



Sygn. akt II PK 262/09

**WYROK
W IMIENIU RZECZYPOSPOLITEJ POLSKIEJ**

Dnia 10 marca 2010 r.

Sąd Najwyższy w składzie :

SSN Jolanta Strusińska-Żukowska (przewodniczący,
sprawozdawca)

SSN Zbigniew Hajn

SSN Małgorzata Wrębiakowska-Marzec

w sprawie z powództwa L. M.

przeciwko K. P. M. S.A. w L., K. P. M. S.A. Biuro Zarządu w L.

o odszkodowanie za niezgodne z prawem rozwiązanie umowy o pracę,
po rozpoznaniu na posiedzeniu niejawnym w Izbie Pracy, Ubezpieczeń

Spółecznych i Spraw Publicznych w dniu 10 marca 2010 r.,

skargi kasacyjnej powoda od wyroku Sądu Okręgowego w L.

z dnia 23 kwietnia 2009 r.,

- 1) oddala skargę kasacyjną;**
- 2) zasądza od powoda na rzecz każdego z pozwanych kwoty po 1350 zł (jeden tysiąc trzysta pięćdziesiąt złotych) tytułem zwrotu kosztów postępowania kasacyjnego.**

Uzasadnienie

Sąd Okręgowy – Sąd Pracy i Ubezpieczeń Społecznych w L. wyrokiem z dnia 23 kwietnia 2009 r. oddalił apelację powoda od wyroku Sądu Rejonowego – Sądu Pracy w L. z dnia 4 lutego 2009 r., którym oddalono powództwo L. M. skierowane przeciwko pozwanym K. P. M. S.A. w L. i K. P. M. S.A. - Biuro Zarządu w L. o zasądzenie kwoty 78.000 zł tytułem odszkodowania za niezgodne z prawem rozwiązanie umowy o pracę bez zachowania okresu wypowiedzenia.

Sąd pierwszej instancji przyjął, że legitymację bierną w sprawie posiadała jedynie pozwana K. P. M. S.A. i z tej przyczyny powództwo przeciwko K. P. M. S.A. - Biuro Zarządu podlegało oddaleniu.

Powództwo skierowane przeciwko K. P. M. S.A. Sąd Rejonowy uznał natomiast za niezasadne, bowiem stwierdził, iż pomiędzy powodem a pozwaną nie doszło do zawarcia umowy o pracę. Według tego Sądu, do zawarcia umowy poprzedzonej negocjacjami dochodzi wówczas, gdy strony dojdą do porozumienia co do wszystkich jej postanowień. Bezspornym w sprawie było, że strony ustaliły wysokość wynagrodzenia, okres trwania umowy, okres wypowiedzenia i termin rozpoczęcia pracy, który miał przypadać 2 listopada 2007 r. Do tego dnia powód nie podpisał jednak umowy o pracę, ani też tego dnia w pracy się nie stawił. Prezes zarządu pozwanej nie wyraził zgody na rozpoczęcie pracy po 2 listopada 2007 r., a innego terminu strony nie ustaliły. Zdaniem Sądu pierwszej instancji, powyższe okoliczności świadczą o tym, że do zawarcia umowy między stronami nie doszło, czego konsekwencją jest brak po stronie powoda roszczenia o odszkodowanie. Nie mogło bowiem dojść do rozwiązania umowy o pracę, która nie została zawarta. Sąd wskazał nadto, że pismo strony pozwanej o uznaniu oferty zatrudnienia za nieaktualną nie mogłoby być uznane za oświadczenie woli w przedmiocie rozwiązania stosunku pracy nawet wówczas, gdyby przyjąć, iż do zawarcia umowy między stronami doszło. Z jego treści wynika bowiem, że pozwana kwestionowała zawarcie umowy, a nie że składała oświadczenie o jej rozwiązaniu.

