

Wyrok z dnia 26 listopada 2003 r.

I PK 490/02

1. Przywrócenie do pracy następuje na warunkach istniejących w chwili rozwiązania umowy i pracodawca nie musi ich ponownie określać przez wskazanie stanowiska pracy, warunków wynagradzania i innych elementów treści stosunku pracy.

2. 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.

Przewodniczący SSN Barbara Wagner (sprawozdawca), Sędziowie SN:
Zbigniew Myszka, Herbert Szurgacz.

Sąd Najwyższy, po rozpoznaniu na rozprawie w dniu 26 listopada 2003 r. sprawy z powództwa Adama S. przeciwko Wojewódzkiej Stacji Sanitarno-Epidemiologicznej w W. o przywrócenie do pracy i wynagrodzenie, na skutek kasacji powoda od wyroku Sądu Okręgowego-Sądu Pracy i Ubezpieczeń Społecznych w Warszawie z dnia 24 czerwca 2002 r. [...]

o d d a l i ł kasację, nie obciążył powoda kosztami postępowania kasacyjnego.

U z a s a d n i e n i e

Sąd Rejonowy-Sąd Pracy w Ostrowi Mazowieckiej wyrokiem z dnia 23 listopada 2001 r. [...] przywrócił Adama S. do pracy w Wojewódzkiej Stacji Sanitarno-Epidemiologicznej w W., zasądził na jego rzecz kwoty: 15.300 zł - tytułem wynagrodzenia za czas pozostawania bez pracy oraz 3.777,12 zł - tytułem wynagrodzenia za czas gotowości do pracy za okres od 1 kwietnia do 31 lipca 2000 r., w części dotyczącej świadectwa pracy powództwo oddalił, w pozostałym zakresie postępowanie umorzył.

Sąd Okręgowy-Sąd Pracy i Ubezpieczeń Społecznych w Warszawie wyrokiem z dnia 24 czerwca 2002 r. [...], uwzględniając apelację strony pozwanej, zmienił ten wyrok w punktach I, II, III, VI i VII w ten sposób, że powództwo oddalił, a w zakresie żądania sprostowania świadectwa pracy (punkt IV) - uchylił i przekazał sprawę Sądowi pierwszej instancji do ponownego rozpoznania.

Podstawę rozstrzygnięcia stanowiły następujące ustalenia faktyczne i ich prawna ocena: Adam S. był zatrudniony w Wojewódzkiej Stacji Sanitarno-Epidemiologicznej w W. w Oddziale Zamiejscowym w O.M. od 1 września 1961 r. do 31 października 1999 r. Stosunek pracy między stronami ustał z upływem okresu wypowiedzenia dokonanego przez pracodawcę. Wyrokiem Sądu Rejonowego-Sądu Pracy w Ostrowi Mazowieckiej z dnia 28 lutego 2000 r. [...] powód został przywrócony do pracy u pozwanego pracodawcy. Informował on pracodawcę o gotowości podjęcia pracy pismami z: 29 lutego, 11 marca, 14 kwietnia, 30 maja i 17 lipca 2000 r. Wobec odrzucenia apelacji strony pozwanej, a następnie oddalenia jej zażalenia, wyrok ten uprawomocnił się 21 marca 2000 r. O postanowieniu oddalającym zażalenie na odrzucenie apelacji strona pozwana dowiedziała się 4 lipca 2000 r. Pismem z 24 lipca 2000 r. złożyła powodowi oświadczenie o przywróceniu go do pracy. Równocześnie udzieliła mu od 24 do 28 lipca 2000 r. zaległego urlopu wypoczynkowego za rok 1997. Po upływie urlopu Adam S. nie zgłosił się do pracy. Z dniem 31 lipca 2000 r. strona pozwana rozwiązała z nim stosunek pracy bez wypowiedzenia na podstawie art. 52 § 1 pkt 1 k.p., wskazując jako przyczyny: 1. „brak woli współpracy wyrażający się próbą wymuszenia w sposób niedopuszczalny, podejmowania natychmiastowych decyzji personalnych, w tym zmian na stanowisku Kierownika Oddziału w O.M. i stosowaniu w tym celu metody rejestrowania przebiegu prowadzonych negocjacji w dniu 17 lipca 2000 r. bez wiedzy i zgody przełożonego”, 2. zawinione działania powoda jako kierownika Oddziału, które naraziło pracodawcę na konieczność wypłaty ekwiwalentu za urlop dla b. Dyrektora Wojewódzkiej Stacji Sanitarno-Epidemiologicznej w O. w kwocie 9.472,85 zł, 3. zawinioną niegospodarność polegającą na podpisaniu, bez podstawy prawnej, poleceń wyjazdu służbowego dla K.H. i zatwierdzeniu do wypłaty zwrotu kosztów używania samochodu prywatnego dla celów służbowych bez umowy cywilnoprawnej i właściwej ewidencji (kart drogowych), 4. brak gospodarności w wydatkowaniu środków publicznych, między innymi poprzez zawarcie umowy z Polskim Towarzystwem Oświaty Zdrowotnej na organizację „olimpiady wiedzy o zdrowiu” za odpłatnością 588,86 zł. Pismo zawierające oświadczenie woli pracodaw-

