

Sygn. akt VII Pa 245/13

WYROK W IMIENIU RZECZYPOSPOLITEJ POLSKIEJ

Dnia 24 stycznia 2014 r.

Sąd Okręgowy w Gdańsku VII Wydział Pracy i Ubezpieczeń Społecznych

w składzie następującym:

Przewodniczący:	SSO Beata Golba - Kilian
Sędziowie:	SSO Bożenna Zalewska (spr.) SSA w SO w Gdańsku Ewa Downar - Zapolska

Protokolant: st.sekr.sądowy Sylwia Kowalska

po rozpoznaniu w dniu 24 stycznia 2014 r. na rozprawie w G.

sprawy z powództwa A. Ł.

przeciwko (...) Spółka z ograniczoną odpowiedzialnością z siedzibą

w G.

o przywrócenie do pracy

na skutek apelacji powódki

od wyroku Sądu Rejonowego Gdańsk - Południe w Gdańsku VI Wydziału Pracy

i Ubezpieczeń Społecznych

z dnia 10 października 2013 r. sygnatura akt VI P 147/13

uchyla zaskarżony wyrok i sprawę przekazuje Sądowi Rejonowemu Gdańsk Południe w Gdańsku VI Wydziałowi Pracy i Ubezpieczeń Społecznych do ponownego rozpoznania, pozostawiając temu Sądowi rozstrzygnięcie o kosztach postępowania za II instancję.

Sygn. akt VII Pa 245/13

UZASADNIENIE

Powódka A. Ł. (uprzednio W.) pozwem z dnia 18 lutego 2013 roku skierowanym przeciwko (...) spółce z ograniczoną odpowiedzialnością z siedzibą w G. wniosła o przywrócenie jej do pracy na dotychczasowych warunkach pracy i płacy.

W uzasadnieniu pozwu powódka podała, iż była zatrudniona u pozwanego począwszy od dnia 15 października 2009 roku, począwszy od dnia 27 października 2010 roku na podstawie umowy o pracę na czas określony. W dniu 20 lipca 2012 roku otrzymała umowę o pracę na czas nieokreślony z terminem jej obowiązywania od dnia 2 listopada

2012 roku. W dniu 16 października 2012 roku pozwany doręczył jej oświadczenie o rozwiązaniu umowy o pracę z zachowaniem trzymiesięcznego okresu wypowiedzenia, wskazując jako przyczynę powyższego utratę zaufania oraz brak rozwoju zawodowego na pełnionym przez nią stanowisku. Powódka podała, iż nie zgodziła się z powyższym i w dniu 22 października 2012 wystąpiła do tut. Sądu z pozwem o zmianę treści wypowiedzenia umowy o pracę oraz o zasądzenie odszkodowania. Doszło jednak do ugody z pozwanym, w wyniku czego wycofała się ona ze sprawy, pozwany zmienił jej treść złożonego wypowiedzenia oraz wypłacił ekwiwalent w wysokości 1.000 złotych. Pod dniem 29 października 2012 roku wystąpiły jednak nowe okoliczności związane ze stwierdzonym u niej stanem ciąży, o czym pozwany został powiadomiony pismem poleconym w dniu 7 stycznia 2013 roku, czyli jeszcze w okresie wypowiedzenia. Z uwagi na zaistniałe okoliczności powódka odesłała również pozwanemu wypłacony ekwiwalent w wysokości 1.000 złotych. Pozwany powyższego nie przyjął i odesłał niniejszy w dniu 14 lutego 2013 roku. Powódka podkreśliła, iż zgodnie z treścią art. 177 § 1 kp pracodawca nie może wypowiedzieć, ani też rozwiązać umowy o pracę w okresie ciąży, a także w trakcie urlopu macierzyńskiego. Pozwany zaś został powiadomiony pismem z załączonym zaświadczeniem lekarskim o stwierdzonej ciąży, w świetle powyższego nie zachodzi żadna okoliczność pozwalająca pozwanemu na niezastosowanie się do obowiązujących w tej mierze przepisów prawa.

Pozwany (...) spółka z ograniczoną odpowiedzialnością z siedzibą w G. w odpowiedzi na pozew z dnia 4 kwietnia 2013 roku wniósł o oddalenie powództwa oraz obciążenie powódki kosztami postępowania w przedmiotowej sprawie.

W uzasadnieniu pozwany podniósł zarzut przekroczenia przez powódkę 7- dniowego terminu do zgłoszenia żądania przywrócenia do pracy. Powódka dowiedziała się bowiem o ciąży w dniu 7 stycznia 2013 roku i doskonale zdawała sobie sprawę, iż zawarła porozumienie mocą którego stosunek pracy wiążący strony rozwiąże się z upływem okresu wypowiedzenia. Pomimo tego faktu powódka złożyła pozew dopiero w dniu 18 lutego 2013 roku, z oczywistym naruszeniem 7- dniowego terminu, od momentu kiedy dowiedziała się, że jest w ciąży. Powódka w drodze ugody uzyskała również zmianę podstawy wypowiedzenia o pracę, pozwany wydłużył jej również okres wypowiedzenia z 2 tygodni do 3 miesięcy. Powyższe daje zatem szansę powódce na znalezienie nowej pracy.

Wyrokiem z dnia 10 października 2013 r. Sąd Rejonowy w Gdańsku – Południe w Gdańsku oddalił powództwo (pkt 1 sentencji wyroku), odstąpił od obciążania powódki A. Ł. kosztami zastępstwa procesowego (pkt 2 sentencji wyroku). Sąd Rejonowy oparł rozstrzygnięcie na następującym stanie faktycznym sprawy i ustalił, że powódka A. Ł. (uprzednio W.) była zatrudniona u pozwanego począwszy od dnia 15 października 2009 roku na podstawie umowy o pracę zawartej na czas określony do dnia 31 października 2010 roku. Następnie strony zawarły kolejną umowę o pracę na czas określony obowiązującą do dnia 31 października 2012 roku. Począwszy od dnia 2 listopada 2012 roku strony miała wiązać umowa o pracę na czas nieokreślony.

Oświadczeniem z dnia 16 października 2012 roku pozwany rozwiązał z powódką umowę o pracę z zachowaniem trzymiesięcznego okresu wypowiedzenia, ze skutkiem rozwiązania umowy o pracę na dzień 31 stycznia 2013 roku. Jako przyczynę powyższej decyzji pozwany podał utratę zaufania do pracownika oraz brak rozwoju zawodowego na pełnionym stanowisku. Jednocześnie pracodawca pouczył pracownika o prawie do złożenia odwołania od wypowiedzenia umowy o pracę do Sądu Rejonowego – Sądu Pracy w Gdańsku w terminie 7 dni od dnia doręczenia powyższego oświadczenia.

W dniu 22 października 2012 roku powódka złożyła do Sądu Rejonowego Gdańsk- Południe w Gdańsku pozew o zasądzenie na jej rzecz odszkodowania z tytułu niezgodnego z prawem wypowiedzenia umowy o pracę.

Wobec zawarcia przez strony ugody pozasądowej z dnia 29 listopada 2012 roku powódka cofnęła powyższy pozew. Mocą powyższego porozumienia pracodawca wydał powódce nowe oświadczenie o wypowiedzeniu umowy o pracę, jako przyczynę powyższego wskazując przyczyny ekonomiczne zakładu. W jego treści okres wypowiedzenia, jak również data ustania stosunku pracy (31 stycznia 2013 roku) nie uległy zmianie. Jednocześnie w związku z jego zawarciem pozwany z tytułu rozwiązania łączącej strony umowy wypłacił na rzecz powódki kwotę 1.000 złotych.

