



WYROK W IMIENIU RZECZYPOSPOLITEJ POLSKIEJ

Dnia 18 lutego 2025 r.

Sąd Najwyższy w składzie:

SSN Renata Żywicka (przewodniczący, sprawozdawca)

SSN Jarosław Sobutka

SSN Robert Stefanicki

w sprawie z powództwa V.P.
przeciwko Szkole Podstawowej im. [...] w S.
o ustalenie i przywrócenie do pracy,
po rozpoznaniu na posiedzeniu niejawnym w Izbie Pracy i Ubezpieczeń
Społecznych w dniu 18 lutego 2025 r.,
skargi kasacyjnej powódki od wyroku Sądu Okręgowego - Sądu Pracy
i Ubezpieczeń Społecznych w Kaliszu
z dnia 29 czerwca 2023 r., sygn. akt V Pa 12/23,

- 1. oddala skargę kasacyjną;**
- 2. zasądza od powódki V.P. na rzecz Szkoły Podstawowej im. [...] w S. kwotę 240 zł (dwieście czterdzieści złotych) wraz z odsetkami z art. 98 § 1¹ kpc tytułem zwrotu kosztów postępowania kasacyjnego.**

I.T.]

UZASADNIENIE

Wyrokiem z 9 lutego 2023 r. Sąd Rejonowy – Sąd Pracy i Ubezpieczeń Społecznych w Kaliszu oddalił powództwo V.P. wniesione przeciwko Szkole Podstawowej im. [...] w S. o ustalenie istnienia stosunku pracy między powódką a pozwaną szkołą oraz o przywrócenie powódki do pracy w pozwanej placówce szkolnej na dotychczasowych warunkach i zasądzenie wynagrodzenia za czas pozostawania bez pracy.

Powyższe orzeczenie zapadło w oparciu o następujący stan faktyczny i ocenę prawną:

Powódka V.P. jest 58 letnim nauczycielem dyplomowanym z wykształceniem wyższym magisterskim, z przygotowaniem pedagogicznym, która podjęła pracę w pozwanej szkole 1 września 1986 r. W okresie od 1 września 2007 r. do 11 maja 2017 r. powódka sprawowała funkcję dyrektora. W czasie zatrudnienia w pozwanej placówce oświatowej, powódka nie świadczyła pracy w okresach od 15 października 1990 r. do 31 sierpnia 1991 r. i od 12 września 1994 r. do 31 sierpnia 1999 r. z powodu urlopów wychowawczych, od 1 września 2005 r. do 31 sierpnia 2006 r., od 1 września 2017 r. do 30 czerwca 2018 r. i od 22 listopada 2019 r. do 22 lipca 2020 r. z powodu urlopu dla poratowania zdrowia, nadto z częstych i długotrwałych zwolnień lekarskich z powodu niezdolności do pracy i urlopów. Powódka faktycznie, fizycznie nie świadczyła pracy na rzecz pozwanej placówki oświatowej. W roku szkolnym 2020/21 powódka nie świadczyła pracy od początku tego roku szkolnego tj. od 1 września 2020 r. do 28 maja 2021 r. Powódka w 2019 r. nie uzyskała prawa do świadczenia rehabilitacyjnego ani prawa do renty. Została uznana za zdolną do pracy. Z dniem 31 marca 2021 r. powódka wyczerpała 182 dniowy okres zasiłkowy i od 1 kwietnia 2021 r. utraciła prawo do zasiłku chorobowego. Została o tym poinformowana e-mailowo przez szkołę. Mimo to powódka uzyskiwała dalsze zaświadczenia o niezdolności do pracy od 1 kwietnia 2021 r. do 28 maja 2021 r. Dyrektor szkoły poprosiła powódkę e-mailowo o kontakt w dniu 10 maja 2021 r. W dniu 14 maja 2021 r. w związku z niestawiennictwem powódki, dyrektor zaproponował kolejne spotkanie przesyłając terminy do wyboru. Powódka nie stawiała się informując jedynie o wystawieniu kolejnych zaświadczeń o niezdolności do pracy. Pismem z dnia 21 maja 2021 r. pracodawca poinformował powódkę, że nie ma możliwości potrącania składek na ubezpieczenie grupowe PZU i jeśli chce