cy wysłano pocztą 31 lipca 2000 r. na podany w aktach osobowych adres: W., ul. W. Poczta zwróciła przesyłkę z adnotacją, że przy ul. W. nie ma takiego numeru domu. W dniu 7 sierpnia 2000 r. Adam S. przyszedł do Oddziału gdzie został powiadomiony przez kierownika tej jednostki Elżbietę R.-S. o rozwiązaniu z nim umowy o pracę bez wypowiedzenia. Informację tę potwierdziła telefonicznie Irena A. - kierownik Oddziału Organizacji, Spraw Pracowniczych i Szkolenia Wojewódzkiej Stacji Sanitarno-Epidemiologicznej. Powód, przerwawszy rozmowę telefoniczną wyszedł, unikając odebrania pisma. Strona pozwana podejmowała kolejne próby doręczenia powodowi pisma za pośrednictwem pracownika (Hanny M.) w dniu 9 sierpnia 2000 r. w jego mieszkaniu oraz w dniu 17 sierpnia w szpitalu, w którym jak się okazało nie przebywał, oraz przez pracownika administracji mieszkaniowej (Artura Ż.). Pismo wysłano Adamowi S. ponownie pocztą pod prawidłowy adres w dniu 10 sierpnia 2000 r.; przesyłka została zwrócona 4 września z adnotacją, że pomimo trzykrotnego awizowania nie została odebrana.

W ocenie Sądu, powód „miał realną możliwość zapoznania się z treścią oświadczenia woli o rozwiązaniu z nim umowy o pracę ale z własnej woli, mając świadomość treści tej decyzji, nie podejmował przesyłki podczas osobistych prób doręczenia jak też przesyłanych za pośrednictwem poczty”. Ostatecznie Adam S. „mógł zapoznać się przesyłką co najmniej w dniu 17 sierpnia 2000 r. aż do dnia 4 września 2000 r. kiedy to poczta przetrzymywała przesyłkę w Urzędzie.” Pozew o przywrócenie do pracy wniesiony został 25 września 2000 r., z przekroczeniem 14 - dniowego terminu z art. 264 § 2 k.p. „Powód nie wykazał aby istniały niezawinione przyczyny przekroczenia tego terminu”. Z tego względu powództwo o przywrócenie do pracy należało oddalić.

Roszczenie o dopuszczenie do pracy zgłoszone przez Adama S. pozwem z dnia 1 września 2000 r. jest nieuzasadnione. Powód od 1 stycznia 1999 r. pracuje w Powiatowej Stacji Sanitarno-Epidemiologicznej w O.M., gdzie został powołany na stanowisko powiatowego inspektora sanitarnego. W okresach: od 26 stycznia do 20 lutego, od 28 kwietnia do 16 lipca oraz od 27 lipca do 14 września 2000 r. był niezdolny do pracy. Zwolnienia lekarskie były wystawiane na Powiatową Stację Sanitarno-Epidemiologiczną w O.M., a za ostatni okres choroby na Wojewódzką Stację Sanitarno-Epidemiologiczną w W. Ponowny stosunek pracy został między stronami nawiązany z chwilą zgłoszenia gotowości do pracy. Od 21 marca 2000 r. powód pobierał wynagrodzenie lub zasiłek od Powiatowej Stacji Sanitarno-Epidemiologicznej. Nie

pozostawał w faktycznej gotowości do wykonywania pracy po przywróceniu go do niej. Roszczenie o wynagrodzenie za czas gotowości do pracy nie jest uzasadnione, bowiem „nie spełnia przesłanek z art. 48 § 1 i 2 w związku z art. 81 & 1 kp oraz art. 8 kp”.