W dniu 7 stycznia 2013 roku w czasie wizyty lekarskiej został stwierdzony stan ciąży powódki. Jako przewidywany termin porodu została określona data 28 sierpnia 2013 roku.

Możliwa data zajścia powódki w ciążę to 4 lub 5 grudnia 2012 roku.

Wobec powyższego powódka pismem z dnia 7 stycznia 2013 roku, doręczonym pracodawcy w dniu 14 stycznia 2013 roku, wniosła o wycofanie złożonego jej wypowiedzenia umowy o pracę. W tym zakresie powódka podała, iż w okresie trwającego wypowiedzenia umowy o pracę zaszła w ciążę. Zgodnie zaś z treścią art. 177 § 1 kp jest ona objęta w tym okresie ochroną. Ciąża zaś została stwierdzona zaświadczeniem lekarskim, które powódka załączyła do powyższego pisma. W jego treści powódka wskazała również, iż czeka na odpowiedź pracodawcy w tym przedmiocie do dnia 21 stycznia 2013 roku.

W dniu 22 stycznia 2013 roku powódka udała się po poradę do Państwowej Inspekcji Pracy, gdzie pouczono ją o przysługujących jej roszczeniach. W dniu 13 lutego 2013 roku powódka udała się tam ponownie.

W dniu 13 lutego 2013 roku powódka dokonała również zwrotu wypłaconej jej przez pozwanego kwoty 1.000 złotych. W dniu 14 lutego 2013 roku powyższa kwota została przez pracodawcę zwrócona powódce.

W okresie od dnia 7 stycznia 2013 roku do dnia porodu powódka przebywała na zwolnieniach lekarskich.

W okresie ich trwania powódka z tytułu wskazań lekarskich mogła chodzić.

W dniu 19 sierpnia 2013 roku powódka urodziła dziecko.

Obecnie powódka nie pracuje, wraz z dzieckiem pozostaje na utrzymaniu małżonka.

Pozew w niniejszej sprawie powódka złożyła w dniu 18 lutego 2013 roku.

Powyższy stan faktyczny Sąd Rejonowy ustalił w oparciu o dowody z dokumentów, w szczególności z akt osobowych powódki i inne dokumenty przedłożone przez strony do akt prowadzonego postępowania, których wiarygodności, rzetelności, ani prawdziwości nie kwestionowała żadna ze stron.

Sąd meriti oparł się również na zeznaniach powódki A. Ł., jak również słuchanej za stronę pozwaną A. K., które uznał za wiarygodne i zasługujące na wiarę, jak również korespondujące z pozostałym materiałem dowodowym sprawy.

Zdaniem Sądu Rejonowego roszczenie o przywrócenie powódki na dotychczasowe warunki zatrudnienia nie zasługiwało na uwzględnienie.

Zdaniem tegoż Sądu bezsporne było w przedmiotowej sprawie, iż oświadczeniem z dnia 16 października 2012 roku pozwany rozwiązał z powódką umowę o pracę z zachowaniem trzymiesięcznego okresu wypowiedzenia, ze skutkiem rozwiązania umowy o pracę na dzień 31 stycznia 2013 roku. Jako przyczynę powyższej decyzji pozwany podał utratę zaufania do pracownika oraz brak rozwoju zawodowego na pełnionym stanowisku. Jednocześnie pracodawca pouczył pracownika o prawie do złożenia odwołania od wypowiedzenia umowy o pracę do Sądu Rejonowego – Sądu Pracy w Gdańsku w terminie 7 dni od dnia doręczenia powyższego oświadczenia.

Następnie w dniu 22 października 2012 roku powódka złożyła do Sądu Rejonowego Gdańsk- Południe w Gdańsku pozew o zasądzenie na jej rzecz odszkodowania z tytułu niezgodnego z prawem wypowiedzenia umowy o pracę.

Wobec zawarcia przez strony ugody pozasądowej z dnia 29 listopada 2012 roku powódka cofnęła pozew. Mocą powyższego porozumienia pracodawca wydał powódce nowe oświadczenie o wypowiedzeniu umowy o pracę, jako przyczynę powyższego wskazując przyczyny ekonomiczne zakładu. W jego treści okres wypowiedzenia, jak również data ustania stosunku pracy (31 stycznia 2013 roku) nie uległy zmianie. Jednocześnie w związku z jego zawarciem pozwany z tytułu rozwiązania łączącej strony umowy wypłacił na rzecz powódki kwotę 1.000 złotych.

Zdaniem Sądu Rejonowego poza sporem pozostawała również okoliczność, iż w dniu 7 stycznia 2013 roku w czasie wizyty lekarskiej został stwierdzony stan ciąży powódki. Jako przewidywany termin porodu została określona data 28 sierpnia 2013 roku. Wobec powyższego powódka pismem z dnia 7 stycznia 2013 roku, doręczonym pracodawcy w dniu 14 stycznia 2013 roku, wniosła o wycofanie złożonego jej wypowiedzenia umowy o pracę. W tym zakresie powódka podała, iż w okresie trwającego wypowiedzenia umowy o pracę zaszła w ciążę. Zgodnie zaś z treścią art. 177 § 1 kp jest ona objęta w tym okresie ochroną. Ciąża zaś została stwierdzona zaświadczeniem lekarskim, które powódka załączyła do powyższego pisma. W jego treści powódka wskazała również, iż czeka na odpowiedź pracodawcy w tym przedmiocie do dnia 21 stycznia 2013 roku.

Sąd meriti wskazał, że z zeznań powódki złożonych w toku prowadzonego postępowania wynika również, iż w dniu 22 stycznia 2013 roku powódka udała się po poradę do Państwowej Inspekcji Pracy, gdzie pouczono ją o przysługujących jej roszczeniach. W dniu 13 lutego 2013 roku powódka udała się tam ponownie.

Sąd Rejonowy stwierdził, iż z dowodów zgromadzonych w sprawie wynika również, iż w okresie od dnia 7 stycznia 2013 roku do dnia porodu powódka przebywała na zwolnieniach lekarskich. W okresie ich trwania powódka nie miała zaleceń związanych z leżeniem.

Poza sporem pozostawała również okoliczność, iż w dniu 19 sierpnia 2013 roku powódka urodziła dziecko, a zatem data zajścia przez nią w ciążę miała bezsprzecznie miejsce okresie wypowiedzenia umowy o pracę przez pracodawcę.

W ocenie Sądu Rejonowego materiał dowodowy potwierdził również, iż powódka A. Ł. złożyła powództwo w niniejszej sprawie z przekroczeniem 7 dniowego terminu na złożenie przez pracownika odwołania od wypowiedzenia umowy o pracę określonego w treści art. 264 § 1 kp. Zgodnie z jego treścią odwołanie od wypowiedzenia umowy o pracę wnosi się do sądu pracy w ciągu 7 dni od dnia doręczenia pisma wypowiadającego umowę o pracę.

Przyjmuje się, iż wypowiedzenie pracownikowi umowy o pracę jest dokonane skutecznie w momencie, w którym doszło do niego w sposób pozwalający mu zapoznać się z treścią oświadczenia pracodawcy (art. 61 kpc w zw. z art. 300 kp)

Powódka bezsprzecznie nie odwołała się w terminie wskazanym w treści art. 264 § 1 kp.

Zgodnie z ugruntowanym orzecnictwem wystąpienie przez pracownika z powództwem po terminie należy traktować, jako zawierające w sobie wniosek o przywrócenie terminu (uchwała Sadu Najwyższego z dnia 14 marca 1986 roku, III PZP 8/86, OSNCP 1986, z. 12 poz. 194).

