

Wyrok z dnia 16 marca 1995 r.
I PRN 2/95

Oświadczenie woli zakładu pracy o rozwiązaniu umowy o pracę bez wypowiedzenia jest złożone pracownikowi z chwilą, gdy doszło do niego w taki sposób, że mógł się zapoznać z jego treścią, chociaż tego nie uczynił (art. 61 k.c. w związku z art. 300 k.p.).

Przewodniczący SSN: Kazimierz Jaśkowski, Sędziowie SN: Maria Mańkowska, Andrzej Wróbel (sprawozdawca),

Sąd Najwyższy, po rozpoznaniu w dniu 16 marca 1995 r. sprawy z powództwa Barbary G. przeciwko Przedsiębiorstwu Przemysłu Mięsnego w S. o odszkodowanie, na skutek rewizji nadzwyczajnej Komisji Krajowej Niezależnego Samorządnego Związku Zawodowego "Solidarność" [...] od wyroku Sądu Wojewódzkiego-Sądu Pracy i Ubezpieczeń Społecznych w Koszalinie z dnia 6 października 1994 r. [...]

o d d a ł rewizję nadzwyczajną.

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

Powodowie Barbara G., Zbigniew G. i Zbigniew M. w pozwie skierowanym przeciwko Przedsiębiorstwu Przemysłu Mięsnego w S. domagali się przywrócenia do pracy oraz zasądzenia na ich rzecz wynagrodzenia za czas pozostawania bez pracy. W toku procesu zmienili treść żądania domagając się zasądzenia odszkodowania w wysokości wynagrodzenia za czas wypowiedzenia w związku z naruszeniem przepisów o rozwiązywaniu umów bez wypowiedzenia.

Sąd Rejonowy-Sąd Pracy w Słupsku wyrokiem z dnia 7 maja 1993 r. [...] powództwo powodów Barbary G., Zbigniewa G. i Zbigniewa M. w całości oddalił. W wyniku rewizji powodów Sąd Wojewódzki-Sąd Pracy i Ubezpieczeń Społecznych w Koszalinie wyrokiem z dnia 6 grudnia 1993 r. [...] uchylił zaskarżony wyrok przekazując sprawę do ponownego rozpoznania Sądowi Rejonowemu-Sądowi Pracy w Słupsku. W uzasadnieniu wyroku Sąd Wojewódzki wskazał, że konieczne jest uzupełnienie materiału dowodowego w części dotyczącej okoliczności doręczenia powodom "informacji" o rozwiązaniu z nimi umów o pracę.

Sąd Rejonowy-Sąd Pracy w Słupsku w pkt III wyroku z dnia 27 maja 1994 r. [...] oddalił w całości powództwo Barbary G. przeciwko Przedsiębiorstwu Przemysłu Mięsnego w S. o odszkodowanie.

Sąd ten ustalił m.in., że dyrektor pozwanego przedsiębiorstwa zobowiązał powódkę, zatrudnioną w Bazie transportu przy ul. K. w S., do wydania dokumentacji na samochody w związku ze sprzedażą bazy transportu oraz części taboru samochodowego. Ponieważ powódka odmówiła wykonania tego polecenia, dyrektor w dniu 25 sierpnia 1992 r. osobiście udał się do bazy przy ul. K. domagając się wydania dokumentacji i uprzedził, że niewykonanie polecenia spowoduje rozwiązanie stosunku pracy z powódką w trybie art. 52 Kodeksu pracy. Polecenie to nie zostało przez powódkę

wykonane.

O zamiarze rozwiązania umowy o pracę w tym trybie dyrektor powiadomił działającą w przedsiębiorstwie związku zawodowe, które nie wniosły sprzeciwu.

W dniu 11 września 1992 r. działająca z polecenia dyrektora Wanda P., zatrudniona u pozwanego na stanowisku kierownika działu administracyjno-gospodarczego, udała się do bazy transportu, gdzie wręczyła powódce pismo zakładu pracy o rozwiązaniu z nią umowy o pracę bez wypowiedzenia.

Powódka po przeczytaniu pisma oświadczyła, że nie przyjmuje do wiadomości jego treści, odmawia przyjęcia pisma i nie potwierdzi na piśmie swojej decyzji.

W ocenie Sądu Rejonowego oświadczenie zakładu pracy o rozwiązaniu umowy o pracę bez wypowiedzenia jest skuteczne, gdy zostało przekazane pracownikowi w ten sposób, że mógł zapoznać się z jego treścią. Odmowa powódki przyjęcia pisma (bo spodziewa się, że dotyczy ono natychmiastowego rozwiązania umowy o pracę) nie ma żadnego wpływu na rozwiązanie umowy i nie opóźnia terminu jej rozwiązania. W ocenie Sądu skuteczne jest każde przekazane pracownikowi oświadczenie zakładu pracy, chociażby było niedostatecznie uzasadnione i chociażby naruszało przepisy dotyczące rozwiązywania umów o pracę.