Adam S. zaskarżył ten wyrok kasacją. Wskazując jako podstawy kasacji nieważność postępowania na podstawie art. 379 pkt 2 k.p.c. „z uwagi na brak zdolności sądowej Wojewódzkiej Stacji Sanitarno-Epidemiologicznej w W., nienależyte umocowanie pełnomocników strony pozwanej”, naruszenie art. 3 k.p. - „przez uznanie za pracodawcę - Wojewódzką Stację Sanitarno-Epidemiologiczną, a nie Oddział Zamiejscowy w O.M.”, art. 48 § 1 k.p. w związku z art. 81 k.p. - „przez przyjęcie, że termin gotowości do pracy określony w art. 81 kp odnosi się także do art. 48 § 1”, art. 52 § 1 pkt 1 k.p. - „przez odniesienie przepisu do reaktywowanego stosunku pracy, bez możliwości wykonywania pracy oraz wskazanie daty rozwiązania umowy o pracę wstecznie względem daty złożenia oświadczenia woli pracodawcy”, art. 61 k.c. - „przez przyjęcie, że zapoznanie się z treścią przesyłki nastąpiło z dniem doręczenia awizo dla adresata” oraz naruszenie przepisów postępowania, a to: art. 233 § 1 k.p.c., art. 328 § 2 k.p.c. i art. 382 k.p.c. - „przez naruszenie przez Sąd drugiej instancji granic swobodnej oceny dowodów przez pominięcie szeregu istotnych dowodów zgromadzonych w toku postępowania przed sądem pierwszej instancji, w tym dowodów z dokumentów”, jego pełnomocnik wniósł o uchylenie zaskarżonego wyroku i oddalenie apelacji, ewentualnie o uchylenie wyroku i przekazanie sprawy do ponownego rozpoznania.

Wywodził, że pracodawcą kierownika Oddziału Zamiejscowego w O.M. Wojewódzkiej Stacji Sanitarno-Epidemiologicznej w W. nie jest ta Stacja, lecz jej Oddział. Osobą uprawnioną do reprezentowania pracodawcy jest kierownik Oddziału Zamiejscowego lub inny upoważniony pracownik. Wojewódzka Stacja Sanitarno-Epidemiologiczna w W. nie miała legitymacji materialnej do występowania w tym procesie przed Sądem Okręgowym.

W wykonaniu wyroku Sądu Rejonowego z dnia 28 lutego 2000 r. dyrektor strony pozwanej pismem z 24 lipca 2000 r. „przywróciła powoda do pracy”. „Pismo Dyrektora Wojewódzkiej Stacji Sanitarno-Epidemiologicznej lek. med. Janiny M.-T. z dnia 24 lipca 2000 r. skierowane do powoda o treści: przywracam pana do pracy w Wojewódzkiej Stacji Sanitarno-Epidemiologicznej z dniem 24 lipca 2000 r. z jednoczesnym stwierdzeniem, że do czasu podjęcia przeze mnie decyzji tj. w okresie od