Sąd meriti podniósł, iż terminy z art. 264 kp są zachowane, gdy pracownik najpóźniej ostatniego dnia złoży pozew we właściwym sądzie lub nada w polskim urzędzie pocztowym operatora publicznego przesyłkę do tegoż sądu.

Wskazał, iż zgodnie z treścią art. 265 §1 kp, jeżeli pracownik nie dokonał – bez swojej winy- w terminie czynności, o których mowa między innymi w treści art. 264 kp, sąd pracy na jego wniosek postanowi przywrócenie uchybionego terminu. Wniosek o przywrócenie terminu wnosi się do sądu pracy w ciągu siedmiu dni od dnia ustania przyczyny uchybienia terminu. We wniosku należy uprawdopodobnić okoliczności uzasadniające przywrócenie terminu. (art. 265 § 2 kp).

O istnieniu winy lub jej braku w uchybieniu terminowi należy wnioskować na podstawie całokształtu okoliczności sprawy. W orzecnictwie Sądu Najwyższego przyjmuje się, że brak winy pracownika w przekroczeniu terminu z art. 264 § 1 kp, należy analizować w płaszczyźnie subiektywnej oceny stanu rzeczy, zwłaszcza z uwzględnieniem stopnia jego wykształcenia i posiadanej wiedzy oraz doświadczenia życiowego, a także z uwzględnieniem obiektywnego miernika staranności, jakiej można wymagać od strony dbającej należycie o swoje interesy. (wyrok Sądu Najwyższego z dnia 13 maja 1994 roku, I PRN 21/94, OSNAPiUS z 1994 roku, Nr 5, poz. 85, z dnia 6 sierpnia 1998 roku, I PKN 258/98, OSNAPiUS z 1999 roku, Nr 17, poz. 547 oraz z dnia 17 listopada 1998 roku, I PKN 440/98, OSNAPiUS z 2000 roku, Nr 1, poz. 11)

Sąd Rejonowy wskazał, iż należy mieć również na uwadze, iż w myśl art. 265 § 2 kp pracownik powinien przede wszystkim zadbać o zachowanie stosunkowo krótkiego terminu zawitego, przy wnoszeniu stosownego powództwa do sądu pracy, a jeżeli go nie dochowa, to powinien bezzwłocznie, najdalej w ciągu 7 dni od ustania przyczyny uchybienia terminu złożyć wniosek do sądu pracy o przywrócenie terminu.

Sąd ten podkreślił, iż zgodnie z treścią art. 6 kc ciężar udowodnienia faktu spoczywa na osobie, która z tego faktu wywodzi skutki prawne. Podnieść należy, iż brak wykazania powyższych okoliczności obciążać musi zawsze podmiot, na którym spoczywa ciężar tego dowodu, Sąd nie ma bowiem ani obowiązku, ani też możliwości wyřeczania stron w wyjaśnianiu treści łączących strony stosunków, w sytuacji gdy pozostają one w tym zakresie bierne. Zgodnie z podstawową w procesie cywilnym zasadą kontrydiktoryjności, mając na uwadze treść art. 3 kpc i art. 232 kpc- w brzmieniu nadanym przez ustawę z dnia 1 marca 1996 roku o zmianie Kodeksu postępowania cywilnego, rozporządzeń Prezydenta Rzeczypospolitej – Prawo upadłościowe i Prawo o postępowaniu układowym, Kodeksu postępowania administracyjnego, ustawy o kosztach sądowych w sprawach cywilnych oraz niektórych innych ustaw (Dz. U Nr 43, poz. 189) - to strony są zobowiązane do wskazywania dowodów dla stwierdzenia faktów, z których wywodzą skutki prawne stając się dysponentem postępowania dowodowego, zaś Sąd jest zwolniony od odpowiedzialności za jego wynik. (orzeczenia Sądu Najwyższego z dnia 7 marca 1997 roku, II CKN 70/96, OSNC 1997, Nr 8, poz. 113, z dnia 16 grudnia 1997 roku, II UKN 244/98, OSNAPiUS 1999, Nr 20, poz.662).

W świetle powyższego w ocenie Sądu Rejonowego to na stronie powodowej w niniejszym postępowaniu spoczywał ciężar wykazania okoliczności usprawiedliwiających przekroczenie przez powódkę terminu do złożenia odwołania od wypowiedzenia umowy o pracę oraz złożenia przez nią pozwu w terminie 7 dni od ich ustania.

W zakresie prowadzonych w tym przedmiocie rozważań Sąd Rejonowy miał przede wszystkim na uwadze stanowisko wyrażone przez Sąd Najwyższy w wyroku z dnia 25 kwietnia 2012 roku (II PK 209/11, LEX nr 1216263, M.P.Pr. 2012/9/450), który przyjmuje za podstawę ustaleń w niniejszej sprawie, iż pracodawca nie ma obowiązku przywracać do pracy kobiety w ciąży, jeśli ta zwlekała z odwołaniem się od wypowiedzenia do sądu. Jeżeli kobieta po zwolnieniu z pracy zorientuje się, że jest w ciąży, może, co do zasady, żądać przywrócenia do pracy, przy czym pozew w tej sprawie powinna złożyć w ciągu 7 dni od uzyskania potwierdzenia, że spodziewa się dziecka, a nie gdy lekarz określi termin porodu.

Na gruncie powyższego orzeczenia Sąd Najwyższy wskazał, iż co do zasady powódka, będąc w ciąży w okresie wypowiedzenia, miała prawo występowania z roszczeniem o przywrócenie do pracy, mimo iż wiązała ją umowa terminowa. Nie oznacza to jednak, że nie musiała respektować żadnych terminów do składania pozwu.

Powszechnie przyjmuje się bowiem, że w sytuacji gdy pracownica, która początkowo nie kwestionowała wypowiedzenia umowy, może tego dokonać gdy po wypowiedzeniu złożonym jej przez pracodawcę okazało się, że jest w ciąży. Termin dla złożenia pozwu trzeba w takiej sytuacji liczyć od daty pozyskania przez zainteresowaną informacji o stanie ciąży (wyrok Sądu Najwyższego z 29 marca 2001 roku, I PKN 330/00, OSNP 2003, Nr 1, poz. 11). W sprawie ważna jest zatem przy takiej interpretacji data pozyskania przez pracownicę informacji o stanie ciąży.

Sąd Najwyższy w uzasadnieniu wskazanego wyżej orzeczenia podkreślił, iż w świetle utrwalonego orzecznictwa terminy określone w art. 264 kp mają charakter materialnoprawny, co ma daleko idące konsekwencje w zakresie instytucji przywracania terminów. Mianowicie ten właśnie charakter nie pozwala na zastosowanie do nich norm procesowych odnoszących się do przywrócenia terminu. Takie jest utrwalone od 1986 roku orzecznictwo Sądu Najwyższego (uchwała składu siedmiu sędziów Sądu Najwyższego z dnia 14 marca 1986 r., II PZP 8/86, OSNCP 1986 Nr 12, poz. 194; wyrok Sądu Najwyższego z 18 grudnia 2003 r., I PK 117/03, M.Prawn. 2004/3/107; a ostatnio wyrok Sądu Najwyższego z 18 maja 2010 r., I PK 15/10, LEX 602201, wyrok Sądu Najwyższego z 12 stycznia 2011 r., II PK 186/10 - niepubl.). Innymi słowy sąd zobowiązany jest do oddalenia powództwa, jeżeli pozew wniesiony został po upływie terminów określonych w art. 264 kp., których nie przywrócono na zasadzie art. 265 § 1 kp oraz po upływie terminu określonego w art. 265 § 2 k.p.

