



Sygn. akt III PK 56/10

**WYROK**  
**W IMIENIU RZECZYPOSPOLITEJ POLSKIEJ**

Dnia 18 kwietnia 2011 r.

Sąd Najwyższy w składzie :

SSN Zbigniew Myszka (przewodniczący)

SSN Jerzy Kwaśniewski (sprawozdawca)

SSN Jolanta Strusińska-Żukowska

w sprawie z powództwa D. G.

przeciwko Hucie Szkła

o przywrócenie do pracy,

po rozpoznaniu na posiedzeniu niejawnym w Izbie Pracy, Ubezpieczeń

Społecznych i Spraw Publicznych w dniu 18 kwietnia 2011 r.,

skargi kasacyjnej strony pozwanej od wyroku Sądu Okręgowego - Sądu Pracy i

Ubezpieczeń Społecznych

z dnia 21 kwietnia 2010 r.,

**uchyla zaskarżony wyrok i przekazuje sprawę Sądowi  
Okręgowemu - Sądowi Pracy i Ubezpieczeń Społecznych do  
ponownego rozpoznania z pozostawieniem temu Sądowi  
rozstrzygnięcia o kosztach postępowania kasacyjnego.**

## Uzasadnienie

Wyrokiem z dnia 21 kwietnia 2010 r. Sąd Okręgowy – Sąd Pracy i Ubezpieczeń Społecznych na podstawie art. 385 k.p.c. oddalił apelację strony pozwanej – Huty Szkła /.../ od wyroku Sądu Rejonowego – Sądu Pracy z dnia 22 grudnia 2009 r., przywracającego powódkę D. G. do pracy u strony pozwanej na dotychczasowe warunki pracy i płacy.

Sąd drugiej instancji podzielił podstawę faktyczną wyroku Sądu pierwszej instancji, która przedstawia się następująco. Powódka z dniem 11 października 1982 r. została zatrudniona przez poprzednika prawnego strony pozwanej Huty Szkła najpierw na staż, a następnie na podstawie umowy o pracę na czas nieokreślony na stanowisku sortowacza wyrobów szklanych w Wydziale Kontroli Jakości. W związku ze spadkiem ilości zamówień i produkcji Prezes Zarządu Pozwanej Spółki podjął decyzję o redukcji zatrudnienia, która objęła też powódkę. O zamiarze wypowiedzenia powódce stosunku pracy pracodawca poinformował działającą w Spółce organizację związkową, której powódka była członkiem. Związek zawodowy nie zgłosił pisemnych zastrzeżeń co do zwolnienia powódki. Przewodniczący związku zawodowego C. S. interweniował w sprawie zwolnienia u Prezesa pozwanej Spółki. Po tych rozmowach Prezes skłonny był nie zwalniać powódki, jednak po zasięgnięciu opinii Kierownika Działu Jakości ostatecznie podtrzymał swoją decyzję o zwolnieniu powódki. Powódka w dniu 29 czerwca 2009 r. przyszła do pracy na drugą zmianę i na portierni została poinformowana, aby udała się do działu kadr. Kadrowy P.Ż. poinformował powódkę, że ma dla niej zwolnienie z pracy. Pisemne oświadczenie o wypowiedzeniu powódce umowy o pracę było położone na biurku, od którego powódka była oddalona o około 1,5- 2 m. Powódka odmówiła przyjęcia pisemnego oświadczenia o wypowiedzeniu, na którym została uczyniona wzmianka o tym fakcie. Podczas rozmowy kadrowy nie informował powódki o sposobie i terminie złożenia odwołania od wypowiedzenia do sądu. Pisemne oświadczenie o wypowiedzeniu powódce umowy o pracę nie zostało jej doręczone w inny sposób. Powódka na temat wypowiedzenia jej umowy o pracę rozmawiała z Przewodniczącym związku zawodowego C. S., który namawiał ją, aby nie wносиła odwołania od wypowiedzenia jej umowy o pracę, gdyż

zdarzały się przypadki, że pracodawca, w ostatnim dniu okresu wypowiedzenia, cofał to wypowiedzenie. Umowa o pracę powódki uległa rozwiązaniu w dniu 30 września 2009 r., 5 października 2009 r. powódka wniosła pozew o przywrócenie do pracy u pozwanego na dotychczasowe warunki pracy i płacy.