24 do 29 lipca (5 dni roboczych) proszę wykorzystać urlop wypoczynkowy za rok 1997 r., które nie zostało nawet przekazane do Oddziału Zamiejscowego - nie wypełnia przesłanek warunkujących dopuszczenie do pracy w rozumieniu Kodeksu pracy". Jego zdaniem, pracownik nie może być skierowany na urlop wypoczynkowy przed określeniem warunków umowy i dopuszczeniem do pracy. Naruszenie obowiązków pracowniczych łączy się bowiem z ich wykonywaniem przez pracownika. „Nie można być zwolnionym z obowiązku świadczenia pracy z zapewnieniem należnego wynagrodzenia, jeżeli nie nastąpiło wyznaczenie (powołanie) na stanowisko kierownika Oddziału Zamiejscowego w O.M. wraz z ustaleniem stawek wynagrodzenia, dodatku funkcyjnego itp.” „Skoro powód nie został wyznaczony na stanowisko nie mógł być z tego stanowiska zwolniony po raz kolejny w trybie natychmiastowym. Powód więc nadal pozostaje w gotowości do wykonywania pracy bez możliwości świadczenia jej z przyczyn dotyczących pracodawcy Oddziału Zamiejscowego w O.M.” Ciągłego zgłaszania gotowości niezwłocznego podjęcia pracy na stanowisku „nie można odnosić do obowiązków pracownika ze stosunku pracy (art. 100 k.p.)”. Nadto, pismo o rozwiązaniu umowy o pracę zawiera datę rozwiązania - 31 lipca 2000 r. Ostatecznie zostało ono doręczone powodowi 18 września 2000 r. w siedzibie pracodawcy. Data doręczenia oświadczenia woli o rozwiązaniu stosunku pracy bez wypowiedzenia jest późniejsza od daty wskazanej jako dzień rozwiązania stosunku pracy. „Wsteczne” rozwiązanie umowy o pracę narusza przepisy.

Co do daty zapoznania się z treścią oświadczenia woli pracodawcy, pełnomocnik skarżącego zakwestionował ocenę, że można awizowanie przez pocztę przesyłki uznać za możliwość zapoznania się z jej treścią. „Nie można od pracownika wymagać aktywności w szukaniu możliwości zapoznania się z treścią oświadczenia woli pracodawcy” (wyrok Sądu Najwyższego z 6 października 1998 r., I PKN 369/98, OSNAPiUS 1999 nr 21, poz. 686). „Podjęcie przez pracownika zawiadomienia o przesyłce skierowanej na jego adres przez pracodawcę (awizo) nie jest równoznaczne z dojściem do niego zawartego w tej przesyłce oświadczenia woli o rozwiązaniu umowy o pracę w taki sposób, iż mógł zapoznać się z jego treścią” (wyrok Sądu Najwyższego z 18 listopada 1999 r., I PKN 375/99, OSNAPiUS 2001 nr 7, poz. 227).

Dyspozycja art. 48 § 1 k.p. nie wymaga gotowości do pracy jako przesłanki dla wypłacenia wynagrodzenia. Warunkiem jest „gotowość niezwłocznego podjęcia pracy”. „Bez znaczenia pozostaje okoliczność, czy pracownik wyrażający ‘gotowość do pracy’ wykonuje pracę w dodatkowym miejscu pracy”. Na wykonywanie dodatko-

wej pracy w Powiatowej Stacji Sanitarno-Epidemiologicznej powód miał zgodę dyrektora Wojewódzkiej Stacji. W Powiatowej Stacji Sanitarno-Epidemiologicznej w O.M. był zatrudniony na 1/2 etatu od 1 stycznia 1999 r. do 30 października 1999 r., a na pełnym etacie do 30 kwietnia 2000 r. Powód przebywał od 27 lipca do 4 września 2000 r. w leczeniu w szpitalach w O. i O.M. Zwolnienia przesyłał pracodawcy. Świadkowie przyszli do powoda w innych sprawach niż w celu doręczenia mu pisma zawierającego oświadczenie woli pracodawcy o rozwiązaniu umowy o pracę bez wypowiedzenia - Hanna M. w celu uzyskania podpisu druków ZUS, a Artur Ż., by pokwitować doręczenie powodowi pisma z działu księgowości Spółdzielni Mieszkaniowej.

Sąd Najwyższy zważył, co następuje:

W kasacji podniesionych zostało wiele istotnych kwestii prawnych, których rozwiązanie dla prawidłowego rozstrzygnięcia rozpoznawanej sprawy nie jest konieczne. Większość z nich sformułowana została abstrakcyjnie. Abstrakcyjna zaś odpowiedź nie jest możliwa bez zastrzeżenia „w zasadzie”. Dlatego wymagają one indywidualizacji i odniesienia do konkretnego stanu faktycznego.

I. Takim wymagającym konkretyzacji, zasadniczym w kontekście zarzutu nieważności postępowania, jest zagadnienie podmiotowości w stosunkach pracy. Już na wstępie należy zauważyć, że zatrudnienie w państwowej sferze budżetowej uregulowane jest różnymi aktami prawnymi (pragmatykami), różnie też bywa niekiedy określany pracodawca dla pracowników tej samej jednostki organizacyjnej w zależności, na ogół, od zajmowanego stanowiska pracy. Generalnie przyjęć trzeba tezę, że jeżeli pracodawca został oznaczony w obowiązujących przepisach prawa pracy, wskazanie to jest wiążące.