Sąd Okręgowy, rozpoznając sprawę na skutek apelacji powoda, uznał za uzasadnione zarzuty odnoszące się do naruszenia art. 233 § 1 k.p.c., zarówno w zakresie oceny dowodów, która doprowadziła Sąd pierwszej instancji do wniosku, iż

nie doszło do zawarcia umowy o pracę, jak również w zakresie dotyczącym stwierdzenia, iż brak jest oświadczenia woli o rozwiązaniu umowy o pracę.

Sąd odwoławczy wskazał, iż strony prowadziły negocjacje, których celem miało być zawarcie umowy o pracę. Strona pozwana poszukiwała pracownika na stanowisko dyrektora naczelnego do spraw inwestycji i rozwoju, zaś powód zainteresowany był podjęciem tej pracy. Przedmiotem negocjacji było ustalenie warunków zatrudnienia. Do zawarcia umowy w drodze negocjacji dochodzi wówczas, gdy strony dojdą do porozumienia co do wszystkich postanowień (art. 72 k.c.) i wbrew przeciwnemu stanowisku Sądu Rejonowego, taki właśnie był efekt negocjacji prowadzonych między stronami. Uzgodniono bowiem wszystkie warunki umowy o pracę, w tym termin rozpoczęcia pracy przypadający na 2 listopada 2007 r. Podjęta przed końcem października 2007 r. próba zmiany warunków umowy, w tym terminu rozpoczęcia pracy, była tylko próbą jej re negocjacji, nie zaś kontynuacją rokowań celem ustalenia jej treści.

Według Sądu drugiej instancji, przyjąć należało także, iż doszło do rozwiązania umowy o pracę na skutek czynności podjętych przez stronę pozwaną, bowiem jej działania niewątpliwie nakierowane były na zerwanie kontraktu. Pismo pozwanej z 7 listopada 2007 r. potraktować zatem należy jako rozwiązujące umowę o pracę bez wypowiedzenia.

Skuteczność dochodzenia odszkodowania za niezgodne z prawem rozwiązanie umowy o pracę bez wypowiedzenia na podstawie art. 56 § 1 k.p. i art. 58 k.p. zależy jednak od zachowania przez pracownika terminu przewidzianego w art. 264 § 2 k.p., który stanowi, że żądanie przywrócenia do pracy lub odszkodowania wnosi się do sądu pracy w terminie 14 dni od dnia doręczenia zawiadomienia o rozwiązaniu umowy o pracę. Termin ten został przez powoda znacznie przekroczony, albowiem choć pismo strony pozwanej dotarło do niego już 8 listopada 2007 r., to z powództwem do Sądu wystąpił dopiero 21 stycznia 2008 r., tj. ponad dwa miesiące później. W ocenie Sądu odwoławczego, nie było też podstaw do przywrócenia tego terminu w myśl art. 265 § 1 k.p., albowiem okoliczności przytoczone przez powoda nie mogą być potraktowane jako wyłączające jego winę w niedotrzymaniu terminu. Opóźnienia w złożeniu odwołania nie usprawiedliwia zwłaszcza brak pouczenia powoda o prawie i terminie

zakwestionowania czynności pracodawcy w drodze powództwa wytoczonego przed Sąd Pracy, albowiem z racji swojej pozycji zawodowej posiada on co najmniej świadomość, iż możliwość wniesienia odwołania od rozwiązania umowy o pracę ograniczona jest bardzo krótkim terminami. Potwierdził to zresztą sam powód, wskazując że brak z jego strony jakichkolwiek działań w kierunku skierowania sprawy do Sądu aż do końca grudnia 2007 r. spowodowany był chęcią polubownego załatwienia sprawy. Tego rodzaju zamierzenia powoda nie mogą być zaś potraktowane jako usprawiedliwiające opóźnienie, skoro pozwana nie podjęła jakichkolwiek negocjacji w tym kierunku, co znajduje potwierdzenie w poglądach judykatury (wyrok Sądu Najwyższego z dnia 21 lutego 2002 r., I PKN 925/00). Sąd drugiej instancji przyjął w konsekwencji, iż przekroczenie terminu do złożenia odwołania nastąpiło ze względu na brak wymaganej staranności w dbaniu o własne interesy, było zatem przez powoda zawinione. Nie było tym samym podstaw do przywrócenia uchybionego terminu, powództwo z tej przyczyny podlegało oddaleniu, wobec czego orzeczenie Sądu Rejonowego odpowiadało prawu, z tym że w odniesieniu do pozwanej K. P. M. S.A. - Biuro Zarządu, która w ocenie Sądu Okręgowego była pracodawcą powoda. W stosunku do K. P. M. S.A. podstawą oddalenia powództwa, według Sądu odwoławczego, powinien być natomiast brak legitymacji biernej, albowiem ten pracodawca powoda nie zatrudniał.