utrzymać ubezpieczenie winna wpłacać na konto szkoły stosowną składkę. W dniu 31 maja 2021 r. pracodawca przesłał powódce za pośrednictwem poczty oświadczenie o wypowiedzeniu umowy o pracę ze skutkiem na dzień 31 sierpnia 2021 r. Powódka oświadczenia nie odebrała. Pismem z dnia 29 lipca 2021 r. powódka zażądała od pracodawcy wypłaty zasiłków chorobowych za zaległe miesiące. Od 31 sierpnia 2021 r. do 16 listopada 2021 r. powódka była nadal niezdolna do pracy i uzyskiwała zwolnienia lekarskie. W lipcu 2021 r. powódka otrzymała rentę na okres roku. Powódka nie zwracała uwagi na to, czy w skrzynce pocztowej znajdują się jakiegokolwiek awiza. Nie kontaktowała się ze szkołą poza e-mailami. Pismem z dnia 20 sierpnia 2021 r. pełnomocnik powódki złożył wniosek w szkole o wypłatę zaległego zasiłku chorobowego. W dniu 29 września 2021 r. powódka wpłaciła na konto szkoły kwotę 55,20 zł tytułem składki na ubezpieczenie grupowe PZU za miesiąc październik. W dniu 30 września 2021 r. powódka pozyskała informację od E.M. z Urzędu Gminy, że szkoła rozwiązała z nią stosunek pracy i Urząd Gminy Ż. wyrejestrował ją z ubezpieczenia grupowego PZU. Powódka uznając, że doszło do nieprawidłowego rozwiązania stosunku pracy, wystąpiła z pismami o tym fakcie do pracodawcy, PZU i ZUS. Organ rentowy przesłał pismo powódki do Państwowej Inspekcji Pracy. PIP poinformował powódkę, że nie ma uprawnień do uznania rozwiązania umowy o pracę za bezskuteczną i przywrócenia do pracy i właściwym w tej kwestii jest sąd pracy. W dniu 23 listopada 2021 r. powódka nadała w urzędzie pocztowym pozew datowany na dzień 10 listopada 2021 r. Korespondencja dotarła do sądu w dniu 24 listopada 2021 r.

Powódka pismo złożone do sądu, datowane na 10 listopada 2021 r. określiła jako pozew o ustalenie istnienia stosunku pracy. Następnie sprecyzowała swoje roszczenia, i tak w punkcie 1 wniosła o ustalenie, że stosunek pracy pomiędzy powódką a Szkołą Podstawową im. [...] w S. nie został skutecznie rozwiązany i nadal istnieje. W punkcie 2 pozwu wniosła natomiast o przywrócenie jej do pracy na dotychczasowym stanowisku tj. nauczyciela w Szkole podstawowej im. [...] w S. na dotychczasowych warunkach.

Sąd pierwszej instancji stwierdził, że niedopuszczalne jest powództwo o ustalenie prawa gdy powstał spór wskutek „naruszenia” prawa. Roszczenie o ustalenie podlega oddaleniu jeśli nie ustalono interesu prawnego. Powództwo o

ustalenie, nie jest dopuszczalne, gdy prawo zostało naruszone i powód może wytoczyć powództwo o roszczenie wynikające z tego prawa. Powódka podniosła naruszenie jej stosunku prawnego - stosunku pracy i powstał spór co do stosunku pracy istniejącego między pracownikiem i pracodawcą. Pracodawca powołując się na złożone oświadczenie o wypowiedzeniu stwierdza rozwiązanie stosunku pracy. Ustawodawca przewidział w art. 44 i 45 Kodeksu pracy roszczenia związane z taką sytuacją. Pracownik może więc wnieść odwołanie od wypowiedzenia umowy o pracę do sądu pracy. Pracownik może wybrać jedno ze sprecyzowanych w art. 45 k.p. roszczeń. Może wnieść o orzeczenie o bezskuteczności wypowiedzenia, a w przypadku gdy umowa uległa już rozwiązaniu - o przywrócenie do pracy na poprzednich warunkach albo o odszkodowanie. Powódka w punkcie drugim pozwu wybrała roszczenie o przywrócenie do pracy na poprzednich warunkach.

Zgodnie z art. 264 k.p. odwołanie od wypowiedzenia umowy o pracę wnosi się do sądu pracy w terminie 21 od dnia doręczenia oświadczenia o wypowiedzeniu. Termin ten jest terminem zawitym i może być przywrócony tylko zgodnie z art. 265 k.p. Istota terminów prawa materialnego polega na określeniu, w jakim czasie uprawniony może wystąpić do sądu z żądaniem materialnoprawnym. Naruszenie bezwzględnie obowiązujących przepisów o zasadach wypowiedzania umów nie wywiera bezpośrednich skutków prawnych. Decyzję o skorzystaniu z uprawnień zagwarantowanych obowiązującymi przepisami ustawodawca pozostawił zainteresowanym pracownikom. Charakterystyczną cechą prawnej regulacji rozwiązywania umów o pracę jest odrzucenie konstrukcji bezwzględnej nieważności niezgodnych z prawem czynności prawnych pracodawcy skierowanych na rozwiązanie stosunku pracy. Oświadczenie pracodawcy o rozwiązaniu umowy o pracę wywiera skutki prawne, nawet gdy zostanie dokonane z naruszeniem obowiązujących przepisów indywidualnego prawa pracy, dopóty, dopóki nie zostanie zaskarżone przez zainteresowanego pracownika. Kodeks pracy stosuje koncepcję względnej ważności (zaskarżalności) oświadczeń woli pracodawcy rozwiązujących umowę o pracę.

