



WYROK W IMIENIU RZECZYPOSPOLITEJ POLSKIEJ

Dnia 23 lipca 2025 r.

Sąd Najwyższy w składzie:

SSN Bohdan Bieniek (przewodniczący)

SSA Ewelina Kocurek-Grabowska

SSN Zbigniew Korzeniowski (sprawozdawca)

w sprawie z powództwa M. S.

przeciwko M. W.

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

po rozpoznaniu na posiedzeniu niejawnym w Izbie Pracy i Ubezpieczeń

Spółecznych w dniu 23 lipca 2025 r.,

skargi kasacyjnej powoda od wyroku Sądu Okręgowego w Katowicach

z dnia 14 czerwca 2022 r., sygn. akt X Pa 172/21,

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

UZASADNIENIE

Sąd Okręgowy w Katowicach wyrokiem z 14 czerwca 2022 r. oddalił apelację powoda M. S. od wyroku Sądu Rejonowego Katowice-Zachód w Katowicach z 1 lipca

2021 r., oddalającego jego powództwo przeciwko pozwanemu pracodawcy M. W. wniesione po rozwiązaniu umowy o pracę na podstawie art. 52 § 1 pkt 1 k.p.

I

Sąd Rejonowy ustalił zatrudnienie powoda u pozwanego na podstawie umowy o pracę na czas nieokreślony na stanowisku kierowcy samochodu ciężarowego. W aspekcie zarzutów skargi kasacyjnej znaczenie ma ustalenie, iż 7 stycznia 2020 r. przygotowano oświadczenie o rozwiązaniu umowy o pracę bez wypowiedzenia. W jego treści wskazano, że z chwilą doręczenia pisma pozwany rozwiązuje z powodem umowę o pracę na mocy art. 52 § 1 pkt 1 k.p. Jako przyczynę wskazano naruszenie podstawowych obowiązków pracowniczych, tj. niestawienie się do pracy od 2 stycznia 2020 r. Oświadczenie podpisane przez pozwanego zostało wysłane listem poleconym 7 stycznia 2020 r. 8 stycznia 2020 r. podjęta została decyzja o zwrocie przesyłki. Zwróconą przesyłkę doręczono pozwanemu 10 stycznia 2020 r. z adnotacją „adresat odmówił przyjęcia”. 7 stycznia 2020 r. powód wysłał wiadomość sms do J. J. z pytaniem, jaki jest „stosunek do mnie w ramach pracy” (?). 17 i 23 stycznia powód wysłał kolejne wiadomości sms do J. J. pytając, co dalej z jego pracą i kiedy nastąpi jego wyjazd w trasę. J. J. nie odpowiedział powodowi. 21 lub 23 stycznia 2020 r. powód wysłał wiadomość sms do E. Z. z pytaniem czy zakład pracy pozwanego nadal istnieje. E. Z. nie odpowiedziała. Pismem z 27 stycznia 2020 r. pozwany poinformował powoda, że w związku z rozwiązaniem umowy o pracę nie łączy powoda z pracodawcą żaden stosunek pracy. Wyjaśniono w piśmie, że 7 stycznia 2020 r. zostało do powoda wysłane oświadczenie o rozwiązaniu umowy o pracę w trybie art. 52 k.p. a z informacji uzyskanych przez pozwanego wynika, że powód odmówił podjęcia przesyłki poleconej.

Sąd Rejonowy oddalił powództwo wobec wniesienia pozwu po terminie z art. 264 k.p. oraz jako niezasadne. Sąd ustalił, że 8 stycznia 2020 r. podjęto próbę doręczenia przesyłki, ale osoba będąca adresatem odmówiła jej przyjęcia. Gdyby adresata nie zastano pod adresem wskazanym na kopercie, przesyłka zostałaby pozostawiona w placówce pocztowej a u adresata zostawiono by zawiadomienie awizo. Zwrot przesyłki w takiej sytuacji nastąpiłby dopiero po dwóch tygodniach w