Na gruncie przedmiotowej sprawy Sąd Najwyższy przyjął również, iż rozważania wymagało także czy istniały przesłanki do przywrócenia terminu materialnoprawnego na zasadzie art. 265 kp. Powyższy stanowi bowiem, iż sąd pracy przywróci pracownikowi na jego wniosek termin do zgłoszenia roszczenia, przekroczony z przyczyn przez niego niezawinionych.

W myśl hipotezy zawartej w normie powołanego przepisu przywrócenie uchybionego terminu możliwe przy spełnieniu przesłanki braku winy pracownika w przekroczeniu terminu. Przy czym może to być zarówno postać winy umyślnej, jak i nieumyślnej. Przepis nie reguluje bowiem tej materii, stanowiąc tylko o braku 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. Muszą zatem zaistnieć szczególne okoliczności, które spowodowały opóźnienie w wytoczeniu powództwa oraz związek przyczynowy pomiędzy tymi okolicznościami a niedochowaniem terminu do wystąpienia strony na drogę sądową (wyrok Sądu Najwyższego z dnia 22 listopada 2001 r., I PKN 660/00, OSNP 2003, Nr 20, poz. 487). Za przyczyny te judykatura najczęściej uznaje stan zdrowia pracownika, uniemożliwiający mu fizycznie dochowanie terminu lub utrudniający właściwą ocenę sytuacji i podjęcie prawidłowych działań (wyroki Sądu Najwyższego z 25 sierpnia 1998 r., I PKN 270/98, OSNP 1999, Nr 18, poz. 576; z 7 sierpnia 2002 r., I PKN 480/01, OSNP 2004, Nr 8, poz. 138 i z 11 maja 2006 r., II PK 277/05, OSNP 2007, nr 9-10, poz. 130), niedopełnienie przez pracodawcę wynikającego z art. 30 § 5 k.p. obowiązku pouczenia o przysługującym pracownikowi prawie odwołania się od rozwiązania stosunku pracy (wyroki Sądu Najwyższego z 5 września 1997 r., I PKN 285/97, OSNP 1998, Nr 11, poz. 323; z 12 stycznia 1998 r., I PKN 468/97, OSNP 1998 Nr 23, poz. 678; z 23 listopada 2000 r., I OKN 117/00, OSNP 2002, Nr 13, poz. 304; z 5 lutego 2002 r., I PKN 845/00, OSNP 2004 Nr 3, poz. 46; z 18 grudnia 2003 r., I PK 100/03, LEX nr 320015 i z 17 listopada 2004 r., II PK 62/04, OSNP 2005, Nr 8, poz. 111).

Sąd Najwyższy podkreślił również, iż okoliczności świadczące ewentualnie o braku winy w niedochowaniu terminu muszą być konfrontowane z całokształtem stanu faktycznego sprawy, a także z indywidualnymi cechami pracownika, by ocenić ich wpływ na procesy decyzyjne strony i w konsekwencji by móc przyjąć istnienie lub nieistnienie winy w uchybieniu terminu do wystąpienia z roszczeniami na drogę sądową.

Przesłankę z art. 265 §1 kp trzeba zatem analizować przy uwzględnieniu z jednej strony subiektywnej zdolności wnioskodawcy do oceny rzeczywistego stanu rzeczy, mierzonej zwłaszcza poziomem wykształcenia, skalą posiadanej wiedzy prawniczej i życiowego doświadczenia, z drugiej zaś obiektywizowanego stopnia staranności, jakiej można oczekiwać od osoby należycie dbającej o swoje interesy (wyroki Sądu Najwyższego z 13 maja 1994 r., I PRN 21/94, OSNP 1994, Nr 5, poz. 85; z 11 maja 2006 r., II PK 277/05, OSNP 2007, Nr 9-10, poz. 130).

W ocenie Sądu Rejonowego rozważania poczynione przez Sąd Najwyższy na gruncie powołanego wyżej orzeczenia można wprost przenieść na grunt przedmiotowej sprawy.

Powódka bowiem składając pozew w dniu 18 lutego 2013 roku również przekroczyła termin do złożenia żądania przywrócenia jej do pracy.

Bezsprzecznie bowiem w dniu 7 stycznia 2013 roku powódka dowiedziała się o stanie ciąży, od tejże zatem daty biegł termin 7 dni na złożenie przez nią żądania przywrócenia do pracy.

W ocenie Sądu Rejonowego materiał dowodowy sprawy nie daje podstaw do przyjęcia, iż w stosunku do powódki miały miejsce jakiegokolwiek okoliczności uniemożliwiające złożenie przez nią powyższego odwołania w terminie wynikającym z obowiązujących przepisów prawa.

Powódka wprawdzie od dnia 7 stycznia 2013 roku przebywała na zwolnieniu lekarskim jednak mogła chodzić, ze względu na stan zdrowia nie miała bowiem zalecenia leżenia. Nadto w analizowanym okresie podejmowała czynności związane z doręczonym jej przez pracodawcę wypowiedzeniem umowy, czego wyrazem są jej działania

przed Państwową Inspekcją Pracy, gdzie w dniach 22 stycznia 2013 roku oraz 13 lutego 2013 roku otrzymała stosowne porady prawne w zakresie przysługujących jej roszczeń.

Mimo jednak powyższych pouczeń nadal zwlekała ze złożeniem pozwu w sprawie.

Na uwzględnienie nie zasługują również w tym zakresie twierdzenia powódki, iż opóźnienie w złożeniu przez nią pozwu w sprawie, wynikało z treści przesłanego do pracodawcy pisma z dnia 7 stycznia 2013 roku, doręczonego mu w dniu 14 stycznia 2013 roku, w którym wskazała, iż odpowiedzi z jego strony w przedmiocie ewentualnego cofnięcia złożonego jej wypowiedzenia oczekuje do dnia 21 stycznia 2013 roku.

W tym zakresie podkreślić należy, iż mimo określenia przez powódkę tejże daty granicznej również po tej dacie powódka nadal zwlekała ze złożeniem pozwu w sprawie, nie podejmując żadnych czynności, aż do dnia 18 lutego 2013 roku.

Zdaniem Sądu Rejonowego z materiału dowodowego sprawy nie wynika również, iż w tym okresie miały miejsce jakiegokolwiek okoliczności usprawiedliwiające przekroczenie przez nią terminu do złożenia odwołania od wypowiedzenia umowy o pracę.

Na gruncie prowadzonych rozważań Sąd meriti miał na uwadze, iż oczywiście choroba może być okolicznością wyłączającą winę pracownika w uchybieniu terminu z art. 264 § 1 kp. (wyrok Sądu Najwyższego z 25 sierpnia 1998 roku, I PKN 270/98, OSNAPiUS 199 Nr 18, poz. 576), jednak nie zawsze okres niedyspozycji związanej z ciążą usprawiedliwia uchybienie terminu do wniesienia pozwu.

W ocenie Sądu Rejonowego nie ma powodu, by uznawać, iż powyższe powinno rozciągać się na art. 265 § 1 kp, jeżeli stan ciąży nie był na tyle groźny, by wyłączał powódkę z funkcjonowania i z możliwości dokonania prostych działań, między innymi polegających na złożeniu odwołania do sądu pracy. Zwłaszcza, iż powódka nie wskazywała w tym zakresie na żadne ograniczenia, czy trudności. Poza tym podejmowała ona skuteczne czynności wobec innych instytucji, przykładowo Państwowej Inspekcji Pracy, udając się po stosowne porady.

