28 maja 2015 r. wręczyła powódce inne pismo (innej treści), niż znajdujące się w aktach sprawy oświadczenie o wypowiedzeniu umowy o pracę. W ocenie Sądu Okręgowego nie można było podzielić wersji wydarzeń, które miały mieć miejsce w dniu 28 maja 2015 r., a które przedstawiła powódka. Sąd w tym zakresie dał wiarę zeznaniom dyrektora pozwanej placówki, gdyż były zgodne z pozostałym materiałem dowodowym. Działania, jakie pozwana przedsięwzięła w maju 2015 r., prowadzą do logicznego - zdaniem Sądu drugiej instancji - wniosku, że pismo, które w dniu 28 maja 2015 r. zostało wręczone powódce jest tym samym pismem, które zostało dołączone do akt osobowych, tj. oświadczeniem o rozwiązaniu umowy o pracę za wypowiedzeniem. Sąd Rejonowy - wbrew wywodom apelacji - logicznie, a także zgodnie z doświadczeniem życiowym zważył, że stanowisku powódki przeczą zeznania świadka M. L., a także dokumenty w postaci: projektu arkusza organizacyjnego szkoły na rok szkolny 2015/2016 z dnia 21 maja 2015 r., rejestru korespondencji prowadzonej przez pozwaną, dotyczącego osób zwalnianych,

korrespondencji ze związkami zawodowymi w sprawie zamiaru rozwiązania umowy o pracę z powódką, czy też nagranie z rozmowy dokonane przez powódkę w gabinecie dyrektora pozwanego w dniu 28 maja 2015 r. Także istotne dla oceny sprawy okoliczności to fakt, że w projekcie organizacyjnym szkoły na rok szkolny 2015/2016, który został zatwierdzony przez organ prowadzący szkołę w dniu 27 maja 2015 r. powódka nie była ujęta jako nauczyciel w żadnym wykazie zajęć, po drugie - 18 maja 2015 r. do zakładowej organizacji związkowej wpłynęło pismo pozwanego o zamiarze rozwiązania umowy o pracę z powódką, po trzecie - 28 maja 2015 r. dyrektor pozwanej wręczyła powódce pismo wypowiadające umowę o pracę ze skutkiem na dzień 31 sierpnia 2015 r. oraz po czwarte pozwana nie zgadzając się z rzekomą zmianą wymiaru pracy (zmniejszeniem *pensum*) również nie złożyła odwołania. W ocenie Sądu to - potwierdzona zeznaniami powódki - jej pewność w przedmiocie braku możliwości zwolnienia jej z pracy (jako osoby chronionej oraz możliwości zapewnienia jej przez szkołę pełnego *pensum*) była powodem tego, iż apelująca nie odwołała się od wypowiedzenia wręzonego jej w dniu 28 maja 2015 r.

Nie był zasadny, zdaniem Sądu Okręgowego, zarzut apelacji jakoby zachowanie dyrektora pozwanej szkoły, decydującej się wypowiedzieć umowę o pracę pracownikowi chronionemu, byłoby zachowaniem nielogicznym, ponieważ dyrektor z góry wiedziałaby że wypowiedzenie to będzie wadliwe, a powódka nie będzie miała żadnych problemów z uzyskaniem dla siebie korzystnego wyroku. Pozwana wskazała, że o podjęciu decyzji o rozwiązaniu umowy o pracę z powódką zdecydował trwający od ok. 2008 r. konflikt stron stosunku pracy, który w ocenie pozwanej uniemożliwiał ich współpracę. Dyrektor szkoły zdawała sobie sprawę, jakie mogą być konsekwencje rozwiązania stosunku pracy z powódką, jako osobą chronioną. Z jej wyjaśnień wynika, że przygotowywała się do merytorycznej obrony swojej decyzji w sądzie, nie zaś do wykazywania, że w dniu 28 maja 2015 r. wręczyła oświadczenie o wypowiedzeniu umowy o pracę. Mając powyższe na uwadze należy stwierdzić, że wersja zdarzeń zaproponowana przez skarżącą w apelacji, a dotycząca, najogólniej rzecz ujmując, podmioty pism w aktach osobowych powódki, nie została poparta jakimikolwiek dowodami, za wyjątkiem twierdzeń samej powódki.