przypadku jej nieodebrania, nie zaś tego samego dnia. Powód zaprzeczył, by 8 stycznia 2020 r. próbowano mu doręczyć przesyłkę i aby odmówił jej przyjęcia. Nie przedstawił jednak na tę okoliczność jakichkolwiek dowodów. W tym przypadku nie jest wystarczające oświadczenie powoda, iż nie odmówił przyjęcia przesyłki, aby skutecznie podważyć wiarygodność dowodu z przesyłki pocztowej zwróconej już następnego dnia po jej nadaniu, opatrzonej adnotacją o odmowie jej przyjęcia. Powód, reprezentowany przez fachowego pełnomocnika, nie podjął żadnej inicjatywy dowodowej w tym zakresie (...). Pełnomocnik powoda na rozprawie 2 marca 2021 r. podał, że był na poczcie, ale upłynął już termin na reklamację. Zdaniem Sądu upływ czasu na złożenie reklamacji nie wykluczał wykazania przez powoda, że przy doręczaniu mu przesyłki od pracodawcy zaszły nieprawidłowości (albo, że przynajmniej powód kwestię tę zgłaszał). Powód w zeznaniach podał, że „byłem na poczcie trzy razy i później pojechałem na główną pocztę w T.. Naczelnik zasłaniał się RODO”. Powyższe oznacza, że były osoby pracujące w urzędach pocztowych, z którymi powód na temat przedmiotowej przesyłki rozmawiał i które mogłyby potwierdzić, że zgłaszał pretensje co do sposobu jej doręczenia. Nie jest przy tym dla Sądu jasne, dlaczego powód zaniechał złożenia reklamacji przedmiotowej przesyłki choć miał na to rok (szczególnie przy tak istotnym uchybieniu jakim było wskazanie na przesyłce, że adresat odmawia przyjęcia przesyłki i w obliczu skutków związanych z umieszczeniem tej adnotacji - uchybieniem przez powoda terminowi na wniesienie odwołania od rozwiązania umowy o pracę bez wypowiedzenia). Szczególnie, że do dokonania tej czynności nie było konieczne ustanowienie dla niego pełnomocnika z urzędu. Wbrew twierdzeniom pełnomocnika powoda Sąd Najwyższy w wyroku z 26 września 2000 r. (I PK 45/00) nie uzależnił skutku doręczenia oświadczenia „dopiero wtedy, gdy pracownik odmawia przyjęcia przesyłki i czyni na niej własnoręczną adnotację o swojej decyzji”. Z treści uzasadnienia wspomnianego orzeczenia nie sposób wyprowadzić wniosku, że odmowa przyjęcia przesyłki skutkuje jej doręczeniem tylko wtedy, gdy pracownik własnoręcznie uczyni na tej przesyłce stosowną adnotację (...). Sąd Rejonowy nie zgodził się także z twierdzeniami pełnomocnika powoda, iż sam fakt wysłania przez pozwanego do powoda pisma z 27 stycznia 2020 r., w którym informował go o fakcie rozwiązania umowy o pracę w trybie art. 52 k.p. świadczy o tym, że „sam los przesyłki wyraźnie

wzbudził też wątpliwości samego pozwanego”. Na rozprawie 2 marca 2021 r. pełnomocnik powoda przyznał, że pismo to było „efektem tego, że powód chciał się zapoznać ze swoimi aktami osobowymi” i pytał „co się dzieje w pracy”. Okoliczność tę potwierdził pełnomocnik pozwanego, który wskazał, że pismo z 27 stycznia 2020 r. było odpowiedzią na zapytania kierowane przez powoda do J. J. i E. Z. i zostało przez pozwanego wysłane z kurtuazji.

Powód wywodził, iż o rozwiązaniu stosunku pracy dowiedział się dopiero z pisma pozwanego z 27 stycznia 2020 r., które zostało mu doręczone 28 stycznia 2020 r. Podał jednak w zeznaniach, że pomiędzy 8 stycznia a 27 stycznia 2020 r. był trzykrotnie na poczcie (wobec odkrycia, że doszło do nieprawidłowości przy doręczaniu mu oświadczenia o rozwiązaniu umowy o pracę), co budzi wątpliwość o tyle, że skoro powód dopiero 28 stycznia dowiedział się o rozwiązaniu umowy i tym samym wcześniej nie wiedział, że była do niego kierowana od pracodawcy jakakolwiek przesyłka to nie jest jasne w jakim celu udawał się na pocztę (pomiędzy 8 a 27 stycznia) by zapytać o przesyłkę. Powód co prawda następnie sprostował, iż na poczcie był po 28 stycznia jednak wiarygodność jego zeznania w tym zakresie budzi uzasadnioną wątpliwość Sądu, szczególnie w świetle tego, że powód w żaden inny sposób nie zdołał podważyć faktu próby doręczenia mu przesyłki w dniu 8 stycznia 2020 r.