Sąd drugiej instancji podzielił podstawę prawną wyroku Sądu pierwszej instancji w szczególności to, że powódka pomimo, że składając w dniu 5 października 2009 r. pozew o przywrócenie do pracy, przekroczyła termin wynikający z art. 264 § 1 k.p., to zachodzą jednak okoliczności uzasadniające przywrócenie tego terminu na podstawie art. 265 k.p.c. Okolicznością ekskulpującą od zarzutu przekroczenia terminu do wniesienia powództwa jest brak prawidłowego pouczenia przez pracodawcę o sposobie odwołania od wypowiedzenia umowy o pracę. W konsekwencji nie można powódce przypisać winy w uchybieniu terminu do wniesienia odwołania od wypowiedzenia jej umowy o pracę i termin ten należy powódce przywrócić na podstawie art. 265 k.p. W związku z ustaloną rozmową powódki z Przewodniczącym związku Sąd uznał, że były prowadzone negocjacje oraz to, że wcześniej zdarzało się, że w ostatnim dniu cofano pracownikowi wypowiedzenie, co mogło dawać powódce uzasadnione przypuszczenia, że spór da się rozwiązać polubownie i ugodowo.

Wyrok Sądu Okręgowego w całości zaskarżyła skargą kasacyjną strona pozwana. Skargę oparto na podstawie materialnoprawnej (art. 398<sup>3</sup> § 1 pkt 1 k.p.c.) i zarzucono:

- a) błędną wykładnię przepisu art. 265 § 1 k.p. oraz art. 264 § 1 k.p. przez przyjęcie, że w przypadku odmowy przyjęcia przez pracownika pisemnego wypowiedzenia umowy o pracę zawierającego pouczenie o sposobie i terminie wniesienia odwołania od wypowiedzenia umowy o pracę, pracodawca powinien dodatkowo ustnie poinformować pracownika o sposobie i terminie wniesienia odwołania, a niedokonanie takiej czynności powoduje brak prawidłowego pouczenia pracownika przez pracodawcę o sposobie wniesienia odwołania, co uzasadnia uwzględnienie wniosku pracownika o przywrócenie terminu do wniesienia odwołania (powództwa) w sytuacji, gdy umowa o pracę zgodnie z przepisem art. 61 k.c. w związku z art. 300 k.p. ulega wypowiedzeniu z chwilą odmowy przyjęcia przez

pracownika pisma wypowiadającego umowę o pracę, a gdy pismo to zawiera prawidłowe pouczenie o sposobie wniesienia odwołania od wypowiedzenia umowy o pracę, pracownik nie może składać wniosku o przywrócenie terminu z powodu jego uchybienia bez swojej winy;

- b) niezastosowanie art. 61 k.c. w związku z art. 300 k.p. i przyjęcie, że w razie odmowy pracownika przyjęcia pisemnego wypowiedzenia umowy o pracę, umowa o pracę ulega wypowiedzeniu z chwilą odczytania pracownikowi pisma wypowiadającego umowę o pracę, gdy zgodnie z przepisem art. 61 k.c. w związku z art. 300 k.p. wypowiedzenie pracownikowi umowy o pracę jest dokonane w momencie, w którym doszło ono do niego w sposób pozwalający zapoznać się z treścią oświadczenia pracodawcy, choćby pracownik odmówił zapoznania się z nim.

Skarżąca wniosła o uchylenie w całości zaskarżonego wyroku i przekazanie sprawy do ponownego rozpoznania Sądowi drugiej instancji wraz z rozstrzygnięciem o kosztach postępowania kasacyjnego.

Sąd Najwyższy zważył co następuje:

Dwa fakty, jak to wynika z uzasadnienia zaskarżonego wyroku, stanowią podstawę ustalenia, że powódka nie wniosła odwołania od wypowiedzenia umowy o pracę w przewidzianym do tego terminie (art. 264 § 1 k.p.) bez jej winy, co umożliwiło Sądowi przywrócenie uchybionego terminu (art. 265 § 1 k.p.).

Pierwszy – to brak pouczenia przez pracodawcę o przysługującym powódce prawie odwołania do sądu pracy, a zwłaszcza o terminie na wniesienie odwołania.

