



Sygn. akt II PK 13/13

WYROK W IMIENIU RZECZYPOSPOLITEJ POLSKIEJ

Dnia 10 października 2013 r.

Sąd Najwyższy w składzie:

SSN Jerzy Kuźniar (przewodniczący)

SSN Zbigniew Hajn (sprawozdawca)

SSN Romualda Spyt

w sprawie z powództwa A. K.

przeciwko E. S.A. z siedzibą w W.

o odszkodowanie z tytułu niezgodnego z prawem rozwiązania umowy o pracę bez wypowiedzenia,

po rozpoznaniu na posiedzeniu niejawnym w Izbie Pracy, Ubezpieczeń Społecznych i Spraw Publicznych w dniu 10 października 2013 r.,

skargi kasacyjnej powoda od wyroku Sądu Okręgowego w W.

z dnia 22 sierpnia 2012 r., sygn. akt VII Pa [...] i VII Pa [...],

**uchyla zaskarżony wyrok i przekazuje sprawę Sądowi
Okręgowemu w W. do ponownego rozpoznania i orzeczenia
o kosztach postępowania kasacyjnego.**

UZASADNIENIE

Sąd Rejonowy w W. w sprawie z powództwa A. K. przeciwko E. Spółce Akcyjnej z siedzibą w W. (powoływanej dalej, jako „Spółka”) o odszkodowanie, wyrokiem z 20 stycznia 2012 r. zasądził od pozwanej Spółki na rzecz powoda A. K. 10.431,84 zł wraz z ustawowymi odsetkami od 4 lipca 2009 r. do dnia zapłaty tytułem odszkodowania za niezgodne z prawem rozwiązanie umowy o pracę bez wypowiedzenia, w pozostałym zakresie oddalił powództwo, zniósł między stronami wzajemne koszty zastępstwa procesowego, wyrokowi w punkcie I nadał rygor natychmiastowej wykonalności do kwoty należności głównej.

Sąd pierwszej instancji ustalił, że powód A. K. był zatrudniony w Spółce na podstawie umowy o pracę z 11 lipca 2006 r. zawartej na czas nieokreślony. Powód zatrudniony był w pełnym wymiarze czasu pracy, na stanowisku zastępcy Pełnomocnika ds. Ochrony Informacji Niejawnych. Okres wypowiedzenia umowy o pracę wynosił 1 miesiąc. Zgodnie z umową, powód rozpoczął pracę w pozwanej Spółce 1 sierpnia 2006 r. Uchwałą z 8 sierpnia 2006 r. zarząd Spółki powołał go na stanowisko zastępcy Pełnomocnika ds. Ochrony Informacji Niejawnych. Do obowiązków powoda należało w szczególności: (-) zapewnienie przestrzegania przepisów o ochronie informacji niejawnych w Spółce, (-) wykonywanie obowiązków Inspektora Bezpieczeństwa Teleinformatycznego w zakresie ustalonym w przepisach o ochronie informacji niejawnych, (-) nadzór nad pracą Sekcji Kancelaria Tajna, (-) udział w postępowaniach sprawdzających, prowadzonych na podstawie przepisów o ochronie informacji niejawnych. Następnie uchwałą zarządu pozwanej z 30 listopada 2006 r. powód został powołany na stanowisko Pełnomocnika ds. Ochrony Informacji Niejawnych. Zgodnie tą uchwałą, do zadań A. K. należały w szczególności: (-) nadzór nad monitorowaniem działania systemów zabezpieczeń wdrożonych w Spółce w celu ochrony danych osobowych przetwarzanych w systemach informatycznych, (-) kontrolowanie przestrzegania przepisów ustawy o ochronie danych osobowych i podejmowanie odpowiednich działań w przypadku wykrycia naruszeń w systemach zabezpieczeń, (-) nadzór nad funkcjonowaniem mechanizmów uwierzytelniania użytkownika oraz kontroli dostępu do danych osobowych powierzanych w systemach informatycznych. Kolejną uchwałą zarządu z 1 lipca 2008 r. powód objął stanowisko Dyrektora Biura