Dochodzenie roszczeń przed sądem następuje w wyniku dokonania przez zainteresowanego pracownika czynności procesowej, jaką stanowi wniesienie pozwu. Terminy przewidziane w art. 264 k.p. są terminami prawa materialnego, do

których nie mają zastosowania przepisy kodeksu postępowania cywilnego dotyczące uchybienia i przywracania terminu. Sąd oddał powództwo, jeżeli pozew wniesiony został po upływie terminów określonych w art. 264 k.p., których nie przywrócono, oraz po upływie terminów określonych w art. 265 k.p. Przekroczenie terminu prawa materialnego określonego w art. 264 § 1 k.p. uniemożliwia sądowi pracy ocenę zasadności wypowiedzenia umowy o pracę i powoduje oddalenie powództwa.

Sąd Rejonowy uznał za udowodnione, nadanie w dniu 31 maja 2021 r. przez pracodawcę w urzędzie pocztowym korespondencji dla powódki, zawierającej oświadczenie o rozwiązaniu umowy o pracę za wypowiedzeniem ze skutkiem na koniec sierpnia 2021 r. Korespondencja ta mimo, dwukrotnego awizowania nie została przez powódkę podjęta. Zdaniem sądu, powódka nie wykazała aby była w tym okresie czasu poza miejscem zamieszkania. Powódka natomiast orientowała się w kwestii doręczeń pocztowych w okresie COVID-19. W realiach sprawy w tym próby kontaktu szkoły z powódką przez e-mail. ignorowanie próśb o kontakt, mimo, że wysyłała powódka informacje o nieobecnościach, brak wypłat zasiłku chorobowego, świadczą o tym, że powódka celowo nie chciała uzyskać oświadczenia o rozwiązaniu umowy o pracę, którego mogła się spodziewać. Powódce można przypisać posiadanie stosownej wiedzy w przedmiocie praw i obowiązków pracowniczych, albowiem była przez pewien okres czasu dyrektorem szkoły. Nadto powódka nie pracowała faktycznie przez bardzo długi okres, miała więc czas i sposobność na zapoznanie się z przepisami prawa pracy obowiązującymi nauczycieli.

Sąd pierwszej instancji zauważył, że na mocy art. 98 ust. 1 ustawy z 16 kwietnia 2020 r. o szczególnych instrumentach wsparcia w związku z rozprzestrzenianiem się wirusa SARS-CoV-2, ustawodawca zawiesił „fikcję prawną” polegającą na uznaniu, że nieodebrana korespondencja pocztowa uważa się za odebraną z chwilą upływu okresu awizowania. Należy więc stwierdzić, że w tym czasie, nie można uznać przesyłki za skutecznie doręczoną. Zdaniem sądu przesyłki szkoły nie można potraktować jako przesyłki organu administracji publicznej albowiem nie dotyczy sprawy oświatowej lecz wynika ze stosunku pracy. W tym przypadku szkoła winna być traktowana jak każdy inny podmiot.

Powódka przyznała w postępowaniu dowodowym, że wiedzę o rozwiązaniu stosunku pracy pozyskała dopiero w dniu 30 września 2021 r. i ta data w świetle

ustaleń sądów obu instancji jest dla stron stosunku pracy decydująca. Od tej bowiem daty biegnie termin do złożenia odwołania od wypowiedzenia umowy o pracę. Powódka była pracodawcą i miała w okresie wakacji kontakty z radcą prawnym, który wystąpił do szkoły o wypłatę zasiłku chorobowego. W październiku powódka podjęła szereg działań zmierzających do uchylenia skutków oświadczenia woli pracodawcy o rozwiązaniu umowy o pracę. Pisała skargi do szkoły, PZU, ZUS i do Państwowej Inspekcji Pracy, z której otrzymała informację o konieczności wniesienia pozwu do sądu. Powódka tę wiedzę pozyskała przed dniem sporządzenia pozwu tj. przed 10 listopada 2021 r. Ten dzień sąd pierwszej instancji przyjął jako najpóźniejszy dzień, w którym rozpoczął bieg 7-dniowy termin do złożenia wniosku o przywrócenie terminu. Powódka sporządziła pozew w dniu 10 listopada 2021r. Z wysyłką jednak zwlekała do dnia 23 listopada 2021. Powódka pomimo tego, że jest reprezentowana przez wykwalifikowanego pełnomocnika- radcę prawnego nie udowodniła, że uchybienie 7-dniowemu terminowi nie wynika z jej winy.

Wobec powyższego Sąd Rejonowy uznając, że powódka nie dochowała należytej staranności i nie wykazała braku winy oddalił powództwo.

Wyrokiem z dnia 29 czerwca 2023 r., V Pa 12/23, Sąd Okręgowy – Sąd Pracy i Ubezpieczeń Społecznych w Kaliszu oddalił apelację powódki oraz zasądził od niej na rzecz pozwanej kwotę 120 zł tytułem zwrotu kosztów zastępstwa procesowego za drugą instancję.