Drugi fakt, to rozmowa powódki z przewodniczącym reprezentującego jej interesy związku zawodowego, w wyniku której – zdaniem Sądu – powódka mogła subiektywnie spodziewać się możliwości zmiany decyzji pracodawcy.

Z pierwszym z powyższych faktów wiąże Sąd ustalenie, że powódka nie знаła terminu przewidzianego w Kodeksie pracy na wniesienie odwołania od wypowiedzenia umowy o pracę, co stanowiło usprawiedliwioną przyczynę spóźnionego wniesienia odwołania. Sąd nie wyjaśnił jednak, w podobnie

przyczynowym związku, znaczenia drugiego z powołanych faktów. Jeżeli, jak przyjmuje Sąd, powódka uwzględniła sugestie przewodniczącego związku, aby nie składała odwołania, to czy nie chodziło o formowanie się wówczas woli powódki co do wniesienia odwołania, a jeżeli tak, czy u podstawy aktu woli nie leżała świadomość o prawie odwołania i jego terminie. Chodziłoby wszak o radę o powstrzymanie się od realizacji prawa powódki aktualnego już w czasie rozmowy i trzeba byłoby ustalić, dlaczego rozmowa o powstrzymaniu się od wniesienia odwołania pozostawała równocześnie w jakimś oderwaniu od warunków wniesienia odwołania.

Zauważając pewną niespójność wnioskowania z ustalonych faktów, tak jakby stanowiły one uzupełniającą się podstawę zasadniczego ustalenia, Sąd Najwyższy stwierdza, że przede wszystkim budzi istotne zastrzeżenia pominięcie w wynikach oceny Sądu Okręgowego okoliczności, w jakich doszło do stanu rzeczy określonego jako brak pouczenia powódki przez pracodawcę.

W świetle ustalonych w podstawie wyroku okoliczności faktycznych pouczenie o przysługującym powódce prawie odwołania do sądu pracy zawarte było w pisemnym oświadczeniu pracodawcy o wypowiedzeniu umowy o pracę, tym oświadczeniu, którego powódka nie odebrała pomimo bezpośredniej próby przekazania w zakładzie pracy przez uprawnionego do tego przedstawiciela pracodawcy. Jeżeli więc Sąd Okręgowy w ślad za oceną Sądu pierwszej instancji ustalił, że brakowało prawidłowego pouczenia powódki, to znaczy, że uznał, iż zawarte w pisemnym oświadczeniu pracodawcy pouczenie nie wywołało żadnego skutku prawnego.

Rozważając dotyczące powyższej kwestii zarzuty skargi kasacyjnej Sąd Najwyższy stwierdza, że stanowisku Sądów obu instancji brak konsekwencji. Z jednej strony Sądy przyjęły wywołanie skutku rozwiązania umowy o pracę z dniem 30 września 2009 r., a więc zgodnie z pisemnym oświadczeniem pracodawcy, którego powódka nie przyjęła. Stanowisko to nie budzi wątpliwości, bo wypowiedzenie jest dokonane pracownikowi w momencie, w którym doszło ono do niego w sposób pozwalający zapoznać się z treścią oświadczenia pracodawcy, choćby pracownik odmówił zapoznania się z nim – art. 61 k.c. w związku z art. 300 k.p. (por. wyrok Sądu Najwyższego z dnia 23 stycznia 1998 r. I PKN 501/97, OSNP

1999 nr 1, poz. 15). Z drugiej strony – bez uzasadnionego powodu – Sądy pozbawiły jakiegokolwiek znaczenia prawnego „pouczenia”, które pracodawca zamieścił, w tym samym piśmie.

W wyroku z dnia 13 grudnia 1996 r., I PKN 41/96 (OSNP 1997 nr 15, poz. 268) Sąd Najwyższy wyjaśnił, że „odmowa przyjęcia przez pracownika pisemnego oświadczenia woli pracodawcy o wypowiedzeniu umowy o pracę, zawierającego prawidłowe pouczenie o przysługującym pracownikowi prawie odwołania do sądu pracy (art. 30 § 5 k.p. w związku z art. 264 § 1 k.p.), nie wpływa na skuteczność dokonanego wypowiedzenia i nie stanowi podstawy do przywrócenia uchybionego terminu”.