W odniesieniu do zarzutu naruszenia art. 264 § 1 k.p. Sąd Okręgowy pod dokonaniu wykładni art. 264 k.p. oraz art. 265 k.p. zauważył, że powódka utrzymywała, że o wypowiedzeniu umowy o pracę dowiedziała się dopiero w dniu 24 sierpnia 2015 r., nie wykazywała zatem, jakie były przyczyny uchybienia, zachowanego - w jej ocenie - terminu. Niezależnie jednak od tego, należy wskazać, że analiza zgromadzonych w sprawie dowodów nie pozwala także na przyjęcie, by powódka w jakikolwiek sposób uprawdopodobniła okoliczności uzasadniające przywrócenie jej terminu do wniesienia odwołania od wypowiedzenia umowy o pracę. Zdaniem Sądu, nie było żadnych obiektywnych przeszkód, które uniemożliwiałyby powódce wniesienie odwołania do Sądu od wypowiedzenia umowy o pracę, które otrzymała w dniu 28 maja 2015 r.

Bezzasadny okazał się także, zdaniem Sądu drugiej instancji zarzut naruszenia przepisu art. 227 k.p.c. w zw. z art. 6 k.c., gdyż zaproponowani przez powódkę świadkowie nie byli bezpośrednimi świadkami wręczenia jej oświadczenia o wypowiedzeniu umowy o pracę, bądź też byli powołani na okoliczności zasadności i legalności tego wypowiedzenia.

Na zakończenie Sąd Okręgowy podsumował, że w prawie pracy nie funkcjonuje konstrukcja bezwzględnej nieważności czynności prawnych, których konsekwencją jest rozwiązanie umowy o pracę. Wypowiedzenie umowy o pracę, nawet sprzeczne z prawem lub nieuzasadnione, nie jest zatem nieważne z mocy prawa. Ponadto powszechnie przyjęte jest, że jednostronne czynności prawne pracodawcy, które zmierzają do rozwiązania umowy o pracę mogą być podważone tylko w drodze odpowiedniego powództwa, które przysługuje pracownikowi na mocy przepisów k.p. Nie można ich zatem uznać za nieważne w oparciu o art. 58 k.c., ponieważ godziłoby to w obowiązujące zasady prawa pracy, bowiem art. 300 k.p. zezwala na sięgnięcie do regulacji k.c. tylko w sytuacji, gdy dana kwestia nie została unormowana w k.p.

Powyższy wyrok skargą kasacyjną zaskarżył w całości Prokurator Generalny zarzucając mu:

1. naruszenie przepisów postępowania mogące mieć wpływ na wynik sprawy, a to art. 5 k.p.c. w zw. z art. 212 § 2 k.p.c. w zw. z art. 382 k.p.c. w zw. z art. 391 § 1 k.p.c. polegające na niedostrzeżeniu przez sąd drugiej instancji, że sąd

pierwszej instancji w okolicznościach faktycznych tej sprawy, a to wobec ustalenia, że powódce wręczono oświadczenie pracodawcy o rozwiązaniu stosunku pracy w dniu 28 maja 2015 r., a wniesieniu przez powódkę odwołania w dniu 26 sierpnia 2015 r., zobowiązany był zwrócić powódce uwagę (pouczyć ją) o celowości wskazania na okoliczności uzasadniające przywrócenie terminu do wniesienia odwołania, bo w świetle utrwalonego orzecznictwa sądowego należało przyjąć, że wniesienie przez powódkę pozwu z uchybieniem terminowi określonego art. 264 § 1 k.p. zawierało w sobie *implicite* wniosek o jego przywrócenie, a która to okoliczność mogła mieć istotny wpływ na wynik sprawy,