Sąd przyjął, że w przypadku Barbary G. doszło do skutecznego doręczenia pisma, a fakt odmowy przyjęcia pisma po zapoznaniu się z jego treścią nie ma znaczenia prawnego. Potwierdzają to zeznania powódki i Wandy P.

Sąd Wojewódzki-Sąd Pracy i Ubezpieczeń Społecznych w Koszalinie wyrokiem z dnia 6 października 1994 r. [...] rewizję powódki oddalił. Zdaniem Sądu, Sąd Rejonowy prawidłowo ustalił stan faktyczny i dokonał jego trafnej oceny. Z prawidłowych ustaleń Sądu I instancji wynika, że powódka w dniu 11 września 1992 r. zapoznała się z pismem pozwanego o rozwiązaniu z nią umowy o pracę bez wypowiedzenia. Ustalenia Sądu w tym zakresie znajdują pełne poparcie w zeznaniach powódki i świadka Wandy P. Ich ocena dokonana przez Sąd I instancji nie wykracza poza ramy określone art. 233 § 1 k.p.c. Sąd Wojewódzki stwierdził, że termin do wniesienia odwołania upłynął powódce w dniu 25 września 1992 r., zaś powódka odwołanie wniosła w dniu 13 listopada 1992 r. Skoro zatem rozwiązanie stosunku pracy wobec nieodwołania się pracownika w przepisany termin staje się prawnie skuteczne, to wyrok Sądu I instancji odpowiada prawu.

Od powyższego wyroku Niezależny Samorządny Związek Zawodowy "Solidarność" wniósł rewizję nadzwyczajną, w której zarzucił zaskarżonemu wyrokowi rażące naruszenie art. 52 § 1 oraz art. 265 § 1 kodeksu pracy w związku z naruszeniem art. 61 kodeksu cywilnego i art. 300 oraz art. 54 i art. 8 kodeksu pracy, rażące naruszenie art. 3 § 2 oraz art. 227, art. 233 § 1, art. 272 i art. 273 § 1 w związku z art. 299 i art. 304 zdanie trzecie kodeksu postępowania cywilnego i przez to niewyjaśnienie istotnych okoliczności faktycznych sprawy, a także sprzeczność ustaleń faktycznych Sądu z treścią zebranego w sprawie materiału dowodowego, i wniósł o zmianę powyższego wyroku i wyroku Sądu Rejonowego-Sądu Pracy w Słupsku z dnia 27 maja 1994 r. i uwzględnienie powództwa o odszkodowanie za rozwiązanie umowy o pracę względnie uchylenie wyżej wymienionych wyroków i przekazanie sprawy do ponownego rozpoznania.

W ocenie rewidującego Sąd Rejonowy-Sąd Pracy nie wyjaśnił i nie zbadał wszystkich istotnych okoliczności faktycznych sprawy oraz nie rozważył ich w sposób

wszechstronny, przede wszystkim zaś nie przesłuchał świadków Danuty R., Zdzisława D., Mikołaja K. i Zbigniewa G. na okoliczność będącego przedmiotem oceny tego Sądu faktu rzekomego doręczenia powódce oświadczenia woli o rozwiązaniu umowy o pracę oraz zapoznania powódki z tym oświadczeniem w sposób dostateczny. Skoro powódka domagała się przesłuchania wskazanych świadków na tę istotną w sprawie okoliczność w toku postępowania, to Sąd nie mógł odmówić przeprowadzenia tych dowodów i nie mógł ograniczyć się jedynie do zeznań pozostającej wówczas w stosunku służbowej zależności od pozwanego Wandy P., zainteresowanej w złożeniu takich zeznań.

Zdaniem wnoszącego rewizję nadzwyczajną, nawet gdyby przyjąć, że powódka widziała pismo o rozwiązaniu z nią umowy o pracę, nie jest to równoznaczne z zapoznaniem się z jego treścią w sposób dostateczny, przy uwzględnieniu zwłaszcza, że oświadczenie o rozwiązaniu umowy o pracę bez wypowiedzenia, inaczej niż oświadczenie o wypowiedzeniu umowy o pracę, powinno podawać również przyczynę uzasadniającą rozwiązanie umowy o pracę niezależnie od pouczenia o środkach odwoławczych. Rewidujący wyraził ponadto pogląd, że dla skutku oświadczenia woli na piśmie, okazanie pisma nie jest wystarczające oraz, że wysłanie pisma pod adresem miejsca pracy nie wystarcza do wywołania skutków przewidzianych w art. 61 kodeksu cywilnego, chyba że strony umówiły się w ten sposób, czemu okoliczności sprawy przeczą.