Sąd drugiej instancji uznał za słuszne stanowisko Sądu Rejonowego, że data 30 września 2021 r. była datą pozyskania informacji o decyzji dyrektora szkoły o wypowiedzeniu jej stosunku pracy. Zatem już wtedy powódka winna podjąć czynności odnoszące się do ochrony jej stosunku pracy. Treść pism z 4 października 2021 r. skierowanych przez powódkę po uzyskaniu tej informacji wskazuje na pełną orientację co do podjętej wobec niej decyzji. Zatem powoływane w toku postępowania przed Sądem pierwszej instancji, a następnie powtórzone w apelacji, ograniczenia w zakresie skutków doręczeń przesylek poleconych w okresie COVID-19 nie mogły znaleźć zastosowania gdyż powódka wiedzę o wypowiedzeniu stosunku pracy pozyskała poza wysłanym jej pismem. W tych warunkach już w pierwszych dniach października 2021 r. powódka miała wszelkie podstawy do zgłoszenia wniosków procesowych do organu uprawnionego do badania

prawidłowości decyzji pracodawcy wypowiedzeniu umowy o pracę w celu ochrony jej stosunku pracy. W sprawie natomiast, przy ocenie przyczyn niezachowania terminu do wniesienia odwołania, stwierdzono, iż brak podejmowania przez powódkę korespondencji od pracodawcy był zamierzonym działaniem. Mimo, że powódka w tym czasie korzystała ze zwolnienia lekarskiego, to jednak, nie wykazała aby stan zdrowia nie pozwalał jej chodzić. Odwrotnie, zebrany w sprawie materiał wskazuje, że stan zdrowia powódki umożliwiał jej w tym okresie niemałą aktywność w zakresie dbałości o swoje interesy, w tym w zakresie odbioru korespondencji pocztowej od innych adresatów. Powódka jest osobą wykształconą, doświadczoną i pełniącą odpowiedzialną funkcję, która determinuje znajomość przepisów prawa i ich rozumienia. Nie ulega więc wątpliwości wiedza powódki o takim właściwym organie do rozpatrzenia prawidłowości decyzji o czym świadczy treść pozwu.

Zdaniem Sądu drugiej instancji Sąd pierwszej instancji słusznie zauważył uchybienie przez powódkę 7-dniowego terminu na złożenie pozwu będącego jednocześnie wnioskiem o przywrócenie terminu do złożenia powództwa. Odległość czasowa między datą pozwu a jego złożeniem wskazuje na przekroczenie 7-dniowego terminu o jakim jest mowa w art. 265 § 2 k.p. Termin dla złożenia pozwu trzeba w takiej sytuacji liczyć od daty pozyskania przez zainteresowaną informacji o okolicznościach w jakich podjęta została decyzja przez dyrektora szkoły.

W skardze kasacyjnej powódka zarzuciła naruszenie: 1. art. 264 k.p. w związku z art. 98 ust. 1 ustawy z 16 kwietnia 2020 r. o szczególnych instrumentach wsparcia w związku z rozprzestrzenianiem się wirusa SARS CoV-2 poprzez niewłaściwe zastosowanie wskazanych przepisów i błędne uznanie, że doszło do przekroczenia terminu do złożenia odwołania od wypowiedzenia umowy o pracę, podczas gdy pozwany nigdy nie doręczył skutecznie powódce oświadczenia o wypowiedzeniu umowy o pracę, a co za tym idzie bieg terminu do złożenia odwołania nigdy się nie rozpoczął; 2. art. 264 k.p. i 265 k.p. poprzez niewłaściwe ich zastosowanie i błędną wykładnię tychże przepisów, a w konsekwencji uznanie, że doszło do ustania przyczyny uchybienia terminu, co zobowiązywało powódkę do złożenia wniosku o jego przywrócenie, podczas gdy w istocie nie doszło do uchybienia terminu, a tym samym nie mogło dojść do ustania przyczyny jego uchybienia; 3. art. 61 k.c. w zw. z art. 6 k.c. i art. 300 k.p. poprzez ich niezastosowanie

i uznanie, że doszło do skutecznego złożenia przez pozwaną oświadczenia woli o wypowiedzeniu powódce stosunku pracy, podczas gdy pozwana nie tylko nie doręczyła powódce oświadczenia, ale również nie zaszły żadne inne okoliczności, wskutek których przed wszczęciem postępowania sądowego mogłaby dowiedzieć się o fakcie wypowiedzenia jej stosunku pracy.

W uzasadnieniu skargi kasacyjnej powódka podniosła, że w stanie faktycznym sprawy doręczenie pracownikowi pisma wypowiadającego umowę o pracę nigdy nie miało miejsca. W tej sytuacji zastosowanie powinny znaleźć przepisy art. 98 ust. 1 ustawy z 16 kwietnia 2020 r. o szczególnych instrumentach wsparcia w związku z rozprzestrzenianiem się wirusa Sars CoV-2 (Dz.U. z 2020 r., poz. 695), bowiem gdy powódka wystąpiła z powództwem stan epidemii nadal trwał, a zatem termin do złożenia odwołania nie rozpoczął wówczas nawet biegu.