Sąd uznał, iż do skutecznego doręczenia powodowi oświadczenia pozwanego o rozwiązaniu umowy o pracę bez wypowiedzenia doszło 8 stycznia 2020 r., tj. z dniem odmowy przyjęcia przesyłki dostarczonej na adres powoda. W tym dniu powód miał możliwość zapoznania się z jego treścią w związku z czym doszło do skutecznego doręczenia powodowi oświadczenia woli pozwanego w przedmiocie rozwiązania stosunku pracy a to na zasadzie art. 61 k.c. w zw. z art. 300 k.p.

W konsekwencji 21-dniowy termin z art. 264 § 2 k.p. upłynął 29 stycznia 2020 r. (...). Powód złożył pozew stanowiący odwołanie od rozwiązania umowy o pracę i zawierający żądanie przywrócenia do pracy 11 lutego 2020 r. Tym samym powód nie zachował terminu, o którym mowa w art. 264 § 1 k.p. Na zasadzie art. 265 § 1 k.p. jeżeli pracownik nie dokonał - bez swojej winy - w terminie czynności z art. 264 k.p., sąd pracy na jego wniosek postanowi przywrócenie uchybionego terminu. 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 (§ 2).

Powód nie zawarł w pozwie odrębnie wyartykułowanego wniosku o przywrócenie terminu do złożenia odwołania. W orzecznictwie przyjmuje się, iż - mając na względzie słuszny interes pracownika i fakt, że terminy przewidziane w art. 264 k.p. dla dochodzenia roszczeń są wyjątkowo krótkie - samo wniesienie pozwu z jednym z żądań wymienionych wyżej po upływie terminu należy traktować jako złożenie w sposób domniemany wniosku o przywrócenie terminu (por. uchwała SN (7) z 14.3.1986 r., III PZP 8/86, OSNC 1986, Nr 12, poz. 194). Od pracownika wnoszącego o przywrócenie terminu do odwołania od wypowiedzenia umowy o pracę nie należy wymagać, aby oprócz pozwu zawierającego odwołanie od wypowiedzenia umowy kierował do sądu pracy odrębny wniosek w przedmiocie przywrócenia mu terminu do złożenia pozwu wraz z jego uzasadnieniem.

Z drugiej strony art. 265 k.p. nie może być rozumiany w ten sposób, że pracownik, który wnosi pozew o przywrócenie do pracy ze znacznym przekroczeniem terminu określonego w art. 264 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 § 1 k.p. - do wyjaśnienia wszelkich okoliczności uzasadniających przywrócenie terminu. Oznaczałoby to bowiem, że art. 265 § 2 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 (...). Pracownik nie może własnych zaniedbań w tym zakresie przerzucać na sąd pracy domagając się, by sąd z urzędu doszukiwał się okoliczności uzasadniających przywrócenie terminu (por. wyrok SN z 10.11.2006 r., III PK 73/06, Legalis). Pracownik powinien powołać się na przyczyny usprawiedliwiające uchybienie terminu i je uprawdopodobnić, a następnie udowodnić (...).

W ocenie Sądu powód nie wykazał, by do uchybienia przez niego 21-dniowemu terminowi do złożenia odwołania doszło z przyczyn od niego niezależnych. Powód nie tylko nie uprawdopodobnił, ale nawet nie podnosił jakichkolwiek okoliczności celem wykazania swojego braku winy w niedochowaniu

terminu. Było to konsekwencją tego, że powód stał na stanowisku, iż o rozwiązaniu stosunku pracy bez wypowiedzenia dowiedział się po raz pierwszy z dniem doręczenia mu pisma pozwanego z 27 stycznia 2020 r., co nastąpiło 28 stycznia 2020 r. - od tej daty zatem, zdaniem powoda, należy liczyć 21-dniowy termin do wniesienia żądania do Sądu. Pismo to jednak nie stanowiło oświadczenia pozwanego o rozwiązaniu umowy o pracę z powodem, a miało charakter informacyjny dla powoda, który odmówił odbioru przesyłki zawierającej oświadczenie o rozwiązaniu z nim umowy o pracę.