W tym zakresie należy mieć na uwadze ugruntowany w orzecznictwie pogląd, iż uzyskanie przez pracownika od Państwowego Inspektora Pracy informacji o terminie do złożenia odwołania od wypowiedzenia, czy rozwiązania umowy o pracę oznacza ustanie przyczyny usprawiedliwiającej przekroczenie terminu z art. 264 kp. (wyrok Sądu Najwyższego z dnia 12 stycznia 1998 roku, I PKN 468/97, OSNP 1998, Nr 23, poz. 679, OSP 1999, Nr 2, poz. 47)

Reasumując w ocenie Sądu Rejonowego nie zaistniały w sprawie żadne okoliczności, które pozwoliłyby na wyłączenie winy powódki w uchybieniu terminu z art. 264 § 1 kp.

Zdaniem Sądu Rejonowego powódka w toku prowadzonego postępowania nie wykazała, iż uchybienie przez nią terminowi określonymu w treści art. 264 § 1 kp nastąpiło bez jej winy.

Zdaniem tegoż Sądu to na stronie powodowej w niniejszym postępowaniu spoczywał ciężar wykazania, iż w okresie od dnia 7 stycznia 2013 roku do dnia 18 lutego 2013 roku zachodziły okoliczności usprawiedliwiające i wyłączające winę pracownika w przekroczeniu terminu do złożenia odwołania w sprawie. W tym zakresie winna ona zatem przedstawić Sądowi wiarygodne dowody powyższe potwierdzające.

Mając na uwadze okoliczności podniesione przez powódkę Sąd Rejonowy uznał że nie przedstawiła ona w tym przedmiocie żadnych wiarygodnych dowodów świadczących o braku zawinienia w złożeniu odwołania.

W ocenie Sądu Rejonowego powódka nie dopełniła również wymogów określonych w treści art. 265 § 1 i 2 kp, zgodnie z którym wniosek o przywrócenie terminu wnosi się do sądu pracy w terminie 7 dni od ustania przyczyny uchybienia terminu, w którym należy uprawdopodobnić okoliczności uzasadniające przywrócenie terminu. Wskazał bowiem, iż to na stronie powodowej spoczywał również ciężar wykazania, iż dopełniła ona wymogów związanych z zachowaniem 7 dniowego terminu na złożenie wniosku o przywrócenie terminu do złożenia odwołania od momentu ustania przyczyn

uchybiecia terminu. Nawet przy hipotetycznym przyjęciu, iż w stosunku do pracownika zachodziłyby okoliczności usprawiedliwiające opóźnienie w złożeniu odwołania, to uchybienie terminowi do złożenia wniosku o przywrócenie terminu od ustania przyczyn jego uchybiecia stanowi bezsprzecznie przeszkodę do jego uwzględniania.

W świetle powyższego Sąd meriti stwierdził, iż powódka bezsprzecznie uchybiła również terminowi określonymu na gruncie art. 265 kp.

Bezsprzecznie zatem w ocenie Sądu Rejonowego złożenie przez nią odwołania dopiero w dniu 18 lutego 2013 roku zostało złożone z przekroczeniem terminu z art. 264 § 1 kp w zw. z art. 265 § 1 i 2 kp.

Sąd meriti podkreślił, iż na powódce, jako osobie dbającej należycie o swoje interesy spoczywa obowiązek zachowania minimum staranności przy wypełnianiu spoczywających na niej obowiązków pracowniczych, zwłaszcza mając na uwadze jej wieloletni staż pracy. Stwierdził, iż terminy przewidziane w art. 264 i 265 kp są terminami prawa materialnego, do których nie mają zastosowania przepisy Kodeksu Postępowania Cywilnego.

Stwierdził, że Sąd oddalił zatem powództwo, jeżeli pozew został wniesiony po upływie terminów określonych w treści art. 264 kp, których nie przywrócono. (uchwała Sądu Najwyższego z dnia 14 marca 1986, III PZP 8/86, OSNCP 1986, z. 12, poz. 194)

Stwierdził, że niezachowanie przez pracownika terminu do wniesienia odwołania od wypowiedzenia warunków umowy o pracę wyłącza również obowiązek Sądu rozważania legalności i zasadności okoliczności związanych z wypowiedzeniem pracownikowi umowy o pracę. (wyrok Sądu Najwyższego z dnia 23 listopada 2001 roku, I PKN 693/00, OSNAPiUS z 2003 roku, Nr 22, poz. 539, wyrok Sądu Najwyższego z dnia 23 czerwca 2005 roku, II PK 287/2004, Pr. Pracy 2006/1/33)

Z powyższych przyczyn powództwo o przywrócenie powódki do pracy zostało przez Sąd Rejonowy oddalone na podstawie art. 264 § 1 kp w zw. z art. 265 kp. O czym Sąd ten orzekł w punkcie I wyroku.

Odnosnie kosztów procesu Sąd Rejonowy miał na uwadze treść art. 102 kpc, zgodnie z którego treścią w wypadkach szczególnie uzasadnionych, Sąd może zasądzić od strony przegrywającej tylko część kosztów albo nie obciążać jej w ogóle kosztami. Mając na uwadze powyższą regulację, która przyznaje Sądowi pewną swobodę w zasądzeniu kosztów procesu, przy uwzględnieniu zasad słuszności, Sąd meriti uznał, iż w niniejszym postępowaniu niecelowym jest obciążenie powódki kosztami procesu tj. kosztami zastępstwa procesowego należnymi stronie przeciwnej w związku z oddaleniem powództwa. (punkt II wyroku). Względem słuszności decydujące o nie obciążeniu kosztami procesu są pojęciem, które może być rozumiane szeroko.

W niniejszym postępowaniu odstępując od obciążania powódki A. Ł. kosztami zastępstwa procesowego Sąd meriti miał na uwadze jej trudną sytuację życiową oraz finansową, w szczególności fakt, iż aktualnie nigdzie nie pracuje i wraz z dzieckiem pozostaje na utrzymaniu małżonka.

Apelację od wyroku wywiodła powódka zaskarżając wyrok ten w całości i zarzucając mu:

- naruszenie prawa materialnego tj. art. 265 §1 kp przez niezastosowanie tego przepisu i nie przywrócenie powódce terminu do wniesienia pozwu o przywrócenie do pracy mimo, że powódka bez swojej winy uchybiła terminowi do wniesienia pozwu określonego w art.264 k.p;
- sprzeczność ustaleń Sądu z materiałem dowodowym sprawy co do oceny przesłanki winy pracownika w przekroczeniu terminu do wniesienia pozwu o przywrócenie do pracy przez niesłuszne przyjęcie, że stan zdrowia ciężarnej powódki nie był okolicznością wyłączającą jej winę w uchybieniu terminu z art. 264 §1 Kp oraz przez niesłuszne przyjęcie, że powódka otrzymała stosowne porady prawne w zakresie przysługujących jej roszczeń od Państwowej Inspekcji Pracy, w sytuacji gdy powódka od daty stwierdzenia ciąży pozostawała na zwolnieniu lekarskim z powodu oznak zagrożenia ciąży, natomiast Państwowa Inspekcja Pracy, do której powódka zwróciła się o pomoc w dniu 22 stycznia 2013 r. nie poinformowała ją o zawitych terminach obowiązujących do ubiegania

się o swoje roszczenia pracownicze przed Sądem, zalecając oczekiwanie na pozytywną decyzję pracodawcy, który został przez powódkę o fakcie jej ciąży powiadomiony pisemnie, w terminie 7 dni od chwili dowiedzenia się przez powódkę o tym fakcie jako, że zgodnie z art.177 Kp pracodawca wobec ciąży powódki nie może wypowiedzieć jej umowy o pracę, powódka została poinformowana, że służy jej prawo odwołania do Sądu oraz prawo złożenia skargi do Państwowej Inspekcji Pracy, ale bez wskazania jakichkolwiek terminów;