Nadto Sąd drugiej instancji niewłaściwie przyjął, że powódka z rozmowy telefonicznej z pracownikiem urzędu w dniu 30 września 2021 r. dowiedziała się o fakcie wypowiedzenia jej umowy o pracę, podczas gdy zeznała ona, że pracownik urzędu gminy poinformował ją o tym, że jest wyrejestrowana z ubezpieczenia, a przy tym pracownik nie posiadał dokumentu - wypowiedzenia umowy o pracę, nie znał jego daty ani okoliczności, wysunął jedynie przypuszczenie, że mogło dojść do wypowiedzenia umowy o pracę, pracownik urzędu nie był osobą upoważnioną do składania oświadczeń w imieniu pracodawcy.

Sąd drugiej instancji w sposób zupełnie nieuprawniony uznał również, że powódka celowo nie odbierała kierowanej do niej korespondencji pocztowej, podczas gdy to na pozwanej jako pracodawcy ciążył obowiązek wykazania skutecznego złożenia oświadczenia o wypowiedzeniu umowy o pracę, a powódka oświadczyła, że nie otrzymała awizo z placówki pocztowej, zatem nie była świadoma faktu, że jakakolwiek korespondencja pocztowa pozostaje do odbioru.

Mając na uwadze powyższe skarżąca wniosła o uchylenie zaskarżonego orzeczenia Sądu Okręgowego w Kaliszu w całości i przekazanie sprawy do ponownego rozpoznania temu sądowi w innym składzie, a w przypadku stwierdzenia podstaw - o uchylenie w całości również orzeczenia Sądu Rejonowego w Kaliszu i przekazanie sprawy do rozpoznania temu sądowi; ewentualnie o uchylenie zaskarżonego orzeczenia i rozstrzygnięcie sprawy co do istoty, stosownie do

art. 398¹⁶ k.p.c.; a także o zasądzenie od pozwanego na rzecz powoda kosztów postępowania, w tym kosztów zastępstwa procesowego według norm przepisanych oraz o rozpoznanie sprawy również pod nieobecność skarżącej oraz jej pełnomocnika.

W odpowiedzi na skargę kasacyjną strona pozwana wniosła o wydanie postanowienia odmawiającego przyjęcia skargi kasacyjnej do rozpoznania jako niezawierającej okoliczności uzasadniających jej rozpoznanie; a w przypadku przyjęcia skargi kasacyjnej do rozpoznania - o oddalenie skargi kasacyjnej w całości oraz o zasądzenie od powódki na rzecz pozwanej zwrotu kosztów zastępstwa procesowego w postępowaniu ze skargi kasacyjnej, według norm przepisanych.

Sąd Najwyższy zważył, co następuje:

Skarga kasacyjna jako bezzasadna podlegała oddaleniu.

Skarżąca próbowała wykazać w skardze, że Sąd drugiej instancji niewłaściwie zastosował przepisy art. 264 k.p. i 265 k.p. uznając, że doszło do uchybienia terminu do złożenia odwołania od wypowiedzenia umowy o pracę, podczas gdy w istocie skarżąca nie przekroczyła tego terminu gdyż nie miała możliwości zapoznania się z jego treścią, dlatego też zbędne było składanie wniosku o jego przywrócenie w trybie art. 265 k.p.

Stosownie do przepisu art. 264 § 1 k.p. odwołanie od wypowiedzenia umowy o pracę wnosi się do sądu pracy w ciągu 21 dni od dnia doręczenia pisma wypowiadającego umowę o pracę. Zasady przywrócenia terminu wskazuje art. 265 k.p. Jeżeli pracownik nie dokonał - bez swojej winy - w terminie czynności, o których mowa w art. 97 § 2¹ i w art. 264, sąd pracy na jego wniosek postanowi przywrócenie uchybionego terminu (§ 1); 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).

Podkreślić należy, że w uchwale składu siedmiu sędziów Sądu Najwyższego z dnia 14 marca 1986 r., III PZP 8/86 (zasadzie prawnej zachowującej aktualność) (OSNC 1986 Nr 12, poz. 194), przyjęto, że terminy przewidziane w art. 256 i art. 264 k.p. są terminami prawa materialnego, do których nie mają zastosowania przepisy

Kodeksu postępowania cywilnego dotyczące uchybienia i przywrócenia terminu, a sąd oddala powództwo, jeżeli pozew wniesiony został po upływie terminów określonych w art. 264 k.p., których nie przywrócono. W uzasadnieniu tej uchwały wyjaśniono również, że uchybienie terminu w sprawach określonych w art. 265 k.p. nie może spowodować odrzucenia pozwu, wobec braku podstawy prawnej do takiego rozstrzygnięcia. Upływ terminu zobowiązuje sąd do merytorycznego rozpoznania sprawy i stwierdzenia niedopuszczalności uwzględnienia powództwa, a więc jego oddalenia. Artykuł 265 k.p. nie zobowiązuje sądu do wydania odrębnego orzeczenia w przedmiocie przywrócenia terminu do wniesienia pozwu. Dlatego też sąd rozstrzyga sprawę merytorycznie, po rozważeniu, czy termin do wniesienia pozwu został zachowany, a w razie uchybienia terminu, czy spełnione zostały warunki do jego przywrócenia, czemu powinien dać wyraz zarówno w sensie pozytywnym, jak i negatywnym w uzasadnieniu orzeczenia. Okoliczności związane z zachowaniem terminu bądź jego przywróceniem podlegają bowiem kontroli w ramach zaskarżenia orzeczenia w sprawie.