Pełnomocnik powoda co prawda trafnie podnosił w piśmie z 12 lutego 2021 r., że wskazana przez pracodawcę w piśmie z 27 stycznia 2020 r. data rozwiązania stosunku pracy jest nieprawidłowa. Ustał nie 22 stycznia 2020 r. - jak podaje pracodawca, ale w 8 stycznia 2020 r., kiedy to powód odmówił przyjęcia przesyłki, ale w tym dniu mógł się z nią zapoznać, stąd też z tym dniem oświadczenie pozwanego uznać należy za doręczone. Treść pisma pozwanego z 27 stycznia 2020 r. oraz fakt wskazania w nim błędnej daty rozwiązania umowy o pracę pozostaje bez znaczenia dla oceny prawidłowości działań powoda podjętych w celu złożenia odwołania do Sądu Pracy a w szczególności - stopnia jego zawinienia w niedochowaniu terminu. Termin do wniesienia powództwa w sprawie rozpoczął bieg 8 stycznia 2020 r. i badanie winy powoda bądź jej braku w jego uchybieniu musi odbywać się z uwzględnieniem tej okoliczności.

Brak było okoliczności, które uzasadniałyby przywrócenie uchybionego terminu, a były przez powoda niezawinione, skoro jedyną przyczyną dla złożenia przez powoda odwołania po terminie było to, że odmówił przyjęcia przesyłki pocztowej zawierającej oświadczenie pracodawcy, co skutkowało uznaniem oświadczenia za doręczone. Zgodnie z utrwalonym poglądem orzecznictwa o istnieniu winy lub jej braku należy wnioskować na podstawie wszystkich okoliczności sprawy, uwzględniając także 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 pomiędzy nimi a niedochowaniem terminu do wystąpienia strony na drogę sądową (...).

Jeżeliby nawet uznać twierdzenia powoda (których Sąd kategorycznie nie uznaje), że o rozwiązaniu umowy o pracę dowiedział się w 28 stycznia 2020 r. z pisma pozwanego z 27 stycznia 2020 r. to i tak uchybił on terminowi wskazanemu w art. 265 § 2 k.p. Powód podał bowiem, że po otrzymaniu przedmiotowego pisma udał się do radcy prawnego w Tychach, jak wskazał „to raczej było 2-3 dni po otrzymaniu przesyłki”. Wskazał, że pouczone go wówczas o prawie odwołania do Sądu oraz że udzielono mu pomocy przy formułowaniu pozwu o przywrócenie do pracy. 28 stycznia 2020 r. wypadł we wtorek, jeżeli powód udał się po pomoc prawną po dwóch lub trzech dniach (licząc tylko dni robocze) mogło to mieć miejsce 31 stycznia 2020 r. (piątek) lub 3 lutego 2020 r. (poniedziałek). Podczas tej wizyty powód uzyskał informację na temat sposobu odwołania się od decyzji pracodawcy i od tego dnia należy liczyć termin 7 dni w jakim powód powinien był złożyć wniosek o przywrócenie terminu (pозew). Termin ten zatem upływał albo w dniu 7 lutego 2020 r. albo w dniu 10 lutego 2020 r. Pozew w niniejszej sprawie złożony został 11 lutego 2020 r., a zatem z uchybieniem terminu, który umożliwia przywrócenie pracownikowi termin na złożenie odwołania od decyzji pracodawcy o rozwiązaniu umowy o pracę.

Z tych przyczyn brak było podstaw do przywrócenia powodowi uchybionego terminu określonego w art. 264 § 2 k.p. i dlatego powództwo zasługiwało na oddalenie.

Na marginesie Sąd zaznaczył, że rozwiązanie z powodem umowy o pracę bez wypowiedzenia uznać należało także za uzasadnione merytorycznie (...).

W orzecznictwie jak i doktrynie niestawienie się przez pracownika w pracy bez usprawiedliwienia jest wskazywane jako jedna z typowych przyczyn rozwiązania umowy o pracę na podstawie art. 52 § 1 pkt. 1 k.p. Obowiązek bowiem przestrzegania czasu pracy, stawiania się przez pracownika w zakładzie pracy w określonych godzinach i świadczenia w tym czasie pracy stanowi jeden z najbardziej podstawowych obowiązków pracowniczych. W stanie faktycznym analizowanej sprawy pozwany jako przyczynę rozwiązania stosunku pracy wskazał niestawienie się do pracy od 2 stycznia 2020 r. W świetle przeprowadzonego postępowania dowodowego prawdziwość powyższej przyczyny nie budziła wątpliwości Sądu o tyle, że sam powód potwierdził, że nie przychodził do pracy od tego dnia. Badaniu Sądu

podlegało zatem to, czy powołane przez pozwanego okoliczności spełniają przesłanki ciężkiego naruszenia podstawowych obowiązków pracowniczych.