- błąd w ustaleniach faktycznych przyjętych za podstawę rozstrzygnięcia o zawinięciu powódki w uchybieniu terminu do odwołania się do Sądu od wypowiedzenia umowy o pracę przez błędną ocenę jej stanu zdrowia oraz możliwości starannego działania w sprawach pracowniczych w sytuacji gdy Państwowa Inspekcja Pracy udzielając wskazówek powódce nie poinformowała ją o konieczności zachowania terminu, a powódka natychmiast jak tylko się dowiedziała zawiadomiła pracodawcę o ciąży i przedłożyła na tę okoliczność zaświadczenie lekarskie;
- naruszenie przepisu prawa procesowego, a mianowicie art.233 kpc przez nie swobodną a dowolną ocenę stanu zdrowia powódki jako okoliczności nie wyłączającej winy powódki w uchybieniu terminu z art.264§ 1 Kp , albowiem fakt, że z zaświadczenia lekarskiego wynika, że powódka w czasie zwolnienia lekarskiego mogła chodzić nie może być jednoznaczny z jej dobrym stanem zdrowia pozwalającym na pełne rozeznanie co do postępowania prawnego po stwierdzeniu ciąży, polegającego na wytoczeniu powództwa o przywrócenie do pracy w zawitym terminie 7 dni, z wnioskiem o przywrócenie terminu, w sytuacji gdy ani pracodawca ani Państwowa Inspekcja Pracy nie powiadomiła powódki o takim trybie postępowania, a powódka była przekonana, że wobec treści art.177 kp powiadomienie pracodawcy o fakcie ciąży daje jej pełną ochronę prawną przed wypowiedzeniem umowy o pracę, tym bardziej, że cofnęła ona wcześniej wytoczone w terminie powództwo wobec zawarcia z pracodawcą ugody pozasądowej

Mając na uwadze powyższe zarzuty wniosła :

- przywrócenie powódce terminu do wniesienia pozwu przeciwko pozwanemu pracodawcy o przywrócenie do pracy na dotychczasowych warunkach pracy i płacy;

oraz

- uchylenie zaskarżonego wyroku w całości i przekazanie sprawy Sądowi I instancji do ponownego rozpoznania

W uzasadnieniu apelacji skarżąca wskazała, iż zaskarżonym wyrokiem z dnia 10.10.2013 r. w sprawie sygn. akt VI P 147/13 Sąd Rejonowy Gdańsk-Południe w Gdańsku VI Wydział Pracy i Ubezpieczeń Społecznych oddalił powództwo o przywrócenie powódki do pracy z powodu wniesienia przez powódkę pozwu po upływie terminów określonych w treści art.264 k.p., które to terminy nie zostały przez Sąd przywrócone.

Zdaniem skarżącej Sąd dokonał błędnej oceny stanu faktycznego stanowiącego całokształt okoliczności mających wpływ na ustalenie czy zachodzą przesłanki do przywrócenia powódce terminu do wniesienia odwołania od wypowiedzenia umowy o pracę.

Sąd błędnie ocenił stan zdrowia powódki, przebywającej w okresie ciąży na zwolnieniu lekarskim już od chwili stwierdzenia przez lekarza ciąży, jako, że ciąża od początkowego okresu wykazywała oznaki zagrożonej. Powódka nie zgodziła się z poglądem Sądu, że skoro ze wskazań lekarskich wynika, że powódka mogła chodzić, to jej stan zdrowia był na tyle dobry, że miała rozeznanie jak podjąć skuteczne działanie prawne, jakie obowiązują terminy zawite do wniesienia odwołania do Sądu Pracy w sytuacji w jakiej się znalazła. Podkreśliła, że złożyła w terminie 7 dni po otrzymaniu wypowiedzenia odwołanie do Sądu, ale cofnęła powództwo wobec zawarcia ugody sądowej co do określenia prawidłowych przyczyn wypowiedzenia jej przez pracodawcę umowy o pracę i wypłacenia jej 1000 złotych odszkodowania.

Powódka wskazała, iż wobec nowej okoliczności dotyczącej ciąży, o której powzięła wiadomość w dniu 7 stycznia 2013 r. tj. już po dacie zawarcia ugody i cofnięcia pozwu a w okresie kiedy była pracownikiem pozwanego, była przekonana,

że wobec obejmującej jej ochrony prawnej z art.177 KP wystarczający jest pisemny wniosek do pracodawcy o wycofanie wypowiedzenia umowy o pracę i powiadomienie pracodawcy o tym fakcie oraz przedłożenie zaświadczenia lekarskiego potwierdzającego fakt ciąży, co też uczyniła, zwracając się do pracodawcy o odpowiedź w ciągu 14 dni tj. do dnia 21.01.2013 r. Natomiast wobec braku odpowiedzi ze strony pracodawcy, powódka w dniu 22.01.2013 r. zwróciła się o pomoc do Państwowej Inspekcji Pracy, gdzie uzyskała potwierdzenie, że jako ciężarnej przysługuje jej ochrona prawna przed wypowiedzeniem umowy o pracę i że ma oczekiwać na pozytywną odpowiedź zakładu pracy w tej sprawie. Dopiero w dniu 13 lutego 2013 r., gdy powódka otrzymała od pozwanego zakładu pracy świadectwo pracy zorientowała się, że zakład pracy rozwiązał z nią umowę o pracę z naruszeniem przepisu art.177 kp.

W dalszej kolejności po zasięgnięciu opinii Państwowej Inspekcji Pracy w dniu otrzymania świadectwa pracy tj. 13.02.br., niezwłocznie w dniu 18 lutego 2013 r. złożyła do Sądu pozew o przywrócenie jej do pracy.

W ocenie skarżącej Sąd I instancji sprzecznie z materiałem dowodowym ustalił, że powódka była pouczona przez PIP o przysługujących jej prawach i procedurze sądowej. Państwowa Inspekcja Pracy pouczyła powódkę o treści art.177 kp, o możliwości złożenia skargi do tej instytucji oraz o możliwości złożenia odwołania do Sądu, ale nie poinformowała powódki o obowiązujących terminach zawitych zgodnie z treścią art. 264 kp, wręcz przeciwnie zalecała oczekiwanie na pozytywną decyzję pracodawcy w przedmiocie cofnięcia wypowiedzenia o pracę, wobec otrzymania wiadomości o fakcie zajścia w ciążę przez powódkę i wobec ustawowego zakazu rozwiązania umowy o pracę z powódką w tych okolicznościach.

Zdaniem powódki w świetle całokształtu okoliczności sprawy, zarówno niedyspozycji powódki z powodu zagrożonej ciąży o wyjątkowo ciężkim przebiegu jak również wobec braku pouczenia powódki zarówno ze strony pracodawcy, który nie odpowiedział na jej zawiadomienie o fakcie ciąży i z naruszeniem przepisów prawa pracy rozwiązał umowę o pracę z ciężarną pracownicą, a także wobec braku pouczenia o obowiązujących terminach odwołania do Sądu przez Państwową Inspekcję Pracy nie przywrócenie przez Sąd orzekający powódce terminu do wniesienia pozwu o przywrócenie do pracy narusza art.265 Kp, który stanowi, że Sąd przywraca uchybiony termin pracownikowi, który nie dokonał w terminie czynności bez swej winy.

Powódka podkreśliła, że nielogiczne i przekraczające swobodną ocenę dowodów jest przyjęcie przez Sąd, że powódka otrzymała stosowne porady prawne w Państwowej Inspekcji Pracy i świadomie działała na swoją niekorzyść zwlekając ze złożeniem odwołania do Sądu. Należy podkreślić, że udzielanie porad prawnych nie leży w obowiązkach tej instytucji. Państwowa Inspekcja Pracy skierowała do Sądu wnioski o ukaranie prezesa pozwanego zakładu pracy, o czym powiadomiła powódkę jako osobę pokrzywdzoną pismem z dnia 22.03.2013 r., informując, że nie ma kompetencji do przywrócenia powódki do pracy.