Sąd Najwyższy zauważył także, że art. 265 k.p. nie określa formy złożenia przez pracownika wniosku o przywrócenie terminu, a więc może on być złożony w dowolnej formie. Mając na względzie słuszny interes pracownika i to, że terminy przewidziane w art. 264 k.p. dla dochodzenia roszczeń są wyjątkowo krótkie, co może prowadzić do ujemnych ze względów społecznych następstw dla pracownika z przyczyn przez niego niezawinionych, usprawiedliwione jest stanowisko, że samo wniesienie przez pracownika pozwu po upływie terminu należy potraktować jako zawierające implícite wniosek o przywrócenie terminu. W razie niepodania przez pracownika okoliczności usprawiedliwiających spóźnienie należy wezwać go do usunięcia braków w tej mierze i ocenić sprawę, z uwzględnieniem zachowania 7-dniowego terminu dla złożenia wniosku oraz przyczyn usprawiedliwiających spóźnienie. Wezwanie do przedstawienia okoliczności usprawiedliwiających spóźnienie we wniesieniu pozwu można więc wprawdzie określać mianem uzupełnienia braków formalnych, ale w istocie jest to wezwanie do przedstawienia faktów co do zasadności wniosku. Bez przedstawienia i dokonania ustaleń dotyczących tych faktów (usprawiedliwiających przekroczenie terminu z art. 264 § 2 k.p.) nie można bowiem zastosować prawa materialnego (art. 265 k.p.).

Ta linia orzecznicza jest konsekwentnie przez Sąd Najwyższy kontynuowana. I tak w wyroku z dnia 29 maja 2007 r., II PK 316/06 (LEX nr 898858) Sąd Najwyższy podkreślił, że termin z art. 264 k.p. jest terminem prawa materialnego, do którego nie mają zastosowania przepisy Kodeksu postępowania cywilnego dotyczące uchybienia i przywracania terminu. Podstawę przywrócenia na wniosek pracownika terminu do złożenia odwołania od wypowiedzenia umowy o pracę daje natomiast art. 265 § 1 k.p. Pracownik musi powołać się na okoliczności usprawiedliwiające opóźnienie i uprawdopodobnić je, a następnie wykazać, że termin został przekroczony bez jego winy. W wyroku z dnia 10 stycznia 2002 r., I PKN 798/00 (LEX nr 558280) Sąd Najwyższy dodatkowo podniósł, że ze sformułowania art. 265 § 1 k.p. wynika, iż o dopuszczalności przywrócenia terminu decyduje brak winy pracownika w uchybieniu terminu. Jednak wymieniony przepis nie określa, o jaką postać winy chodzi. W związku z tym należy przyjąć, że wchodzi w rachubę zarówno wina umyślna, jak i nieumyślna, a skoro tak - to nawet opieszałość strony bądź jej lekkie niedbalstwo mogą być traktowane jako przejaw jej 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 (patrz: A. Giedrewicz-Niewińska: Przywrócenie terminów dochodzenia roszczeń ze stosunku pracy, *Monitor Prawa Pracy* 2012 nr 2, s. 62; E. Maniewska: Długość terminów na dochodzenie przez pracownika roszczeń z tytułu rozwiązania umowy o pracę a zasada proporcjonalności, *PiZS* 2016 nr 4, s. 17 oraz E. Maniewska: Z orzecznictwa Sądu Najwyższego. Przywrócenie terminu z art. 264 k.p. na wniesienie odwołania od rozwiązania umowy o pracę, *PiZS* 2019 nr 6, s. 49). W wyroku z dnia 17 kwietnia 2018 r., I PK 30/17 (LEX nr 2558421) Sąd Najwyższy podkreślił, że pracownik nie musi składać formalnego wniosku o przywrócenie terminu z art. 264 k.p., a uwzględnienie przez sąd spóźnionego powództwa oznacza przywrócenie terminu. Wniosek o przywrócenie terminu może być zawarty w pozwie oraz powinien przyznawać wniesienie odwołania po terminie (por. wyrok Sądu Najwyższego z dnia 6 października 2016 r., III PK 151/15, LEX nr 2151433).

Sąd Najwyższy zwracał więc uwagę, że ocena, czy pozew o przywrócenie do pracy został złożony w terminie określonym w art. 264 K.p., dotyczy stosowania

prawa materialnego i w ustalonym stanie faktycznym jej dokonanie jest konieczne także w postępowaniu apelacyjnym (wyroki z dnia 6 sierpnia 1998 r., I PKN 258/98, OSNAPiUS 1999 nr 17, poz. 547 oraz z dnia 10 listopada 2006 r., III PK 73/06, LEX nr 738116).