Zgodnie z art. 15 ust. 1 ustawy z dnia 14 marca 1985 r. o Państwowej Inspekcji Sanitarnej (jednolity tekst: Dz.U. z 1998 r. Nr 90, poz. 575 ze zm.), stacja sanitarno-epidemiologiczna jest finansowanym z budżetu państwa zakładem opieki zdrowotnej, podległym państwowemu inspektorowi sanitarnemu, przy pomocy której ten wykonuje swoje zadania. Stacja sanitarno-epidemiologiczna (wojewódzka, powiatowa) jest jednym zakładem opieki zdrowotnej. Uprawnienia organu założycielskiego w stosunku do stacji przysługują ministrowi właściwemu do spraw zdrowia. Jemu też służy kompetencja do określenia w drodze rozporządzenia ich struktury organizacyjnej. Struktura organizacyjna stacji sanitarno-epidemiologicznych została określona w

rozporządzeniu Ministra Zdrowia z dnia 9 września 2002 r. w sprawie organizacji i sposobu działania stacji sanitarno-epidemiologicznych (Dz.U. Nr 162, poz. 1342). Oddziały zamiejscowe były wewnętrznymi jednostkami organizacyjnymi wojewódzkich stacji sanitarno-epidemiologicznych (podobnie jak oddziały terenowe - powiatowych stacji sanitarno-epidemiologicznych). Tezę tę potwierdza treść § 11 rozporządzenia wyżej powołanego, który zobowiązuje stacje sanitarno-epidemiologiczne posiadające w swej strukturze organizacyjnej oddziały zamiejscowe (wojewódzkie) lub oddziały terenowe (powiatowe) do dostosowania struktury organizacyjnej do wynikającej z rozporządzenia do dnia 31 grudnia 2003 r. Taka jednolita organizacyjnie i terytorialnie struktura Państwowej Inspekcji Sanitarnej obowiązuje od 1 stycznia 1999 r., kiedy to weszła w życie reforma administracyjna. Formalnie została ukształtowana przez art. 51 ustawy z dnia 24 lipca 1998 r. o zmianie niektórych ustaw określających kompetencje organów administracji publicznej - w związku z reformą ustrojową państwa (Dz.U. Nr 106, poz. 668) oraz art. 16 ust. 1 pkt 11, art. 17 ust. 1 pkt 4 i art. 24 ustawy z dnia 13 października 1998 r. Przepisy wprowadzające ustawy reformujące administrację publiczną (Dz.U. Nr 133, poz. 872). Faktycznie proces „porządkowania” spraw organizacyjnych trwał w poszczególnych stacjach sanitarno-epidemiologicznych dłużej. Świadczy o tym także „dyspozycja organizacyjna” nr 102 Dyrektora Wojewódzkiej Stacji Sanitarno-Epidemiologicznej w W. z dnia 4 maja 1999 r. „w sprawie stabilizacji stanu zatrudnienia w Oddziałach Zamiejscowych Wojewódzkiej Stacji w następstwie reformy administracyjnej”. Zgodnie z jej punktem 5 lit. a), pracodawcą Kierowników Oddziałów Zamiejscowych jest Kierownik Wojewódzkiej Stacji Sanitarno-Epidemiologicznej. Wyraźne określenie pracodawcy - podmiotu zatrudniającego wskazuje adresata roszczeń pracownika. Wbrew zatem odmiennemu twierdzeniu pełnomocnika skarżącego, pracodawcą Adama S. jako kierownika Oddziału Zamiejscowego w O.M. Wojewódzkiej Stacji Sanitarno-Epidemiologicznej w W. była ta Stacja, nie zaś jej Oddział. Oddział Zamiejscowy był dla skarżącego miejscem wykonywania pracy - zakładem pracy w znaczeniu przedmiotowym. Skarżący nie podnosił zresztą zarzutu nieważności w postępowaniu zakończonym wyrokiem z dnia 28 lutego 2000 r. [...] przywracającym go do pracy. Nie kwestionował legitymacji biernej Wojewódzkiej Stacji Sanitarno-Epidemiologicznej w W. także przed Sądem pierwszej instancji w rozpoznawanej sprawie.