Stwierdziła, że nie rozpatrzenie przez Sąd jej odwołania z powodu nie przywrócenia uchybionego przez nią bez jej winy zawitego terminu do dokonania tej czynności jest bardzo krzywdzące dla powódki, która nie otrzymała świadczeń z ubezpieczenia społecznego w związku z macierzyństwem, mimo, że przepracowała 3 lata w pozwanym zakładzie pracy, a rozwiązanie umowy o pracę nastąpiło z naruszeniem art.177 kp przez pracodawcę.

Sąd Okręgowy zważył co następuje :

Apelacja powódki jest uzasadniona w zakresie w jakim zmierza do uchylecia zaskarżonego wyroku i przekazania sprawy do ponownego rozpoznania Sądowi Rejonowemu.

Godzi się w tym miejscu wskazać, iż usytuowanie sądu II instancji jako sądu ad meriti oznacza – w granicach wniesionej apelacji – powinność Sądu rozważenia na nowo całego zebranego w sprawie materiału dowodowego oraz dokonania jego własnej samodzielnej oceny prawnej. W konkluzji powyższych uwag stwierdzić należy, iż stanowisko Sądu Okręgowego w zakresie ustaleń faktycznych pokrywa się ze ustaleniami dokonanymi przez Sąd Rejonowy w uzasadnieniu zaskarżonego orzeczenia, jednak ocena prawna tych ustaleń, co do spełniania przesłanek do przywrócenia terminu jest odmienna od stanowiska zaprezentowanego przez Sąd pierwszej instancji.

Najważniejsza w sprawie jest ocena, czy doszło do przekroczenia przez powódkę terminu z art. 264 § 1 k.p. i czy była prawna możliwość w omawianym przypadku do zastosowania instytucji przywrócenia terminu, o której mowa w art. 265 § 1 k.p. Jeśliby bowiem uznać, że termin był zachowany, to wówczas należałoby orzec merytorycznie o roszczeniu powódki, przy uwzględnieniu obowiązującego prawa, w tym klauzul generalnych i wszystkich okoliczności spornego przypadku.

Analizując sporny przypadek Sąd Rejonowy dokonał wadliwej subsumcji art. 265 § 1 k.p. Dlatego wyrok wymagał uchylenia, bez konieczności badania, czy zaistniały przesłanki przywrócenia do pracy.

Niezachowanie przez pracownika terminu do zaskarżenia wypowiedzenia umowy o pracę wyłącza potrzebę rozważania zasadności i legalności przyczyn tego wypowiedzenia (por. wyrok SN z 23 czerwca 2005 r., II PK 287/04, Pr. Pracy 2006/1/33).

Rozważania należy rozpocząć od stwierdzenia, że w świetle utrwalonego orzecznictwa terminy określone w art. 264 k.p. mają charakter materialnoprawny, co ma daleko idące konsekwencje w zakresie instytucji przywracania terminów. Mianowicie ten właśnie charakter nie pozwala na zastosowanie do nich norm procesowych odnoszących się do przywrócenia terminu. Takie jest utrwalone od 1986 r. orzecznictwo Sądu Najwyższego (por. uchwała składu siedmiu sędziów z dnia 14 marca 1986 r., II PZP 8/86, OSNCP 1986 nr 12, poz. 194; wyrok SN z 18 grudnia 2003 r., I PK 117/03 M.Prawny 2004/3/107; a ostatnio wyrok SN z 18 maja 2010 r., I PK 15/10 - LEX 602201). Innymi słowy sąd zobowiązany jest do oddalenia powództwa, jeżeli pozew wniesiony został po upływie terminów określonych w art. 264 k.p., których nie przywrócono na zasadzie art. 265 § 1 k.p. oraz po upływie terminu określonego w art. 265 § 2 k.p.

Instytucja przywrócenia terminu, o której stanowi art. 265 k.p., nie jest tożsama z tą, o której traktuje art. 168 i następnie k.p.c. Art. 265 § 1 k.p. stanowi, iż sąd pracy przywróci pracownikowi na jego wniosek termin do zgłoszenia roszczenia, przekroczony z przyczyn przez niego niezawinionych. W myśl hipotezy zawartej w normie powołanego przepisu przywrócenie uchybionego terminu możliwe przy spełnieniu przesłanki braku winy pracownika w przekroczeniu terminu. Przy czym może to być zarówno postać winy umyślnej, jak i nieumyślnej. Przepis nie reguluje bowiem tej materii, stanowiąc tylko o braku 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. Muszą zatem zaistnieć szczególne okoliczności, które spowodowały opóźnienie w wytoczeniu powództwa oraz związek przyczynowy pomiędzy tymi okolicznościami a niedochowaniem terminu do wystąpienia strony na drogę sądową (por. wyrok Sądu Najwyższego z dnia 22 listopada 2001 r., I PKN 660/00, OSNP 2003, nr 20, poz. 487). Za przyczyny te judykatura najczęściej uznaje stan zdrowia pracownika, uniemożliwiający mu fizycznie dochowanie terminu lub utrudniający właściwą ocenę sytuacji i podjęcie prawidłowych działań (wyroki Sądu Najwyższego z dnia 25 sierpnia 1998 r., I PKN 270/98, OSNP 1999, nr 18, poz. 576; z dnia 7 sierpnia 2002 r., I PKN 480/01, OSNP 2004, nr 8, poz. 138 i z dnia 11 maja 2006 r., II PK 277/05, OSNP 2007, nr 9-10, poz. 130), niedopełnienie przez pracodawcę wynikającego z art. 30 § 5 k.p. obowiązku pouczenia o przysługującym pracownikowi prawie odwołania się od rozwiązania stosunku pracy (wyroki Sądu Najwyższego z dnia 5 września 1997 r., I PKN 285/97, OSNP 1998, nr 11, poz. 323; z dnia 12 stycznia 1998 r., I PKN 468/97, OSNP 1998, nr 23, poz. 678; z dnia 23 listopada 2000 r., I OKN 117/00, OSNP 2002, nr 13, poz. 304; z dnia 5 lutego 2002 r., I PKN 845/00, OSNP 2004, nr 3, poz. 46; z dnia 18 grudnia 2003 r., I PK 100/03, LEX nr 320015 i z dnia 17 listopada 2004 r., II PK 62/04, OSNP 2005, nr 8, poz. 111).