Należy zauważyć, że w rozpoznawanej sprawie Sąd Okręgowy uznał, iż wniosek o przywrócenie terminu (art. 265 k.p.) nie został złożony albowiem skarżąca konsekwentnie twierdziła przed sądami obu instancji, że powyższemu terminowi nie uchybiła, skoro nigdy nie otrzymała pisma o wypowiedzenia umowy od pracodawcy. Co istotne Kodeks pracy nie zawiera materii regulującej zasady składania oświadczeń woli, a do oświadczeń składanych przez strony stosunku pracy zastosowanie znajduje art. 61 k.c. w związku z art. 300 k.p. Oświadczenie woli, które ma być złożone innej osobie jest zatem złożone z chwilą, gdy doszło do niej w taki sposób, że mogła realnie zapoznać się z jego treścią. Ponieważ dla oświadczenia woli o rozwiązaniu umowy o pracę przewidziana została forma pisemna, oświadczenie woli uważa się za złożone adresatowi z chwilą prawidłowego doręczenia mu pisma zawierającego to oświadczenie. Dla spełnienia warunku złożenia pracownikowi oświadczenia woli o rozwiązaniu umowy nie jest konieczne, aby adresat rzeczywiście zapoznał się z treścią pisma (por. wyrok Sądu Najwyższego z 20 listopada 2014 r., I PK 88/14, LEX nr 1622121; postanowienie Sądu Najwyższego z 23 maja 2012 r., I PK 30/12, LEX nr 1675300).

W doktrynie prawa pracy można również znaleźć pogląd mówiący, że jeśli nadawca oświadczenia ma prawo spodziewać się, że odbiorca będzie przebywał w miejscu, dokąd doręcza się oświadczenie, to decydujący dla uznania go za doręczone jest co do zasady moment dostarczenia w to miejsce. W praktyce miejsce to stanowi albo miejsce zamieszkania zainteresowanej osoby, albo miejsce jej stałej aktywności. Konsekwencje faktycznej niemożności odbioru obciążają adresata, chyba, że nadawca wiedział, że w miejscu, do którego doręcza oświadczenie jego adresata nie zostanie (por. M. Safjan, w: Kodeks cywilny. Komentarz pod red.K. Pietrzykowskiego, tom 1, (...) 2007, komentarz do art. 61, nb 6 i 7).

W tym miejscu podkreślić jednak należy, że od 20 marca 2020 r. - obowiązywał stan epidemii. W dniu 16 maja 2022 r. w Polsce wprowadzono stan zagrożenia epidemicznego. Stan zagrożenia epidemicznego odwołano na obszarze

Rzeczypospolitej Polskiej Rozporządzeniem Ministra Zdrowia z dnia 14 czerwca 2023 r. (Dz.U. z 2023 r., poz. 1118). Ustawa z dnia 16 kwietnia 2020 r. o szczególnych instrumentach wsparcia w związku z rozprzestrzenianiem się wirusa SARS-CoV-2 (Dz.U.2024.683 t.j.) weszła w życie 18 kwietnia 2020 r. W art. 98 tej ustawy wprowadzono ograniczenie możliwości uznania za doręczone pism nieodebranych w okresie stanu zagrożenia epidemicznego lub stanu epidemii. Zgodnie z art. 98 ust. 1 ustawy SARS-CoV-2 nieodebranych pism podlegających doręczeniu za potwierdzeniem odbioru przez operatora pocztowego w rozumieniu Prawa pocztowego, których termin odbioru określony w zawiadomieniu o pozostawieniu pisma wraz z informacją o możliwości jego odbioru przypadał w okresie stanu zagrożenia epidemicznego lub stanu epidemii, nie można uznać za doręczone w czasie obowiązywania stanu zagrożenia epidemicznego lub stanu epidemii oraz przed upływem 14 dni od dnia zniesienia tych stanów. W ustawie posłużono się sformułowaniem, które w istotny sposób ingeruje w treść art. 61 k.c. i stosowaną dotychczas wykładnię. Ustawodawca z góry zakłada, że adresat nie będzie mógł zapoznać się z treścią oświadczenia woli złożonego w formie przesyłki za potwierdzeniem odbioru. Nieodebranie pisma z poczty w trakcie trwającej pandemii nie spowoduje (jak dotychczas) skutku doręczenia, a wręcz przeciwnie, pismo będzie uznawane jako nedoręczone.