Powód, który nie kwestionował swojej nieobecności w pracy od 2 do 7 stycznia 2020 r., powoływał się na okoliczność, iż miał zostać poinformowany przez pracodawcę, że od 20 grudnia 2019 r. do 6 stycznia 2020 r. w zakładzie pracy pozwanego trwa przerwa, nikt nie świadczy pracy. Stąd też nie stawiał się do pracy ani nie zgłaszał gotowości do pracy. Zeznania powoda w tym zakresie okazały się być zdaniem Sądu niewiarygodne. Jak wynika z załączonych podsumowań aktywności kierowców, ich harmonogramów pracy, zleceń transportowych i wniosków o udzielenie urlopu wypoczynkowego po przerwie świątecznej praca w zakładzie pracy pozwanego rozpoczęła się od 2 stycznia 2020 r. Część kierowców od tego dnia wyjeżdżała w trasę, pozostali korzystali z urlopów wypoczynkowych. Okoliczności te zostały także potwierdzone zeznaniami świadków (...).

Powód po zakończeniu ostatniego kursu w grudniu 2019 r. w żaden sposób nie skontaktował się z pozwanym. 7 stycznia, 17 stycznia i 23 stycznia 2020 r. przysyłał on wiadomości sms do J. J., który nie był ani przełożonym powoda ani reprezentantem pozwanego zarządzającym zakładem pracy. Powód powinien był swoją gotowość do pracy zgłosić pozwanemu, który był jego pracodawcą. Powód podnosił co prawda w toku postępowania, że J. J. był w zasadzie osobą zarządzającą zakładem pracy pozwanego, jednak ta okoliczność w żaden sposób nie została wykazana w toku postępowania. Ustalono natomiast, że świadek zajmował się wyjaśnianiem nowozatrudnionym pracownikom jakie są zasady spedycji (co miał robić dla pozwanego w ramach koleżeńskiej przysługi) oraz wykonywał na rzecz pozwanego kursy transportowe.

Nie zasługiwały na uznanie także twierdzenia powoda, że odnośnie do kolejnego kursu czekał na kontakt ze strony J. J. W związku z drugą kolizją w trasie powód wystąpił z inicjatywą rozwiązania stosunku pracy za porozumieniem stron. Dlatego gdy wrócił z trasy 20 grudnia 2019 r. zdał J. J. telefon służbowy i zabrał swoje rzeczy z samochodu służbowego. E. Z. przygotowała dokument, mocą którego miało dojść do rozwiązania umowy o pracę za porozumieniem stron, który powód zabrał i miał zwrócić po jego podpisaniu, czego jednak ostatecznie nie zrobił. Praca u pozwanego była zorganizowana w taki sposób, że kierowcy z reguły rano logowali

się i wysyłali wiadomość sms do spedycji tj. spółki A. sp. z o.o., a następnie otrzymywali wiadomość zwrotną ze zleceniem transportu. Kontakt odbywał się za pośrednictwem telefonu służbowego, kierowcy nie musieli stawiać się w biurze, aby zgłosić swoją gotowość do pracy - gotowość do wyjazdu można było przekazać telefonicznie. Powód nie wykazał w żadnym zakresie, aby w jego przypadku system pracy wyglądał inaczej. Powyższe oznacza, że aby powodowi mógł być zlecony jakiś kurs konieczne było w pierwszej kolejności, aby zgłosił on spedytorowi (czy to za pośrednictwem telefonu służbowego czy w biurze pozwanego) gotowość do wyjazdu. Świadek J. J. wskazał przy tym, że powód po zakończeniu kursu w grudniu 2019 r. podczas przyjazdu nie zgłosił dyspozycji na temat tego, że chce wyjechać.

Powód był zobowiązany stawić się w pracy od 2 stycznia 2020 r. Jeżeli nie zdecydował się przedłożyć pozwanemu podpisanego oświadczenia o rozwiązaniu umowy o pracę powinien był stawić się w biurze pozwanego lub w inny sposób zgłosić mu gotowość do pracy albo złożyć wniosek o urlop wypoczynkowy. Tymczasem powód nie przedłożył podpisanego oświadczenia o rozwiązaniu umowy o pracę, nie stawił się w pracy, nie zgłosił do niej gotowości ani w ogóle nie skontaktował się z pozwanym. Nie zachodziły żadne szczególne okoliczności, które usprawiedliwiałyby nieobecność powoda w pracy od 2 stycznia 2020 r. Powodowi można przypisać winę w stopniu umyślnym w zaniechaniu obowiązku stawiennictwa do pracy i jej świadczenia (...). Zasady doświadczenia życiowego wskazują, iż nagła nieobecność pracownika zawsze w pewnym stopniu dezorganizuje pracę zakładu, zachodzi bowiem konieczność zorganizowania dla niego zastępstwa i powierzenia jego obowiązków innemu pracownikowi. Z tych przyczyn rozwiązanie z powodem stosunku pracy w trybie art. 52 § 1 k.p. było uzasadnione.