2. naruszenie prawa materialnego, a to art. 265 § 1 i § 2 k.p. w zw. z art. 264 § 1 k.p. przez jego błędną wykładnię polegającą na przyjęciu, że powódka zobowiązana była złożyć wniosek o przywrócenie terminu do wniesienia odwołania od wypowiedzenia stosunku pracy, choć w świetle utrwalonego orzecznictwa sądowego wniesiony po upływie terminu określonego w art. 264 § 1 k.p. pozew o przywrócenie do pracy należy traktować jako zawierający *implicite* wniosek, o którym stanowi art. 265 § 1 i § 2 k.p.,

3. naruszenie prawa materialnego, a to art. 265 § 1 k.p. w zw. z art. 264 § 1 k.p. przez jego błędne niezastosowanie choć całokształt okoliczności tej sprawy, a to w szczególności sposób rozwiązania z powódką nauczycielskiego stosunku pracy jednoznacznie dowodzi, że pracodawca występując jako profesjonalista w zarządzaniu zasobami ludzkimi, tj. nauczycielami i innymi pracownikami szkoły, mając pełną świadomość tego, że zarówno przepisy prawa jak i dobre obyczaje oraz podstawowe zasady porządku prawnego nie pozwalają mu w trybie wypowiedzenia umowy o pracę rozwiązać stosunku pracy z powódką uczynił to, pozwala stwierdzić, że uchybienie to nie było znaczne i termin do wniesienia odwołania należało przywrócić.

W związku z powyższym skarżący wniósł o uchylenie zaskarżonego wyroku i przekazanie sprawy do ponownego rozpoznania Sądowi Okręgowemu w O.

W odpowiedzi na skargę kasacyjną pełnomocnik powódki wniósł o:

1. uchylenie zaskarżonego wyroku i przekazanie sprawy Sądowi Okręgowemu w O. do ponownego rozpoznania;

2. zasądzenie od pozwanej na rzecz powódki kosztów zastępstwa

procesowego za postępowanie kasacyjne wg norm prawem przewidzianych ewentualnie wg złożonego spisu kosztów.

Natomiast strona pozwana w swojej odpowiedzi na skargę kasacyjną wniosła o:

1. odmowę przyjęcia skargi kasacyjnej do rozpoznania;
2. zasądzenie od powódki na rzecz pozwanego kosztów zastępstwa procesowego według norm przepisanych ewentualnie według przedłożonego spisu kosztów.

Sąd Najwyższy zważył, co następuje:

Skarga kasacyjna okazała się niezasadna.

Na podstawie art. 398¹³ § 1 k.p.c. Sąd Najwyższy rozpoznaje skargę kasacyjną w granicach zaskarżenia oraz w granicach podstaw; w granicach zaskarżenia bierze jednak z urzędu pod rozwagę nieważność postępowania.

W pierwszej kolejności należy odnieść się do zarzutów dotyczących naruszenia prawa procesowego, bowiem do zbadania zasadności zarzutów naruszenia prawa materialnego konieczne jest najpierw ustalenie, że przeprowadzono prawidłowe postępowanie.

Niezasadny okazał się zarzut naruszenia art. 5 k.p.c. w zw. z art. 212 § 2 k.p.c. w zw. z art. 382 k.p.c. w zw. z art. 391 § 1 k.p.c. Zgodnie z art. 5 k.p.c. w razie uzasadnionej potrzeby sąd może udzielić stronom i uczestnikom postępowania występującym w sprawie bez adwokata, radcy prawnego, rzecznika patentowego lub radcy Prokuraturii Generalnej Rzeczypospolitej Polskiej niezbędnych pouczeń co do czynności procesowych. Natomiast na podstawie art. 212 § 2 k.p.c. w razie uzasadnionej potrzeby, na rozprawie przewodniczący może udzielić stronom niezbędnych pouczeń, a stosownie do okoliczności zwraca uwagę na celowość ustanowienia pełnomocnika procesowego. W utrwalonym orzecznictwie Sądu Najwyższego przyjęto, że z art. 5 k.p.c. i art. 212 § 2 k.p.c. nie wynika powinność sądu o charakterze ogólnego obowiązku udzielania w każdym wypadku pouczeń osobom stającym przed sądem, tylko dlatego, że występują bez profesjonalnego pełnomocnika. Udzielenie pouczenia zależy od oceny i uznania sądu uwiarygodnionego konkretną sytuacją procesową i staje się powinnością sądu tylko w sytuacjach zupełnie wyjątkowych, kiedy zachodzi potrzeba zapobieżenia