Powód wywiódł skargę kasacyjną od wyroku Sądu Okręgowego, skarżąc go w całości i opierając na podstawie naruszenia prawa materialnego, tj. art. 265 § 1 k.p. w związku z art. 264 § 2 k.p. „poprzez uznanie, że:

- złożenie przez pracodawcę oświadczenia woli o rozwiązaniu umowy o pracę bez wypowiedzenia w okolicznościach oraz treści i formie wywołujących poważne wątpliwości co do rzeczywistej woli i intencji pracodawcy oraz samej kwalifikacji prawnej tego oświadczenia jest prawnie irrelewantne dla oceny winy powoda, nie posiadającego wykształcenia prawniczego, w przekroczeniu terminu z art. 264 § 2 k.p., w sytuacji gdy zarówno forma, treść, jak i okoliczności złożenia tego oświadczenia woli usprawiedliwiały błędną ocenę jego rzeczywistego charakteru prawnego przez powoda, a tym samym uchybienie terminowi z art. 264 § 2 k.p.;

- sam fakt „aspirowania do objęcia kierowniczego stanowiska w jednej z największych spółek w kraju” pozbawia go prawa „skutecznego powoływania się na brak pouczenia o terminie i sposobie zaskarżenia rozwiązania umowy o pracę”, a tym samym dokonanie oceny tej przesłanki w sposób generalny i ogólny, w całkowitym oderwaniu od analizy subiektywnej zdolności powoda do oceny rzeczywistego stanu rzeczy, dokonanej z uwzględnieniem właściwości osobistych powoda, w sytuacji gdy powód nie posiada wykształcenia prawniczego i po raz pierwszy prowadził z zakładem pracy spór dotyczący rozwiązania stosunku pracy, zaś sam fakt zajmowania nawet wysokich stanowisk kierowniczych nie przesądza *eo ipso* ani o posiadaniu ani o powinności posiadania szczegółowej wiedzy z dziedziny prawa pracy, zwłaszcza że zakresem obowiązków służbowych powoda objęte było kierowanie procesem inwestycyjnym pracodawcy, a nie sprawami z zakresu prawa pracy;
 - „chęć polubownego załatwienia sprawy nie może być potraktowana jako okoliczność usprawiedliwiająca opóźnienie, skoro strona pozwana nie podjęła jakichkolwiek negocjacji w tym kierunku”, w sytuacji gdy w piśmie pozwanej z dnia 7 listopada 2007 roku prezes zarządu K. P. M. S.A. stwierdził, że oferta zatrudnienia powoda uznana została za nieaktualną w związku z niezgodnieniem istotnego warunku umowy, jakim jest termin rozpoczęcia pracy, jednakże, skoro ten w rzeczywistości został przez strony uzgodniony, co zresztą uznał również Sąd drugiej instancji, to przekonanie powoda o możliwości i zasadności polubownego załatwienia sprawy poprzez wyjaśnienie tej kwestii było w tych okolicznościach ze wszech miar uzasadnione, zwłaszcza że negocjacje poprzedzające zawarcie umowy o pracę prowadzone były głównie z wiceprezesem zarządu, który w tym okresie nie był już pracownikiem pozwanej, a nie z prezesem zarządu, sygnującym oświadczenie o rozwiązaniu umowy o pracę,
- zatem nieznaczne przekroczenie terminu z art. 264 § 2 k.p. winno być usprawiedliwione w szczególności takimi okolicznościami, jak brak jakiegokolwiek informacji co do początku biegu terminu w piśmie zakwalifikowanym jako

oświadczenie o rozwiązaniu umowy o pracę bez wypowiedzenia, czy też podjęciem uzasadnionej próby polubownego załatwienia sporu na drodze pozasądowej.”