II

Sąd Okręgowy w uzasadnieniu oddalenia apelacji stanowisko Sądu Rejonowego uznał za uprawnione i stwierdził brak podstaw do jego zmiany. Podkreślił, iż zarzuty wobec oceny dowodów dokonanej przez sąd orzekający nie mogą mieć jedynie polemicznego charakteru, a w szczególności nie mogą polegać

na przedstawieniu alternatywnego stanu faktycznego (własnej oceny dowodów). Sąd Rejonowy dokonał wszechstronnej i rzeczowej oceny okoliczności sprawy i stanowisko jakie zajął nie może być uznane za arbitralne, pomijające treść zgromadzonych dowodów. Dotyczy to zarówno kwestii terminu do złożenia odwołania od rozwiązania umowy o pracę jak i zasadności decyzji pracodawcy o natychmiastowym rozwiązaniu umowy o pracę (bez wypowiedzenia). Rozważania Sądu pierwszej instancji w kwestiach istotnych w sprawie są obszerne i wnikliwe. Konkluzje prezentowane w motywach orzeczenia nie zostały sformułowane z naruszeniem art. 233 § 1 k.p.c. (zasady swobodnej oceny dowodów).

Wywody skarżącego mają polemiczny jedynie charakter wobec stanowiska Sądu I instancji. W szczególności uprawnione jest ustalenie co do terminu, od którego biegł termin na złożenie odwołania od rozwiązania umowy o pracę. Odmowa odebrania przesyłki wobec treści art. 61 k.c. niesie ze sobą konsekwencję w postaci uznania, że doręczenie nastąpiło. Uprawnione jest także stanowisko Sądu I instancji, który przyjmuje, iż pozwany pracodawca miał podstawy do rozwiązania z powodem umowy o pracę w trybie w jakim to nastąpiło. W tej kwestii Sąd również czyni rzeczowe rozważania, którym nie sposób zarzucić arbitralności, w świetle której ustalenia Sądu byłyby dowolne, a nie dokonane w sposób swobodny w rozumieniu art. 233 § 1 k.p.c. Jak wskazano w orzecznictwie w każdym przypadku rolą sądu orzekającego jest powiązanie w zgodzie z zasadami logiki ujawnionych w postępowaniu okoliczności w całość zgodną z doświadczeniem życiowym (SN z dnia 20 marca 1980 r., II URN 175/79). W ocenie Sądu Odwoławczego zaskarżane orzeczenie to wymagania spełnia. Zdaniem Sądu rozpoznającego apelację ocena okoliczności sprawy dokonana *in extenso* prowadzi do wniosku o trafność orzeczenia Sądu I instancji w związku z czym apelacja została oddalona - art. 385 k.p.c.

III

W skardze kasacyjnej zarzucono naruszenie:

1. przepisów postępowania, mogące mieć istotny wpływ na wynik sprawy, to jest:

1. art. 327¹ § 1 k.p.c. w zw. z art. 391 § 1 k.p.c. oraz art. 387 § 2¹ pkt 2 k.p.c., poprzez niedokonanie przez sąd drugiej instancji oceny istotnych zarzutów apelacyjnych i poprzestanie na nieodnoszącym się wprost do żadnego z podniesionych w apelacji zarzutów stwierdzeniu, że zarzuty apelacji *mają jedynie polemiczny charakter z ustaleniami sądu I instancji*, co prowadzi do wniosku o braku możliwości oceny, czy merytoryczna analiza zarzutów apelacyjnych, do której dokonania sąd odwoławczy był zobowiązany, została faktycznie przeprowadzona;

2. przepisów prawa materialnego przez ich niewłaściwe zastosowanie, tj.:

3. art. 265 § 1 k.p., poprzez nieprawidłowe uznanie przez sąd II instancji oceny prawnej sądu I instancji w zakresie, iż niespełnione zostały przesłanki przywrócenia terminu na wniesienie przez skarżącego odwołania, gdyż nie można stwierdzić braku zawinienia po stronie skarżącego w złożeniu odwołania z przekroczeniem terminu, podczas gdy równocześnie sąd ustalił stan faktyczny, zgodnie z którym skarżący otrzymał pismo z dnia 27 stycznia 2020 r., w którym wskazano błędną datę rozwiązania umowy o pracę - tj. dzień 22 stycznia 2020 r., zamiast 8 stycznia 2020 r., co powinno prowadzić do wniosku o braku zawinienia skarżącego w złożeniu odwołania z przekroczeniem 21-dniowego terminu, określonego w art. 264 § 1 k.p. i umożliwić złożenie wniosku o przywrócenie terminu, o którym mowa w art. 265 § 1 k.p.;

4. art. 8 k.p., poprzez nieuwzględnienie przez sąd II instancji kodeksowej zasady zakazu nadużycia prawa podmiotowego, co doprowadziło do sytuacji, w której błędne poinformowanie skarżącego przez pracodawcę o terminie rozwiązania umowy o pracę w piśmie z dnia 27 stycznia 2020 r. doprowadziło do złożenia odwołania po terminie, co stanowi o osiągnięciu przez pracodawcę korzyści z sytuacji wprowadzenia pracownika w błąd, a zatem jest nadużyciem prawa podmiotowego, o którym mowa w art. 8 k.p.

5. Skarżący wniósł o uchylenie zaskarżonego wyrok i przekazanie sprawy do ponownego rozpoznania.

Sąd Najwyższy zważył, co następuje:

Zarzuty skargi kasacyjnej uzasadniają jej wniosek o uchylenie zaskarżonego w wyroku i przekazanie sprawy do ponownego rozpoznania.

W sprawie należy odróżnić termin materialny z art. 264 k.p. od przywrócenia terminu do wniesienia odwołania od rozwiązania umowy o pracę z art. 265 k.p.

Sąd drugiej instancji przyjął, że wystarczające są ustalenia oraz oceny Sądu pierwszej instancji i nie rozpoznał zarzutu apelacji, opartego na twierdzeniu, że powód dopiero z drugiego pisma pozwanego dowiedział się o rozwiązaniu umowy o pracę z dniem 22 stycznia 2020 r., a nie z dniem 8 stycznia 2020 r., i dlatego pozew został wniesiony w terminie, czyli bez konieczności składania wniosku o przywrócenie terminu do wniesienia pozwu.

Ma to znaczenie w aspekcie zarzutów skargi kasacyjnej, gdyż sytuacja, w której pracownik wnosi pozew na podstawie art. 264 k.p., bazując na informacji pracodawcy o dacie rozwiązania umowy o pracę, czyli w jego przekonaniu wnosi pozew w terminie, różni się od sytuacji, gdy pracownik wie, że pozew wnosi po terminie i dlatego znaczenie ma wniosek o przywrócenie terminu z art. 265 k.p. Jeśli Sąd pracy uzna przekonanie pracownika za błędne, to w pierwszej sytuacji powinien pouczyć pracownika o możliwości wniesienia wniosku o przywrócenie terminu z art. 264 k.p. w zw. z art. 265 k.p.

Oddalenie apelacji oparto na stwierdzeniu, że termin z art. 264 k.p. należy liczyć od 8 stycznia 2020 r. Rozstrzygnięcie pomija jednak kwestię przywrócenia terminu do wniesienia odwołania od rozwiązania umowy o pracę - art. 265 k.p.

Odmowa odbioru przesyłki od pracodawcy może uprawniać ustalenie, że pracodawca złożył pracownikowi oświadczenie o rozwiązaniu umowy o pracę i w konsekwencji doszło do ustania stosunku pracy. Powyższe jednak nie wyłącza prawa pracownika do osądu sporu przed sądem pracy, gdy pracownik faktycznie nie wie, kiedy doszło do ustania zatrudnienia, gdyż nie zapoznał się z treścią pisma rozwiązującego umowę o pracę, natomiast otrzymuje później od pracodawcy pismo, w którym pracodawca informuje pracownika, że umowa o pracę została rozwiązana z późniejszą datą, niż data doręczenia pierwszego pisma. W takiej sytuacji pismo

pracodawcy informujące pracownika o dacie rozwiązania umowy o pracę nie jest bez znaczenia w ocenie przywrócenia terminu do wniesienia odwołania.