Sądy obu instancji uznały, że oświadczenie o wypowiedzeniu umowy o pracę złożone przez pracodawcę w dniu 31 maja 2021 r. ze skutkiem na dzień 31 sierpnia 2021 r., przesłał on powódce za pośrednictwem poczty i nie zostało doręczone skarżącej przez operatora pocztowego. Wiedzę o rozwiązaniu stosunku pracy skarżąca pozyskała dopiero w dniu 30 września 2021 r. Są to ustalenia faktyczne wiążące Sąd Najwyższy stosownie do przepisu art. 398¹³ § 2 k.p.c. Co ważne Kodeks pracy nie zawiera materii regulującej zasady składania oświadczeń woli, a do oświadczeń składanych przez strony stosunku pracy zastosowanie znajduje art. 61 k.c. w związku z art. 300 k.p. Oświadczenie woli, które ma być złożone innej osobie jest zatem złożone z chwilą, gdy doszło do niej w taki sposób, że mogła realnie zapoznać się z jego treścią (patrz: wyrok SN z 10.10.2017 r., II PK 259/16, LEX nr 2435645.7). Złożenie pracownikowi oświadczenia o rozwiązaniu umowy o pracę w sposób dorozumiany (art. 60 k.c. w związku z art. 300 k.p.) jest równocześnie

zawiadomieniem go o rozwiązaniu umowy o pracę w rozumieniu art. 264 § 2 k.p. (wyrok SN z 26.11.2003 r., I PK 490/02, OSNP 2004 nr 20, poz. 353). Dla ustalenia daty doręczenia zawiadomienia, tak jak dla określenia daty złożenia oświadczenia woli (dokonania czynności prawnej), ma znaczenie zachowanie się samego pracownika. Wyraz "doręczenie" sugeruje formę pisemną zawiadomienia. Świadome utrudnianie doręczenia pisma zawierającego oświadczenie woli o rozwiązaniu stosunku pracy (będące równocześnie zawiadomieniem), w szczególności przez odmowę odbioru pisma, nie przeszkadza uznaniu zawiadomienia za prawidłowe. Odmowa może być wyraźna. Może jednak, jak każde inne oświadczenie woli, być złożona w sposób dorozumiany (domniemany) - przez każde zachowanie ujawniające ją w sposób dostateczny (art. 60 k.c. w związku z art. 300 k.p.). Takim zachowaniem może być nieodebranie przesyłki z poczty pomimo jej kilkakrotnego awizowania, zwłaszcza wtedy, gdy treść przesyłki jest adresatowi znana.

Jak wynika z ustaleń Sądu Okręgowego skarżąca nie wskazała z jakich przyczyn nie odebrała dwukrotnie przesyłki prawidłowo awizowanej. Gdyby nie przepis art. 98 ustawy w/w ustawy covidowej przesyłka zostałaaby uznana za prawidłowo doręczoną z 14-tym dniem awizowania. Jednak wobec stanu epidemii SARS Cov-2 i obowiązującego w tym czasie art. 98 w/w ustawy, słusznie Sąd drugiej instancji ustalił, że takie doręczenie nie nastąpiło. Sąd podkreślił jednak, że powódka przyznała w postępowaniu dowodowym, że wiedzę o rozwiązaniu stosunku pracy pozyskała w dniu 30 września 2021 r. i data powyższa była dla sądu i stron stosunku pracy decydująca. Powyższa data jest również wiążąca dla Sądu Najwyższego stosownie do treści art. 398¹³ § 2 k.p.c.

Uwzględniając nawet bardzo liberalną wykładnię, iż przepis art. 265 k.p. nie określa formy złożenia przez pracownika wniosku o przywrócenie terminu do złożenia odwołania, a więc może on być złożony w dowolnej formie (wskazana wyżej uchwała Sądu Najwyższego z 14 marca 1986 r., III PZP 8/86), to nie sposób nie zauważyć, że skarżąca nigdy takiego wniosku nie złożyła, co wynikało z faktu, iż uznała, że oświadczenie pracodawcy nie zostało jej skutecznie doręczone. Powódka potwierdziła, że wiedzę o wypowiedzeniu umowy o pracę otrzymała w dniu 30 września 2021 r. Nie złożyła jednak odwołania do Sądu w ustawowym terminie. Od tej daty rozpoczął bieg terminu do złożenia odwołania od wypowiedzenia umowy

o pracę. Powódka była w tym czasie aktywna. Już w trakcie wakacji miała kontakty z radcą prawnym, który wystąpił do szkoły o wypłatę zasiłku chorobowego. W październiku powódka podjęła szereg działań zmierzających do uchylenia skutków oświadczenia woli pracodawcy o rozwiązaniu umowy o pracę. Pisała skargi do szkoły, PZU, ZUS i do Państwowej Inspekcji Pracy, z której otrzymała informację o konieczności wniesienia pozwu do sądu. Z uwagi na złożenie odwołania do sądu po terminie prawa materialnego z art. 264 k.p. trafnie sądy obu instancji przyjęły, że nie jest możliwe badanie zasadności wypowiedzenia powódce umowy o pracę, co skutkowało oddaleniem powództwa przez Sąd Rejonowy, a następnie oddalenie apelacji przez Sąd Okręgowy.

Biorąc powyższe rozważania pod uwagę, na zasadzie z mocy art. 398¹⁴ § 1 k.p.c. oddalono skargę kasacyjną jako bezzasadną.

O kosztach postępowania kasacyjnego orzeczono na podstawie art. 98 § 1 k.p.c., art. 98 § 1¹ k.p.c., art. 108 § 1 k.p.c., w związku z art. 391 § 1 k.p.c. i art. 398²¹ k.p.c.

[I.T.]

[a.ł.]