Opierając skargę na takiej podstawie, skarżący wniósł o „zmianę zaskarżonego wyroku i uwzględnienie powództwa w całości”, ewentualnie o uchylenie w całości zaskarżonego wyroku i przekazanie sprawy Sądowi Okręgowemu do ponownego rozpoznania oraz o zasądzenie od pozwanych na rzecz powoda kosztów postępowania.

Sąd Najwyższy zważył, co następuje:

Skarga kasacyjna powoda opiera się wyłącznie na zarzutach dotyczących naruszenia prawa materialnego, a ze sposobu ich sformułowania wynika, iż chodzi o niewłaściwe zastosowanie art. 265 § 1 k.p. w związku z art. 264 § 2 k.p. Zastosowanie określonego przepisu prawa materialnego polega na subsumcji faktów ustalonych w postępowaniu pod stan faktyczny abstrakcyjny określony w przepisie. W podstawie faktycznej rozstrzygnięcia, w zakresie istotnym dla rozpoznania skargi kasacyjnej przyjęto, iż powód oświadczenie woli pracodawcy o rozwiązaniu umowy o pracę bez wypowiedzenia otrzymał dnia 8 listopada 2007 r., zaś z powództwem o zasądzenie odszkodowania wystąpił 21 stycznia 2008 r., znacznie przekraczając 14 – dniowy termin przewidziany w art. 264 § 2 k.p. na dokonanie tej czynności. Wniosek o przywrócenie terminu, o którym mowa w art. 265 § 1 k.p., uzasadniał brakiem pouczenia ze strony pracodawcy o sposobie i terminie odwołania oraz chęcią polubownego załatwienia sporu z pracodawcą, przy czym brak pouczenia nie miał w tym wypadku żadnego znaczenia, albowiem na podstawie zeznań powoda należało przyjąć, iż brak jakichkolwiek działań w kierunku skierowania sprawy do Sądu, aż do końca grudnia 2007 r., spowodowany był chęcią polubownego załatwienia sprawy. Sąd ustalił także, iż pozwana nie podjęła żadnych negocjacji ugodowych, o czym wyraźnie świadczy jej pismo z dnia 27 listopada 2007 r. Z ustaleń Sądu nie wynika, ażeby powód powoływał się w postępowaniu na „złożenie przez pracodawcę oświadczenia woli o rozwiązaniu umowy o pracę bez wypowiedzenia w okolicznościach oraz treści i formie wywołujących poważne wątpliwości co do rzeczywistej woli i intencji pracodawcy oraz samej kwalifikacji prawnej tego oświadczenia” jako okoliczność wyłączającą jego winę w niedochowaniu terminu wystąpienia z powództwem do Sądu.

Brak podniesienia w skardze odpowiednich zarzutów naruszenia przepisów postępowania dotyczących dokonywania ustaleń faktycznych, prowadzenia postępowania dowodowego i oceny zgromadzonego materiału oznacza, że nie został skutecznie zakwestionowany stan faktyczny ustalony przez Sąd Okręgowy, który stanowił podstawę faktyczną rozstrzygnięcia. Ocena prawidłowości zastosowania przepisów prawa materialnego (art. 264 § 2 i art. 265 § 1 k.p.) musi być zatem odniesiona do owej podstawy faktycznej, którą Sąd Najwyższy jest związany (art. 398¹³ § 2 k.p.c.).