Z tej przyczyny nie można odmówić racji skarżącemu, że „Sąd I instancji - którego ustalenia faktyczne i prawne jako prawidłowe uznał sąd odwoławczy - z jednej strony ustalił, że termin na wniesienie odwołania biec zaczął z dniem nieodebrania przez powodu w dniu 8 stycznia 2020 r. przesyłki zawierającej oświadczenie o rozwiązaniu stosunku zatrudnienia bez wypowiedzenia, z drugiej jednak - poczynił konkretne rozważania ocenne, w zakresie braku zasadności przywrócenia terminu do wniesienia odwołania z uwagi na okoliczność odebrania przez skarżącego w dniu 28 stycznia 2020 r. pisma, w którym skarżący błędnie został pouczone przez pracodawcę o rozwiązaniu z nim stosunku zatrudnienia z dniem 22 stycznia 2020 r. (zamiast 8 stycznia). Skarżący, będąc błędnie pouczone przez pozwanego o terminie rozwiązania z nim stosunku zatrudnienia (okoliczności tej sąd nie kwestionuje), w odniesieniu do daty wskazanej w piśmie jako data rozwiązania stosunku zatrudnienia (22 stycznia), złożył odwołanie w dniu 11 lutego 2020 roku, zachowując w swoim mniemaniu 21-dniowy termin na złożenie odwołania. Mimo tych okoliczności sąd zdecydował uznać złożone odwołanie jako spóźnione (licząc termin na jego złożenie od dnia 8 stycznia 2020 r.) oraz dodatkowo podniósł, iż skarżący (nie mając wcześniej wiedzy na temat faktycznej, dziennej daty rozwiązania z nim umowy o pracę) winien był z własnej inicjatywy złożyć wniosek o przywrócenie terminu do złożenia odwołania. Stwierdzenie w takich okolicznościach przez sąd odwoławczy, iż zasadnym było uznanie przez sąd I instancji, iż doszło do przekroczenia przewidzianego art. 264 § 1 k.p. terminu na złożenie odwołania uznać należy za oczywiste naruszenia prawa materialnego”.

Negatywna ocena zaskarżonego wyroku w aspekcie procesowym wynika zatem z nierozpoznania zarzutów apelacji, których Sąd drugiej instancji nie powinien pominąć.

Jeden z głównych zarzutów apelacji obejmował naruszenie przepisów prawa materialnego poprzez nieprzywrócenie powodowi terminu do wniesienia odwołania od rozwiązania umowy o pracę w sytuacji, gdy odwołanie zostało wniesione w terminie 20 dni od daty wskazanej przez pracodawcę (22 stycznia 2022 r. jako data rozwiązania umowy o pracę), a po złożeniu powództwa zawierającego *implicite*

wniosek o przywrócenie terminu powód nie został pouczone przez Sąd o możliwości złożenia wniosku o przywrócenie terminu. Błędne poinformowanie pracownika przez pracodawcę skutkowało odniesieniem korzyści przez pracodawcę w postaci oddalenia żądań powoda (...).

Argumentacja apelacji była szersza w dalszej części, gdyż powód kwestionował skuteczność pierwszego doręczenia, czyli ustalenie, że odmówił przyjęcia przesyłki zawierającej rozwiązanie umowy o pracę, a ściślej, że prawdziwą jest adnotacja, iż adresat odmówił przyjęcia przesyłki.

Brak odniesienia się do zarzutów apelacji ma bezpośredni wpływ na wynik sprawy (art. 398³ § 1 pkt 2 k.p.c.), jeśli zwróci się uwagę na stanowisko Sądu Najwyższego (przywołane w apelacji), iż „*Pouczenie o treści i skutkach zastosowania art. 264 i 265 k.p. oraz możliwości złożenia wniosku o przywrócenie określonych w nich terminów mieści się w zakresie stosowania art. 5 k.p.c.*” – wyrok z 4 września 2013 r., II PK 366/12.

Sumując, nierozpoznanie zarzutu apelacji dotyczącego niezasadnej odmowy przywrócenia terminu na podstawie art. 265 k.p., z pominięciem okoliczności podanej w apelacji, a wcześniej przed Sądem pierwszej instancji, wskazuje na podstawowy mankament decydujący o zasadności zarzutów skargi kasacyjnej. Uzasadnienie zaskarżonego wyroku oparte jest na stwierdzeniach, które nie pozwalają na uznanie, że Sąd drugiej instancji rozpoznał w pełni apelację i sprawę (art. 378 § 1 k.p.c.).

W takim układzie procesowym Sąd Najwyższy nie może zastąpić Sądu drugiej instancji.

Kierując się tym motywami orzeczono jak w sentencji (art. 398¹⁵ § 1 k.p.c., art. 108 § 2 k.p.c. w zw. z art. 398²¹ k.p.c.).

[a.ł.]