Brakuje natomiast jednolitości podglądów Sądu Najwyższego, co do braku winy pracownika w niedochowaniu terminu na wnoszenie pozwu z uwagi na mylne subiektywne przeświadczenie, że zatrudnienie będzie kontynuowane lub z uwagi na prowadzone negocjacje w przedmiocie ugodowego załatwienia konfliktu (por. w tym względzie wyrok Sądu Najwyższego z dnia 21 stycznia 1999 r., I PKN 546/99, OSNP 2000, nr 5, poz. 182 oraz wyroki Sądu Najwyższego z dnia 7 września 1994 r., I PRN 55/94, OSNP 1995, nr 4, poz. 45 i z dnia 21 lutego 2002 r., I PKN 925/00, PiZS 2002, nr 10, s. 38, wyrok z 1 grudnia 1999, I PKN 429/99 - OSNP 2001/8/265.). Nie ma tu zatem żadnej reguły ogólnej wypracowanej przez judykaturę, na którą można by się powoływać rozstrzygając sprawę. Okoliczności świadczące ewentualnie o braku winy w niedochowaniu terminu muszą być konfrontowane z całokształtem stanu

faktycznego sprawy, a także z indywidualnymi cechami pracownika, by ocenić ich wpływ na procesy decyzyjne strony i w konsekwencji, by móc przyjąć istnienie lub nieistnienie winy w uchybieniu terminu do wystąpienia z roszczeniami na drogę sądową. Przesłankę z art. 265 § 1 k.p. trzeba zatem analizować przy uwzględnieniu z jednej strony subiektywnej zdolności wnioskodawcy do oceny rzeczywistego stanu rzeczy, mierzonej zwłaszcza poziomem wykształcenia, skalą posiadanej wiedzy prawniczej i życiowego doświadczenia, z drugiej zaś - z obiektywowanego stopnia staranności, jakiej można oczekiwać od osoby należycie dbającej o swoje interesy (por. wyrok Sądu Najwyższego z dnia 13 maja 1994 r., I PRN 21/94, OSNP 1994, nr 5, poz. 85).

Przenosząc te ogólne rozważania na stan faktyczny występujący w niniejszej sprawie wypada wziąć pod uwagę fakt, iż w okolicznościach spornego przypadku, który niewątpliwie jest przypadkiem szczególnym z uwagi na okoliczność wcześniejszego wypowiedzenia powodce umowy o pracę, wytoczenia powództwa przez powódkę a także zawarcia ugody pozasądowej w tym zakresie i umorzeniem postępowania sądowego a także z uwagi na okoliczność stwierdzenia stanu ciąży w trakcie okresu wypowiedzenia, Sąd winien rozważyć czy świetle wszystkich tych okoliczności zasadnym jest uznanie iż zaistniały przesłanki do przywrócenia terminu.

Sąd Okręgowy dokonując samodzielnej oceny stanu faktycznego sprawy uznał, iż powódka niewątpliwie uchybiła 7 dniowemu terminowi do wniesienia powództwa do Sądu o przywrócenie do pracy ale uchybienia tego dokonała nie ze swojej winy, przy czym Sąd ocenił brak winy pracownika w niedochowaniu terminu biorąc pod mylne subiektywne przeświadczenie, że zatrudnienie będzie kontynuowane z uwagi na normę prawną opisaną w art. 177 kp.

Sąd drugiej instancji dokonując wnikliwej analizy materiału dowodowego uznał, także, iż powódka podejmowała szereg czynności w przedmiotowej sprawie w celu uzyskania zamierzonego skutku przywrócenia do pracy a mianowicie pismem z dnia 7 stycznia 2013 roku, doręczonym pracodawcy w dniu 14 stycznia 2013 roku, wniosła o wycofanie złożonego jej wypowiedzenia umowy o pracę. W tym zakresie powódka podała, iż w okresie trwającego wypowiedzenia umowy o pracę zaszła w ciążę a zgodnie z treścią art. 177 § 1 kp jest ona objęta w tym okresie ochroną. Ciąża zaś została stwierdzona zaświadczeniem lekarskim, które powódka załączyła do powyższego pisma. W jego treści powódka wskazała również, iż czeka na odpowiedź pracodawcy w tym przedmiocie do dnia 21 stycznia 2013 roku.

W dniu 22 stycznia 2013 roku powódka udała się po poradę do Państwowej Inspekcji Pracy, gdzie pouczono ją o przysługujących jej roszczeniach. W dniu 13 lutego 2013 roku powódka udała się tam ponownie a w dniu 18 lutego 2013 r. złożyła pozew w niniejszej sprawie.

W dniu 13 lutego 2013 roku powódka dokonała również zwrotu wypłaconej jej przez pozwanego kwoty 1.000 złotych. W okresie od dnia 7 stycznia 2013 roku do dnia porodu powódka przebywała na zwolnieniach lekarskich.

W ocenie Sądu Okręgowego wszystkie te okoliczności sprawy wskazują, iż powódka po uzyskaniu informacji o ciąży w dniu 7 stycznia 2013r. skierowała pismo do pracodawcy wraz z dokumentem poświadczającym ten stan oraz określiła pracodawcy termin do odpowiedzi i decyzji o przywróceniu do pracy a następnie dwukrotnie udała się do Państwowej Inspekcji Pracy celem zasięgnięcia informacji co do zakresu postępowania w sprawie a następnie po bezskutecznym upływie terminu określonego pracodawcy, skierowała sprawę na drogę postępowania sądowego.

Na uwagę zasługuje także fakt, iż stwierdzenie stanu ciąży w okresie trwającego wypowiedzenia umowy o pracę uwarunkowanego zawartą ugodą pozasądową jest szczególnym przypadkiem, gdyż co do zasady wypowiedzenie w trakcie, którego powódka zaszła w ciążę nie było „nowym „ wypowiedzeniem złożonym przez pracodawcę ale „wypowiedzeniem wcześniejszym”, co do którego strony wyneogowały warunki rozwiązania umowy o pracę w ugodzie pozasądowej a tym samym „wyneogowane wypowiedzenie” nie zwierało pouczenia o możliwości odwołania się do Sądu a postępowanie sądowe wcześniej zainicjowanej przez powódkę zostało umorzone z uwagi na zawarcie ugody.

W ocenie powyższego uznać należy, że powódka uchybiła terminowi z art. 264 § 1 k.p. nie ze swej winy, o czym mowa w art. 265 § 1 k.p. , co skutkuje o zasadności przywrócenia terminu do wniesienia powództwa.

Uwzględniając powyższe wskazać należy, iż zgodnie z dyspozycją art. 386 § 4 k.p.c. Sąd drugiej instancji może uchylić zaskarżony wyrok i przekazać sprawę do ponownego rozpoznania tylko w razie nierozpoznania przez sąd pierwszej instancji istoty sprawy i konieczności przeprowadzenia postępowania dowodowego w całości .

Mając nadto na uwadze ugruntowane orzecznictwo Sądu Najwyższego, który wyjaśnieniem pojęcia „nierozpoznanie materialnej istoty sprawy” zajmował się wielokrotnie, posiłkowo przytoczyć należy wyroki Sądu Najwyższego z dnia 23 września 1998 r., II CKN 897/97 oraz z dnia 12 lutego 2002 r. I CKN 486/00 (niepubl.), w których Sąd Najwyższy stwierdził, iż nierozpoznanie sprawy oznacza zaniechanie przez sąd pierwszej instancji zbadania podstawy żądania pozwu albo pominięcie merytorycznych zarzutów strony, bezpodstawnie przyjmując, że istnieje przesłanka materialnoprawna lub procesowa unicestwiająca roszczenie.

Jak wskazano powyżej, w przedmiotowej sprawie nie zostały rozstrzygnięte ani wyjaśnione okoliczności, które stanowiły materialną podstawę niniejszego roszczenia.

W związku z powyższym, przy ponownym rozpoznaniu sprawy Sąd Rejonowy powinien poczynić ustalenia w zakresie czy zachodzą okoliczności z art. 177 kp i czy zaistniały przesłanki tam opisane pod kątem braku podstaw do rozwiązania umowy o pracę z powódką.

Z tych względów Sąd Okręgowy, na podstawie art. 386 § 4 k.p.c. w zw. z art. 108 § 2 k.p.c., uchylił zaskarżony wyrok w całości i przekazał sprawę Sądowi Rejonowemu Gdańsk – Południe w Gdańsku do ponownego rozpoznania i orzeczenia o kosztach postępowania apelacyjnego.

SSA w SO w Gdańsku E. Downar – Zapolska SSO B. Golba – Kilian SSO B. Zalewska (spr.)