II. Drugim problem prawnym, istotnym w sprawie jest data restytucji stosunku pracy po przywróceniu Adama S. do pracy wyrokiem Sądu Rejonowego-Sądu Pracy

w Ostrowi Mazowieckiej z 28 lutego 2000 r. Niewątpliwie wyrok przywracający do pracy nie ma charakteru deklaratywnego, skoro orzeczenie tej treści może być wydane tylko po rozwiązaniu stosunku pracy, zaś w przepisach określających sposób i warunki jego wykonania mowa o „ponownym zatrudnieniu” pracownika i „podjęciu pracy” przez niego. Warunkiem ponownego zatrudnienia pracownika jest zgłoszenie gotowości niezwłocznego podjęcia pracy w terminie 7 dni od przywrócenia go do niej (art. 48 k.p.). Zgłoszenie gotowości niezwłocznego podjęcia pracy poprzedza zatem ponowne zatrudnienie. Tym samym termin jego dokonania nie może być traktowany jako termin restytucji stosunku pracy. Według art. 47 k.p., wypłata wynagrodzenia uwarunkowana jest podjęciem pracy. Podjęcie pracy jest też warunkiem zaliczenia okresu pozostawania bez pracy do okresu zatrudnienia (art. 51 k.p.). Wniosek sąd taki, że restytucja stosunku pracy następuje z chwilą podjęcia pracy przez pracownika do niej przywróconego. Podjęcie pracy nie znaczy jednak faktycznego rozpoczęcia wykonywania pracy. Pojęciu temu należy nadać sens prawny, podobnie jak w przypadku daty nawiązania stosunku pracy (art. 26 k.p. i art. 29 § 1 k.p.). Faktyczne świadczenie pracy równoważy zwolnienie pracownika z obowiązku jej wykonywania (usprawiedliwiona nieobecność w pracy).

Przywrócenie skarżącego do pracy nastąpiło zatem w dniu 24 lipca 2000 r. Od tego dnia powstały prawa i obowiązki stron reaktywowanego stosunku pracy. Pracodawca był uprawniony do udzielenia skarżącemu zaległego urlopu wypoczynkowego. Udzielenie urlopu wypoczynkowego było z jednej strony dowodem na dopuszczenie pracownika do pracy, z drugiej - okolicznością usprawiedliwiającą nieobecność w pracy w okresie na jaki urlop został udzielony. Po zakończeniu urlopu skarżący powinien być gotów do pracy lub usprawiedliwić swoją nieobecność.

Wywód zmierzający do wykazania, że Adam S. nie został przywrócony do pracy jest zatem nietrafny. W szczególności niezasadny jest pogląd o konieczności określenia przez pracodawcę warunków pracy, takich jak wyznaczenia stanowiska pracy, warunków wynagradzania i innych elementów treści stosunku pracy. Wszak przywrócenie do pracy, z mocy art. 45 § 1 k.p., następuje „na poprzednich warunkach”, a więc na warunkach istniejących w chwili rozwiązania stosunku pracy. Właśnie brak możliwości faktycznego dopuszczenia skarżącego do pracy na stanowisku poprzednio zajmowanym był powodem udzielenia mu na pierwszych 5 dni „ponownego zatrudnienia” urlopu wypoczynkowego. Jest też skarżący w prezentowanym rozumowaniu niekonsekwentny - skoro bowiem nie doszło do restytucji stosunku

pracy (nie został ponownie zatrudniony), to nie przysługiwało mu roszczenie o dopuszczenie do pracy, które zgłosił 1 września 2000 r.