nierówności podmiotów toczącego się postępowania, a więc wówczas, gdy strona z uwagi na swoją nieporadność i stopień skomplikowania sprawy nie jest w stanie zrozumieć istoty prowadzonego postępowania i podjąć w związku z tym stosowne czynności procesowe (por np. wyroki Sądu Najwyższego z 6 kwietnia 2017 r., II UK 112/16, LEX nr 2298299; z 27 lutego 2014 r., II PK 134/13, LEX nr 1455113). Jednocześnie przyjęto, że zarzut naruszenia art. 5 k.p.c. wskutek zaniechania przez sąd pouczenia strony o czynności procesowej (zgłoszony w skardze kasacyjnej) może być uzasadniony, gdy z okoliczności sprawy wynika, że strona nie wiedziała, iż może przedsięwziąć określoną czynność procesową albo - mając świadomość możliwości jej podjęcia - nie potrafiła (ze względu na okoliczności faktyczne i prawne sprawy lub własne predyspozycje i posiadaną wiedzę) samodzielnie ocenić potrzeby jej podjęcia (wyrok Sądu Najwyższego z 4 września 2013 r., II PK 366/12, OSNP 2014 nr 12, poz. 16).

Przenosząc powyższe rozważania na realia niniejszej sprawy należy uznać, że w żadnym wypadku nie można było mówić o naruszeniu art. 5 k.p.c. czy też art. 212 § 2 k.p.c. Po pierwsze, powódka już na bardzo wczesnym etapie postępowania przed Sądem pierwszej instancji zaczęła korzystać z pomocy profesjonalnego pełnomocnika, który w piśmie z 27 listopada 2015 r. dokonał modyfikacji powództwa, między innymi wnosząc o ustalenie, że pismo zawierające oświadczenie pracodawcy o wypowiedzeniu powódce umowy o pracę dotarło do niej w dniu 24 sierpnia 2015 r., a zatem strona powodowa, działając wspólnie ze swoim pełnomocnikiem, świadomie zdecydowała o rezygnacji z wnoszenia o przywrócenie terminu i przytaczania okoliczności te przywrócenie uzasadniających, bowiem przyjętą strategią procesową była próba przeforsowania stanowiska powódki co do otrzymania wspomnianego wypowiedzenia umowy o pracę dopiero w sierpniu 2015 r., a nie jak twierdziła strona pozwana, 28 maja 2015 r. Nie można zatem przyjąć, że brak pouczenia powódki o możliwości wskazania okoliczności uzasadniających przywrócenie terminu miało istotny wpływ na wynik sprawy, bowiem powódka korzystała już w postępowaniu przed Sądem pierwszej instancji z pomocy pełnomocnika, w dodatku wspólnie przyjęli określoną strategię procesową, należy podkreślić, że celem pouczeń, o których mowa w art. 5 k.p.c. oraz art. 212 § 2 k.p.c. nie jest wspomaganie strony w doborze najkorzystniejszej dla niej strategii

procesowej. Po drugie, nie sposób przyjąć, aby powódka, mimo braku znajomości prawa oraz niewątpliwie stresującej sytuacji w jakiej się znalazła, była osobą nieporadną, która nie potrafiła poradzić sobie z prowadzeniem sprawy. Świadczy o tym już choćby fakt, że działając jeszcze bez profesjonalnego pełnomocnika potrafiła ona ograniczyć żądanie pozwu jedynie do przywrócenia do pracy, ponadto realnie oceniając swoje siły, na wczesnym etapie postępowania zdecydowała się skorzystać z pomocy profesjonalnego pełnomocnika. Zatem okoliczności niniejszej sprawy wskazują na to, że powódka potrafiła zorientować się w prowadzeniu niniejszej sprawy i podejmować racjonalne, przemyślane decyzje procesowe. Nie sposób zatem przyjąć, że konieczne było naprowadzanie jej ze strony Sądu na możliwość wskazania okoliczności uzasadniające przywrócenie terminu do złożenia odwołania.