Podobną kwestią zajmował się Sąd Najwyższy w sprawie zakończonej wyrokiem z dnia 14 marca 2004 r., I PK 429/03 (M.Prawn. 2005/4/213) stwierdzającym, że: „Pracownik, który bez usprawiedliwionych przyczyn odmówił przyjęcia pisma wypowiadającego mu umowę o pracę, zgodnie z wymogami Kodeksu pracy, nie może domagać się przywrócenia terminu do wniesienia odwołania do sądu pracy ani powołać się na to, że pracodawca nie poinformował go o możliwości, terminie i trybie odwołania”.

Podzielając powyższą interpretację należy zwrócić uwagę na najistotniejsze, a pominięte w zaskarżonym wyroku okoliczności.

Stosownie do art. 30 § 3, § 4 i § 5 k.p. oświadczenie o wypowiedzeniu umowy o pracę powinno nastąpić na piśmie, powinno wskazywać przyczynę uzasadniającą wypowiedzenie i powinno zawierać pouczenie o przysługującym pracownikowi prawie odwołania do sądu pracy. Pomimo określonej swoistości, także pod względem kwalifikacji prawnej każdego z wymaganych składników oświadczenia o wypowiedzeniu umowy o pracę, nie należy bagatelizować integralności oświadczenia pracodawcy ujmującego określone jego obowiązki. „Pouczenie” jest w swym podstawowym znaczeniu aktem informacji (wiedzy), do którego zobowiązany jest pracodawca. Od zobowiązanego do „pouczenia” pracodawcy nie oczekuje się określenia informacji, której przedmiot byłby zależny od woli pracodawcy. Pouczenie to spełnia funkcję informacyjną – pracownik uzyskuje w ten sposób, równocześnie z oświadczeniem woli dotyczącym wypowiedzenia umowy o pracę, informację o tym jak „prawo odwołania do sądu

pracy” określone jest w przepisach ustawowych dotyczących tego przedmiotu, w tym zwłaszcza o terminie wniesienia odwołania określonym w art. 264 § 1 k.p. Mówiąc inaczej, pracownik uzyskuje dodatkową ochronę, bo poza tym, że jest adresatem ustawowej normy prawnej, dostaje informację o jej treści upewniającą go o sposobie „odwołania się” od wypowiedzenia umowy o pracę. Tak więc specjalnemu w tym zakresie uprawnieniu pracownika odpowiada specjalnie ukształtowany obowiązek pracodawcy. Dla rozważanego kontekstu decydujące jest to, że pracodawca przedmiotowy obowiązek wykonuje w piśmie zawierającym oświadczenie o wypowiedzeniu umowy o pracę.

Jeżeli zatem, tak jak ustalono w podstawie faktycznej zaskarżonego wyroku, pracodawca zawarł wymagane pouczenie w oświadczeniu o wypowiedzeniu umowy o pracę, i przewidzianej do tego formie, to wykonał w ten sposób nałożone przez ustawodawcę zadanie (obowiązek) odpowiedniego poinformowania pracownika. Inaczej natomiast należy ocenić sytuację pracownika, który bez usprawiedliwionych przyczyn odmawia przyjęcia pisma wypowiadającego mu umowę o pracę i zawierającego prawidłowe pouczenie dotyczące odwołania od wypowiedzenia. W konsekwencji zachowania pracownika niezgodnego z przyjętymi zasadami komunikowania się pracodawcy z pracownikami nie można wyprowadzać korzystnych dla pracowników skutków prawnych. Dochodzi do skutecznego złożenia oświadczenia woli pracodawcy o wypowiedzeniu umowy o pracę, ale – wbrew ocenie Sądu Okręgowego – dochodzi także do wykonania obowiązku pouczenia pracownika co do prawa odwołania do sądu pracy. Należy wreszcie zauważyć, że pracownik, który nie uzyskuje na skutek nieusprawiedliwionego swego zachowania specjalnego pouczenia, nie zostaje pozbawiony ochrony, ta bowiem jest określona w przepisach prawa pracy; pracownik natomiast powinien w takiej sytuacji starać się o uzyskanie odpowiedniej informacji o przysługującym mu odwołaniu, w każdy dostępny sposób, np. poprzez zwrócenie się o to do reprezentującej interesy pracownika organizacji związkowej.

Z powyższych przyczyn uznając zasadność podstawy skargi kasacyjnej Sąd Najwyższy orzekł na podstawie art. 398<sup>15</sup> § 1 k.p.c.