III. Problem trzeci - to data rozwiązania ze skarżącym stosunku pracy bez wypowiedzenia. Nie jest trafny pogląd prawny, że wskazana w piśmie zawierającym oświadczenie woli pracodawcy data rozwiązania stosunku pracy wcześniejsza od daty doręczenia pracownikowi pisma (złożenia oświadczenia woli) narusza przepisy (por. uchwała Sądu Najwyższego z dnia 6 października 1998 r., III ZP 31/98, OSNAPiUS 1999 nr 3, poz. 80). Podanie daty rozwiązania stosunku pracy nie zostało wymienione w art. 30 § 4 i 5 k.p. jako element konieczny pisma zawierającego oświadczenie woli pracodawcy. Rozwiązanie stosunku pracy jest skutkiem oświadczenia woli. Nie może więc poprzedzać czynności rozwiązującej. W takiej sytuacji (określenia daty rozwiązania stosunku pracy wcześniejszej niż data złożenia oświadczenia woli w tym przedmiocie) znajdzie odpowiednie zastosowanie - poprzez art. 300 k.p. - art. 61 k.c. Oświadczenie woli, które ma być złożone innej osobie jest złożone z chwilą gdy doszło do niej w taki sposób, że mogła się zapoznać z jego treścią. Datą rozwiązania stosunku pracy będzie więc data doręczenia pisma lub inna data, w której powstała możliwość zapoznania się z treścią oświadczenia woli pracodawcy.

Sąd określił ten termin datą 17 sierpnia 2000 r. Ustalił ją w rezultacie oceny dowodów i wniosków wyprowadzonych z faktów uznanych za udowodnione. Na rozprawie w dniu 17 stycznia 2001 r. skarżący przyznał, że 24 lipca 2000 r. dowiedział się, iż pracodawca poinformował związki zawodowe o zamiarze rozwiązania z nim stosunku pracy. W dniu 7 sierpnia 2000 r. uzyskał od kierownika Oddziału Zamiejscowego informację, potwierdzoną w rozmowie telefonicznej przez kierownika Oddziału Organizacji, Spraw Pracowniczych i Szkolenia Wojewódzkiej Stacji Sanitarno-Epidemiologicznej, o rozwiązaniu z nim stosunku pracy bez wypowiedzenia. Po przerwaniu rozmowy, odmówił odebrania pisma zawierającego oświadczenie woli o rozwiązaniu umowy o pracę. Próby osobistego doręczenia mu tego pisma okazały się nieskuteczne. Nie odebrał też przesyłki pocztowej pomimo trzykrotnego jej awizowania. Wszystko to świadczy o tym, że wiedząc najpóźniej 17 sierpnia 2000 r. o rozwiązaniu z nim stosunku pracy bez wypowiedzenia, unikał i przed tą datą i później odbioru pisma. Utrudniał celowo złożenie pracodawcy oświadczenia woli w wymaganej prawem formie. Sąd Najwyższy podziela tę ocenę. Ustalenia poczynione przez Sąd w tym zakresie są prawidłowe. Odmienne zeznania skarżącego co do celu wi-

zyty pracownika Oddziału i pracownika administracji mieszkaniowej są odosobnione. Poza tym, wystarczająca dla przyjęcia możliwości zapoznania się przez Adama S. z treścią oświadczenia woli pracodawcy była rozmowa w dniu 7 sierpnia 2000 r. - bezpośrednia z kierownikiem Oddziału Zamiejscowego w O.M. i telefoniczna z pracownikiem Wojewódzkiej Stacji Sanitarno-Epidemiologicznej w W.

Wyznaczony w art. 264 § 2 k.p. termin 14 dni do wniesienia żądania przywrócenia do pracy liczy się od dnia doręczenia pracownikowi zawiadomienia o rozwiązaniu umowy o pracę bez wypowiedzenia. Odczytując ten przepis wprost można by sądzić, że oświadczenie woli o rozwiązaniu umowy o pracę bez wypowiedzenia (art. 30 § 1 pkt 3 k.p.) i zawiadomienie o rozwiązaniu stosunku pracy to zawsze dwie różne czynności. Tak wszakże nie jest. Istotą i celem zawiadomienia jest uczynienie pracownikowi wiadomym o rozwiązaniu z nim umowy o pracę i o przyczynach rozwiązania, a także o przysługujących mu środkach prawnych. Skoro oświadczenie woli zostało innej osobie złożone - jest to równoznaczne z powzięciem wiadomości o jego skutkach prawnych. Zawiadomienie nie jest czynnością procesową, wobec czego nie mogą mieć do jego doręczenia zastosowania przepisy Kodeksu postępowania cywilnego o doręczeniu zastępczym. 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. Skoro, w ocenie Sądu, skarżący uchybił terminowi z art. 264 § 2 k.p., znaczy to, że uznał Sąd, iż 17 sierpnia 2000 r. jest nie tylko datą rozwiązania ze skarżącym umowy o pracę bez wypowiedzenia, ale i doręczenia zawiadomienia o rozwiązaniu. Jest to, zdaniem Sądu Najwyższego, ocena słuszna.