Przechodząc do zarzutów naruszenia prawa materialnego nie sposób podzielić zarzutu naruszenia art. 265 § 1 i § 2 k.p. w zw. z art. 264 § 1 k.p. W art. 264 § 1 k.p. ustawodawca przewidział terminy dla pracowników na złożenie odwołania od oświadczenia pracodawcy o rozwiązanie umowy o pracę, natomiast na podstawie art. 265 § 1 k.p. jeżeli pracownik nie dokonał - bez swojej winy - w terminie czynności, o których mowa m.in. w art. 264 k.p., sąd pracy na jego wniosek postanowi przywrócenie uchybionego terminu, z kolei § 2 wspomnianego artykułu 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. Prawdą jest, że w orzecznictwie Sądu Najwyższego przyjęto, że z uwagi na słuszny interes pracownika i wyjątkowo krótkie terminy dochodzenia roszczeń przewidziane w art. 264 k.p. (co może prowadzić do ujemnych ze względów społecznych następstw dla pracownika z przyczyn przez niego niezawinionych), już samo wniesienie przez pracownika pozwu po upływie terminu należy traktować jako zawierające *implicite* wniosek o przywrócenie terminu, zaś wydanie (formalne) postanowienia o przywróceniu uchybionego terminu w trybie art. 265 § 1 k.p. nie jest konieczne, w szczególności, gdy sąd uwzględni powództwo pracownika wniesione po upływie tych terminów. Oznacza to, że pracownik nie musi składać formalnego wniosku o przywrócenie terminu z art. 264 k.p., a uwzględnienie przez sąd spóźnionego

powództwa oznacza przywrócenie terminu. Nie zmienia to jednak podstawowej zasady wynikającej z art. 265 k.p., że pracownik powinien powołać się na przyczyny usprawiedliwiające uchybienie terminu i je uprawdopodobnić, a następnie udowodnić. Jest to także wynik regulacji prawa procesowego - art. 3 k.p.c. (zob. np. wyrok Sądu Najwyższego z 3 lutego 2016 r., II PK 340/14, LEX nr 2004191 i przywołane w nim orzecznictwo). Równocześnie zgodzić się jednak należy, że przedmiotowo wniosek o przywrócenie terminu (art. 265 k.p.) różni się od pozwu i jego żądania (art. 187 k.p.c.). Wniosek o przywrócenie terminu może być zawarty w pozwie. Z regulacji wynika, że sam pozew nie jest tożsamy z wnioskiem o przywrócenie terminu, zatem nie zastępuje brakującego wniosku. Ponadto wniosek o przywrócenie terminu powinien przyznawać fakt wniesienia odwołania po terminie. Jeżeli pracownik twierdzi, że pozew został wniesiony w terminie, to jednocześnie nie jest konieczne poszukiwanie w nim wniosku o przywrócenie terminu do wniesienia odwołania. Nie jest to również konieczne, gdy pracownik występuje z profesjonalnym pełnomocnikiem (wyrok Sądu Najwyższego z 6 października 2016 r., III PK 151/15, LEX nr 2151433).

W realiach niniejszej sprawy nie sposób nie dostrzec, że powódka występowała już przed Sądem Rejonowym (choć nie od początku postępowania) wraz z profesjonalnym pełnomocnikiem. W dodatku istotą jej strategii procesowej i podstawową okolicznością, na której opierała swoje żądania od samego początku postępowania (bowiem wskazywała na to już w pierwotnej treści pozwu), było twierdzenie o tym, że w dniu 28 maja 2015 r. nie otrzymała ona oświadczenia o wypowiedzeniu umowy o pracę, a jedynie o ograniczeniu godzin w przyszłym roku szkolnym. Stanowiska tego powódka nie zmieniła aż do końca postępowania. Nie można zatem przyjąć, że integralną częścią pozwu wniesionego w niniejszej sprawie był również wniosek o przywrócenie terminu do jego wniesienia, skoro powódka w ogóle nie przyznawała faktu, że termin ten w stosunku do niej upłynął, nie wskazywała na jakiegokolwiek okoliczności uzasadniające przywrócenie terminu i to nawet po doprecyzowaniu pozwu przez jej profesjonalnego pełnomocnika.