Sąd Najwyższy zważył, co następuje:

Oświadczenie zakładu pracy o rozwiązaniu umowy o pracę bez wypowiedzenia jest jednostronnym oświadczeniem woli i wywołuje skutek w chwili złożenia przez zakład pracy tegoż oświadczenia pracownikowi. Przepisy kodeksu pracy nie regulują kwestii, w jakim momencie w stosunkach pracy następuje złożenie oświadczenia woli drugiej stronie. Zgodnie zatem z art. 61 kodeksu cywilnego, który ma zastosowanie do stosunków pracy na podstawie art. 300 kodeksu pracy, oświadczenie woli, które ma być złożone innej osobie, jest złożone z chwilą, gdy doszło do niej w taki sposób, że mogła zapoznać się z jego treścią (wyrok Sądu Najwyższego z dnia 20 sierpnia 1984 r., I PRN 111/84 OSNCP 1985 z. 4 poz. 57). W odniesieniu do oświadczenia woli na piśmie, która to forma jest obowiązkowa dla rozwiązania umowy o pracę bez wypowiedzenia, chwila złożenia oświadczenia pokrywa się z momentem prawidłowego doręczenia pisma zawierającego oświadczenie woli adresatowi. W niniejszej sprawie jest niesporne, że działająca z polecenia dyrektora pozwanego przedsiębiorstwa Wanda P. udała się do bazy transportu, gdzie wręczyła powódce pismo zakładu pracy o rozwiązaniu z nią umowy o pracę bez wypowiedzenia. Dla przyjęcia, że pisemne oświadczenie woli zakładu pracy zostało złożone w obecności adresata z chwilą wręczenia mu pisma niezbędne jest stwierdzenie, że mógł się zapoznać z jego treścią wyrażającą oświadczenie woli. Konieczne jest zatem wykazanie, że adresat miał możliwość zapoznać się z treścią oświadczenia, co oznacza, że zaistniała taka sytuacja, iż rzeczywiste zapoznanie się adresata z treścią oświadczenia woli zależy od tego adresata.

Pogląd skarżącego, że nawet gdyby przyjąć, że powódka widziała pismo o rozwiązaniu z nią umowy o pracę bez wypowiedzenia to nie jest to równoznaczne z zapoznaniem się z jego treścią w sposób dostateczny, jest trafny jedynie w tej części, w

jakiej uznaje, że dla skutku oświadczenia woli na piśmie nie jest wystarczające samo okazanie pisma adresatowi. Dla spełnienia warunku przewidzianego w art. 61 kodeksu cywilnego w odniesieniu do oświadczenia woli zakładu pracy na piśmie o rozwiązaniu umowy o pracę bez wypowiedzenia nie jest konieczne, aby adresat zapoznał się z takim oświadczeniem w sposób dostateczny, a w szczególności z podanymi w piśmie zakładu pracy przyczynami uzasadniającymi rozwiązanie umowy o pracę i pouczeniem o przysługujących adresatowi środkach odwoławczych. Z zeznań powódki wynika, że zapoznała się z jego treścią, bowiem przyznała, iż "prawdą jest, że otrzymałam zwolnienie dyscyplinarne 11 września 1992 r. przyszła pracownica z pismem rozwiązującym umowę o pracę w trybie dyscyplinarnym... ja widziałam to pismo", co oznacza, że nie tylko widziała pismo zakładu pracy o rozwiązaniu z nią umowy o pracę bez wypowiedzenia, lecz przeczytała to pismo zapoznając się w ten sposób z jego treścią zawierającą oświadczenie woli zakładu pracy o rozwiązaniu z powódką umowy o pracę bez wypowiedzenia. W świetle tych bezspornie ustalonych okoliczności za trafny należy uznać pogląd Sądu Rejonowego, że odmowa przyjęcia takiego pisma przez adresata, bo spodziewa się, że dotyczy ono natychmiastowego rozwiązania umowy o pracę, nie ma żadnego wpływu na rozwiązanie umowy i nie opóźnia terminu jej rozwiązania. Należy zatem przyjąć, że Sądy obu instancji prawidłowo ustaliły stan faktyczny i dokonały jego trafnej oceny. Z prawidłowych ustaleń Sądów wynika, że powódka w dniu 11 września 1992 r. zapoznała się z pismem pozwanego o rozwiązaniu z nią umowy o pracę bez wypowiedzenia.

Ustalenia sądu w tym zakresie znajdują pełne poparcie w zeznaniach powódki i świadka Wandy P. Ich ocena dokonana przez Sądy I i II instancji nie wykracza poza ramy określone art. 233 § 1 k.p.c.

Pogląd rewidującego, że wysłanie pisma pod adresem zakładu pracy nie wystarczy do wywołania skutków przewidzianych w art. 61 kodeksu cywilnego nie jest trafny, bowiem powołany przepis tego kodeksu nie ustanawia żadnego warunku, z którego mogłoby wynikać, jak twierdzi wnoszący rewizję nadzwyczajną, że pisma zawierające oświadczenia woli zakładu pracy powinny być w braku innych uzgodnień kierowane na adres domowy pracownika. Sądy obu instancji prawidłowo przyjęły, w świetle ustalonego stanu faktycznego sprawy, że pisemne oświadczenie woli zakładu pracy o rozwiązaniu z powódką umowy o pracę bez wypowiedzenia zostało złożone w jej obecności i powódka miała możliwość zapoznania się i rzeczywiście zapoznała się z jego treścią, co wypełnia dyspozycję art. 61 kodeksu cywilnego.

Z powyższych względów na podstawie art. 421 § 1 k.p.c. orzeczono jak w sentencji.

=====