Zgodnie z treścią art. 264 § 2 k.p., żądanie przywrócenia do pracy lub odszkodowania wnosi się do sądu pracy w ciągu 14 dni od dnia doręczenia zawiadomienia o rozwiązaniu umowy o pracę bez wypowiedzenia. Sąd Okręgowy prawidłowo zinterpretował ten przepis i rozumiejąc go zgodnie z powszechnie obowiązującymi poglądami judykatury i doktryny - prawidłowo go zastosował. Skoro z niepodważonych przez skargę ustaleń Sądu wynikało, że powód znacznie przekroczył - o ponad dwa miesiące – czternastodniowy termin do wniesienia żądania zasądzenia odszkodowania, oddalenie powództwa ze względu na wygaśnięcie możliwości dochodzenia przez pracownika roszczenia na drodze sądowej było skutkiem prawidłowej wykładni i zastosowania owego przepisu.

Również zarzut naruszenia art. 265 k.p. jest bezzasadny. Przepis ten stanowi, że jeżeli pracownik nie dokonał - bez swojej winy - w terminie czynności, o których mowa w art. 264 k.p., sąd pracy na jego wniosek postanowi przywrócenie uchybionego terminu, przy czym we wniosku należy uprawdopodobnić okoliczności uzasadniające przywrócenie terminu. W ustalonym stanie faktycznym prawidłowa jest ocena Sądu Okręgowego, że powód nie wykazał, aby uchybienie terminowi nastąpiło bez jego winy. Kwestia treści, formy i znaczenia prawnego pisma pracodawcy z dnia 7 listopada 2007 r. jako przyczyny uchybienia terminowi nie była podnoszona w postępowaniu przed Sądami obu instancji, wobec czego nie jest elementem ustaleń faktycznych, a tym samym nie może uzasadniać zarzutu niewłaściwego zastosowania przepisu. Ocena doświadczenia zawodowego powoda w kontekście jego świadomości co do sposobu i terminu zakwestionowania decyzji pracodawcy o rozwiązaniu umowy o pracę nie przesądziła o odmowie przywrócenia uchybionego terminu. Sąd odwoławczy ustalił bowiem w sposób jednoznaczny, że

brak ze strony powoda działań w kierunku wniesienia sprawy do Sądu aż do końca grudnia 2007 r. spowodowany był chęcią polubownego załatwienia sporu z pracodawcą i prawidłowo ocenił, iż w okolicznościach sprawy takie zachowanie nie wyłącza jego winy w rozumieniu art. 265 § 1 k.p., skoro pozwana nie podjęła żadnych negocjacji w tym kierunku, formułując przy tym wyraźnie swoje stanowisko w piśmie z dnia 27 listopada 2007 r. Polubowna metoda rozwiązywania sporów ze stosunku pracy wymaga bowiem współdziałania obu kontrahentów, niezależnie od tego, jaki jest subiektywny stopień ich nadziei na zawarcie ugody i poczucia jej doniosłości dla zaspokojenia indywidualnych interesów każdego z nich. Jeżeli zatem pracodawca z góry odmawia jakiegokolwiek kooperacji w staraniach o polubowne zakończenie sporu, to pracownik musi takie zachowanie co najmniej przyjąć do wiadomości i na swoich jednostronnych wysiłkach ugodowych nie może opierać wniosku o przywrócenie terminu do wniesienia odwołania od oświadczenia pracodawcy o rozwiązaniu stosunku pracy.

Zarzuty skargi kasacyjnej, które w powyżej opisanym zakresie odnosiły się do rozstrzygnięcia przeciwko K. P. M. S.A. – Biuro Zarządu, należało zatem uznać za nieuzasadnione.

Skarga kasacyjna skierowana została przeciwko wyrokowi Sądu Okręgowego w całości, a zatem również przeciwko orzeczeniu dotyczącemu pozwanej K. P. M. S.A., co do której Sąd odwoławczy przyjął brak legitymacji biernej. W tym zakresie podlegała oddaleniu z uwagi na brak jakichkolwiek zarzutów do rozstrzygnięcia.

Z tych względów Sąd Najwyższy, na podstawie art. 398¹⁴ k.p.c. i art. 398²¹ w związku z art. 108 § 1 k.p.c., orzekł jak w sentencji.