Podobnie nie był zasadny zarzut naruszenia art. 265 § 1 k.p. w zw. z art. 264 § 1 k.p. Warto zauważyć, że w sytuacji ustalenia, że odwołanie od wypowiedzenia

umowy o pracę zostało wniesione z przekroczeniem terminu określonego w art. 264 § 1 k.p., i nie zostały przedstawione okoliczności uzasadniające przywrócenie tego terminu zgodnie z treścią art. 265 § 1 k.p. bezprzedmiotowe stają się pozostałe zarzuty materialnoprawnej podstawy skargi kasacyjnej. Niedochowanie bowiem przez pracownika terminu do zaskarżenia czynności prawnej pracodawcy, skutkującej rozwiązaniem umowy o pracę, o którym mowa w art. 264 § 1 k.p., prowadzi do oddalenia powództwa, bez względu na to, czy rozwiązanie umowy o pracę było zgodne z prawem lub uzasadnione. Z kolei oddalenie powództwa ze względu na przekroczenie terminu z art. 264 § 1 k.p. powoduje, że nie można już stwierdzić, iż podana w oświadczeniu o wypowiedzeniu umowy o pracę przyczyna była niezgodna z prawem. Co więcej, niezachowanie przez pracownika terminu do zaskarżenia wypowiedzenia umowy o pracę wyłącza potrzebę rozważania zasadności i legalności przyczyn tego wypowiedzenia (tak wyrok Sądu Najwyższego z 8 października 2015 r., I PK 284/14, LEX nr 1816586 i cytowane w nim orzecznictwo). Nie ulega wątpliwości, że z taką sytuacją mieliśmy do czynienia w niniejszej sprawie. Sądy *meriti* ustaliły, że powódka otrzymała wypowiedzenie umowy o pracę w dniu 28 maja 2015 r., natomiast odwołanie od tego wypowiedzenia złożyła dopiero w dniu 26 sierpnia 2015 r., a zatem ze znacznym przekroczeniem terminu określonego w art. 264 § 1 k.p. Jednocześnie zarówno powódka, jak i jej profesjonalny pełnomocnik nie wnosili o przywrócenie terminu, nawet pośrednio, bowiem od początku do końca postępowania utrzymywali, że powództwo złożone zostało w terminie, gdyż powódka otrzymała (ich zdaniem) oświadczenie pracodawcy dopiero 25 sierpnia 2015 r. W tej sytuacji przywrócenie terminu byłoby nieuprawnione. Po pierwsze, ze względu na brak (choćby dorozumianego) wniosku pracownicy; po drugie, ze względu na brak wskazania okoliczności, które przekroczenie terminu usprawiedliwiałyby. Wobec powyższego Sądy rozpoznające niniejszą sprawę były zwolnione z obowiązku merytorycznego badania przyczyn wypowiedzenia wskazanych przez pracodawcę oraz samej legalności dokonanego wypowiedzenia. Na marginesie jedynie można zauważyć, że sam fakt, że pracodawca wiedział jakoby powódka była pracownikiem chronionym na podstawie art. 32 ustawy o związkach zawodowych, a mimo to i tak zdecydował się wypowiedzieć jej umowę o pracę nie świadczy jeszcze o zasadności przywrócenia

powódce terminu do wniesienia odwołania, bowiem nawet złamanie prawa przez pracodawcę nie usprawiedliwia samo w sobie naruszenia terminu na wniesienie odwołania do sądu.

Kierując się przedstawionymi motywami oraz opierając się na treści art. 398¹⁴ k.p.c., Sąd Najwyższy orzekł jak w sentencji swego wyroku. Rozstrzygnięcie o kosztach postępowania kasacyjnego wydano na podstawie art. 394¹⁸ k.p.c.