IV. Powództwo o dopuszczenie do pracy i wynagrodzenie za czas gotowości do pracy było oczywiście bezzasadne. Roszczenia te są związane z istnieniem stosunku pracy, bo dotyczą wykonywania obowiązków pracodawcy - zatrudniania pra-

cownika za wynagrodzeniem oraz pracownika - wykonywania pracy uzgodnionego rodzaju. Podstawę prawną roszczenia o wynagrodzenie za czas gotowości do pracy stanowi art. 81 § 1 k.p. Wprowadza on odstępstwo od wyrażonej w art. 80 zdaniu pierwszym k.p. zasady, że wynagrodzenie przysługuje za pracę wykonaną. Gotowość do pracy równoważy niewykonywanie pracy z przyczyn dotyczących pracodawcy. Sytuacja taka może mieć miejsce tylko wtedy, gdy pracownik ma obowiązek wykonywania pracy. Jeżeli strony w stosunku pracy nie pozostają - pracownik nie ma obowiązku świadczenia pracy (pozostawania w gotowości do jej świadczenia).

Niestety obydwie Sądy pominęły okoliczność, że nie ma instytucji prawnej „wynagrodzenia za czas gotowości do podjęcia pracy”. Roszczenia pracownika wynikające z wadliwego rozwiązania stosunku pracy - od chwili złożenia oświadczenia woli do czasu ponownego zatrudnienia pracownika uregulowane zostały w całości w Kodeksie pracy. Zasądzając wynagrodzenie za czas „faktycznej gotowości do podjęcia pracy”, Sąd pierwszej instancji nie powołał podstawy prawnej rozstrzygnięcia, bo takiej podstawy po prostu nie ma. Z kolei Sąd drugiej instancji zajął się dla odmiany „gotowością do pracy” i „gotowością niezwłocznego podjęcia pracy” zamiennie - jako stanami (zdarzeniami) tożsamymi. Tymczasem są to zupełnie różne konstrukcje prawne. Gotowość niezwłocznego podjęcia pracy poprzedza restytucję stosunku pracy (ponowne zatrudnienie pracownika przywróconego do pracy), gotowość do pracy łączy się z trwaniem stosunku pracy. Problem wynagrodzenia za czas gotowości do pracy powstał w rezultacie błędnego poglądu prawnego, że datą ponownego zatrudnienia jest data uprawomocnienia się wyroku przywracającego do pracy lub data zgłoszenia gotowości niezwłocznego podjęcia pracy - po raz pierwszy po uprawomocnieniu się wyroku. Sądy nie wzięły pod uwagę takiej oto okoliczności, że data prawomocności wyroku została ostatecznie przesądzona w dniu oddalenia zażalenia strony pozwanej na postanowienie odrzucające jej apelację od tego wyroku, tj. 4 lipca 2000 r. Pomimo wielokrotnie wcześniej zgłaszanej przez skarżącego gotowości niezwłocznego podjęcia pracy pracodawca nie miał obowiązku ponownego zatrudnienia go przed tą datą. Problem wykonania prawomocnego wyroku przywracającego Adama S. do pracy i ewentualnego powstania roszczenia o dopuszczenie do pracy (wypłatę wynagrodzenia za czas gotowości do pracy) mógłby się pojawić w przypadku odmowy ponownego jego zatrudnienia. Skarżący został przywrócony do pracy (ponownie zatrudniony) w dniu 24 lipca 2000 r.

Sąd, zmieniając wyrok Sądu pierwszej instancji, oddalił ostatecznie powództwo Adama S. i rozstrzygnięcie to jest merytorycznie prawidłowe. Przy przyjęciu dokonanych przez Sąd ustaleń, nie zachodziły proceduralne przeszkody do korekty uzasadnienia zaskarżonego kasacją orzeczenia w zakresie wyrażonych w nim poglądów prawnych.

Mając powyższe na względzie Sąd Najwyższy, stosownie do art. 393¹² k.p.c., orzekł jak w sentencji.

=====