

Sąd odrzuci spóźnione odwołanie

Postępowanie sądowe wywołane odwołaniem od wypowiedzenia może ograniczać się tylko do badania zachowania terminu na wniesienie odwołania.

Tak orzekł Sąd Najwyższy w postanowieniu z 18 listopada 2014 r. (II PZ 18/14).

Pozwem z 10 października 2011 r. powódka odwołała się od wypowiedzenia, którego dokonano wobec niej 23 września 2011 r. Z zestawienia tych dwóch dat widać już, że powódka nie dochowała przewidzianego w kodeksie pracy siedmiodniowego terminu na wniesienie odwołania. W samym pozwie podała, że 23 września 2011 r. spotkała się w pracy z prezesem pozwanej spółki. Oznajmił on kobiecie, że wypowiada jej angaż oraz że przysługuje jej odwołanie do sądu. Powódka utrzymywała, że nie wręczono jej wypowiedzenia w formie pisemnej, z kolei pracodawca wskazywał, że odmówiła przyjęcia przedstawionego jej dokumentu. Przyczyną rozstania z powódką była przy tym likwidacja zajmowanego przez nią stanowiska pracy. W odwołaniu pracownica podała także, że wniosła je dopiero po uzyskaniu informacji, że na jej stanowisko została zatrudniona inna pracownica.

Sąd rejonowy oddalił powództwo jako spóźnione, gdyż wniesiono je po upływie terminu wynikającego z art. 264 kodeksu pracy. Nie uwzględnił przy tym wniosku powódki o przywrócenie terminu wskazując, że mogła go dochować – o przyjęciu nowej pracownicy dowiedziała się jeszcze przed upływem daty na wniesienie odwołania.

Powódka odwołała się od tego wyroku, a sąd okręgowy uwzględnił jej apelację i uchylił wyrok sądu I instancji, a sprawę przekazał do ponownego rozpoznania. SO stwierdził, że SR nie rozpoznał istoty sprawy i nie rozstrzygnął ważnych kwestii związanych z zasadnością wniosku o przywrócenie terminu do odwołania od wypowiedzenia.

Chodzi o formę wypowiedzenia, co wpływa na ocenę, czy powódkę pouczone o przysługującym prawie i terminie odwołania do sądu. Zdaniem sądu okręgowego SR nie ustalił też, kiedy powódka dowiedziała się, że przyczyna rozwiązania z nią stosunku pracy w jej ocenie okazała się nieprawdziwa.

Pozwany pracodawca wniósł zażalenie od tego wyroku (na mocy art. 394¹ § 1¹ kodeksu postępowania cywilnego) z wnioskiem o uchylenie wyroku SO i przekazanie sprawy do ponownego rozpoznania. Zarzucił SO niezasadne stwierdzenie, że sąd I instancji nie rozpoznał istoty sprawy. Zgodnie bowiem z art. 386 § 4 k.p.c. sąd II instancji może uchylić zaskarżony wyrok i przekazać sprawę do ponownego rozpoznania tylko wtedy, gdy sąd pierwszej instancji nie rozpozna istoty sprawy albo gdy wydanie wyroku wymaga przeprowadzenia postępowania

dowodowego w całości. Jeśli zaś przesłanki te nie są spełnione, sąd II instancji powinien wydać wyrok reformatoryjny (tj. zmieniający).

Sąd Najwyższy zgodził się ze stanowiskiem pozwanego pracodawcy, uznając wniesione zażalenie za zasadne. Sąd II instancji bezpodstawnie bowiem orzekł kasatoryjnie (tj. uchylił wyrok i przekazał sprawę do ponownego rozpoznania).

Zdaniem SN sąd I instancji rozpoznał istotę sprawy - ustalił i ocenił przesłanki przywrócenia terminu do odwołania. SN zadał przy tym pytanie, czy w sprawach z odwołania od wypowiedzenia można poprzestać na badaniu zachowania terminu do wniesienia odwołania i uznać, że odpowiedź powinna być pozytywna. Negatywna ocena co do zachowania tych terminów powoduje oddalenie powództwa bez badania zasadności i zgodności wymówienia z prawem.

Komentarz eksperta

W tej sprawie poruszone zostały dwa podstawowe zagadnienia:

- dopuszczalność uchylenia przez sąd II instancji wyroku pierwszoinstancyjnego i przekazanie sprawy do ponownego rozpoznania,
- możliwość ograniczenia rozpoznania odwołania od wypowiedzenia wyłącznie do badania zachowania przez pracownika terminu na wniesienie odwołania.

W pierwszej z tych kwestii obowiązuje zasada, zgodnie z którą wydanie wyroku kasatoryjnego stosuje się wyjątkowo. Jest to dopuszczalne w razie stwierdzenia nieważności postępowania, odrzucenia pozwu albo gdy zachodzi nieważność postępowania. A także – na co nieprawidłowo powołał się sąd okręgowy w tej sprawie – gdy sąd I instancji nie rozpoznał istoty sprawy albo gdy wydanie wyroku wymaga przeprowadzenia postępowania dowodowego w całości (chodzi o eliminowanie przewlekłości postępowania).

W tej sprawie wydanie takiego wyroku byłoby zatem dopuszczalne, gdyby SO uznał wniosek o przywrócenie terminu do odwołania za uzasadniony. Wówczas możliwe byłoby przekazanie sprawy do ponownego rozpoznania, gdyż SR (w pierwszym postępowaniu) w ogóle nie ustalił i nie ocenił zasadności i zgodności z prawem dokonanego wypowiedzenia.

W drugiej zaś kwestii SN uznał, że w razie ustalenia przekroczenia terminu na wniesienie odwołania i przy uznaniu wniosku o przywrócenie terminu za bezpodstawny, sąd może oddalić odwołanie pracownika, w ogóle nie badając zasadności wymówienia czy jego zgodności z prawem. Warto pamiętać, że terminy te są zachowane, gdy pracownik najpóźniej ostatniego dnia złoży pozew we właściwym sądzie lub nada przesyłkę do tego sądu w placówce Poczty Polskiej.

Sąd pracy uzna wniosek pracownika o przywrócenie terminu do wniesienia odwołania za uzasadniony, jeśli ten wykaże, że nie dochował go bez swojej winy. Będzie tak w szczególności, kiedy szef – wbrew swojemu obowiązkowi – nie pouczy etatowca (w wypowiedzeniu) o prawie i terminie wniesienia odwołania. Odmowa przyjęcia przez pracownika pisemnego oświadczenia o wymówieniu, zawierającego prawidłowe pouczenie o prawie odwołania do sądu, nie stanowi podstawy przywrócenia uchybionego terminu (por. wyrok SN z 13 grudnia 1996 r., I PKN 41/96).

Autor: Anna Kamińska, radca prawny, Kancelaria Prawna Piszcz i Wspólnicy