Pełnomocnika ds. Ochrony Informacji Niejawnych. Powodowi powierzono nowy zakres obowiązków. Zgodnie ze strukturą organizacyjną Spółki, powód podlegał bezpośredniemu zwierzchnictwu prezesa zarządu. 3 października 2008 r. zarząd Spółki zatwierdził Dokument Informujący Projekt (dalej: DIP) Budowy Systemu Interfejsu w wykonaniu dyspozycji art. 179 ustawy Prawo telekomunikacyjne. DIP określał w szczególności główne zadania, zasoby ludzkie oraz ramy czasowe konieczne do etapowej realizacji Budowy Systemu i Interfejsu, zgodnie z dyspozycją art. 179 prawo telekomunikacyjne. Ponadto DIP wskazał strukturę organizacyjną Zespołu Projektu Budowy Systemu i Interfejsu. Zgodnie z DIP, A. K. odpowiadał za współpracę z wyspecjalizowanymi komórkami organizacyjnymi Departamentu Bezpieczeństwa Teleinformatycznego ABW, w tym opracowanie dokumentacji szczegółowych eksploatacji Systemu i Interfejsu, informowanie kierownika i sponsora projektu o problemach i stanie zaawansowania prac w w/w sprawach. Ponadto harmonogram ramowy projektu wskazywał daty realizacji poszczególnych etapów jego realizacji od 1 października 2008 r. do 25 czerwca 2009 r. 24 października 2008 r. zarząd Spółki przyjął zmiany do regulaminu organizacyjnego Biura Ochrony Informacji Niejawnych E. S.A. Regulamin wskazywał, że dyrektorem Biura Ochrony Informacji Niejawnych jest A. K., który ma współpracować bezpośrednio przy realizacji zadań z członkiem zarządu nadzorującym pracę biura. Sąd Rejonowy ustalił ponadto, że w okresie od 20 lutego do 20 marca 2009 r. Urząd Komunikacji Elektronicznej (dalej: UKE) Departament Spraw Obronnych przeprowadził kontrolę w Spółce. Przedmiotem kontroli objęto w szczególności wypełnianie obowiązków na rzecz obronności, bezpieczeństwa państwa oraz bezpieczeństwa i porządku publicznego z art. 179 ustawy Prawo telekomunikacyjne. Kontrola obejmowała okres od 1 sierpnia 2008 r. do 20 lutego 2009 r. Kontrola była wynikiem odmowy wykonania czynności umożliwiających przeprowadzenie przez CBA kontroli operacyjnej wobec Spółki. Odmowa uzasadniona została brakiem urządzenia rejestrującego treści przekazów stowarzyszonych z nimi danych telekomunikacyjnych. Zgodnie z ustaleniami UKE Spółka, między innymi do połowy lutego 2009 r. nie miała możliwości zapewnienia warunków przeprowadzenia kontroli operacyjnej przez uprawnione podmioty, pomimo formalnego rozpoczęcia uzgodnień z niektórymi uprawnionymi podmiotami

ze Spółką. W okresie od 21 do 30 kwietnia 2009 r. w pozwanej Spółce został przeprowadzony audyt, który miał na celu analizę podejmowanych działań w latach 2003 - 2007 i w pierwszej połowie 2008 r. przez Spółkę w celu spełnienia wymogów art. 179 ustawy Prawo telekomunikacyjne. Wyniki audytu wykazały między innymi, że zarząd nie podjął działań monitorujących realizację wdrożenia obowiązków z ustawy telekomunikacyjnej. Zarząd pozwanej Spółki otrzymał raport z przeprowadzonego audytu 4 maja 2009 r. W maju 2009 r. zarząd przyznał powodowi nagrodę pieniężną w kwocie 6.000 zł brutto. Natomiast 5 czerwca 2009 r. powód otrzymał za pośrednictwem poczty oświadczenie z 25 maja 2009 r., w którym pozwana, na podstawie art. 52 § 1 k.p. rozwiązała z nim umowę o pracę bez wypowiedzenia z winy pracownika. Jako przyczynę rozwiązania umowy pozwana wskazała ciężkie naruszenie podstawowych obowiązków pracowniczych polegające na niewypełnieniu art. 179 ust. 3 ustawy Prawo telekomunikacyjne. 12 sierpnia 2009 r. Zakład Ubezpieczeń Społecznych [...] Oddział w W. odmówił A. K. przyznania prawa do zasiłku chorobowego z powodu choroby po ustaniu zatrudnienia.

Na podstawie dokonanych ustaleń faktycznych Sąd Rejonowy doszedł do wniosku, że powództwo A. K. zasługiwało na uwzględnienie w zakresie odszkodowania za niezgodne z prawem rozwiązanie umowy o pracę bez wypowiedzenia. Sąd Rejonowy podzielił stanowisko powoda, że w oświadczeniu o rozwiązaniu z nim umowy o pracę podane zostały jedynie ogólne, tj. wskazane przyczyny nie zostały dostatecznie skonkretyzowane. Sąd Rejonowy uznał, że nie zostały udowodnione przez pracodawcę ani wina umyślna, ani rażące niedbalstwo powoda. Zdaniem Sądu Rejonowego kara pieniężna nałożona na Spółkę nie była bezpośrednio spowodowana działaniami bądź zaniechaniami powoda. Pracodawca nie wykazał, że działania i praca powoda miały na celu wyrządzenie szkody Spółce - spowodowanie, że UAE nałożył na nią karę pieniężną. Spółka otrzymała karę za niewywiązywanie się z ustawowych obowiązków. To opieszałość Spółki od 2003 r. spowodowała zaistniałą sytuację, która nie była spowodowana działaniami A. K. w latach 2008 i 2009. Sąd Rejonowy wskazał, że z zeznań świadka – S. P. nie wynika, aby powód był w całości odpowiedzialny za realizację zadań wynikających z art. 179 Prawa

telekomunikacyjnego, ponieważ są to decyzje strategiczne Spółki, leżące w gestii kierownictwa. Ponadto świadek zeznał, że terminy przyjęte w projekcie z 1 października 2008 r. do realizacji zadań były za krótkie. Zdaniem świadka, realizacja zadań wymagała dwóch lat.

Wyrokiem zaskarżonym rozpoznawaną skargą kasacyjną Sąd Okręgowy, po rozpoznaniu apelacji obydwu stron: (1) zmienił wyrok Sądu Rejonowego w punkcie I i III w ten sposób, że powództwo oddalił, (2) oddalił apelację powoda i (3) zasądził od powoda na rzecz pozwanej 60 zł tytułem zwrotu kosztów zastępstwa procesowego w pierwszej instancji oraz 90 zł tytułem zwrotu kosztów procesu w instancji odwoławczej.

Odnosząc się do argumentacji i zarzutów podniesionych przez obie strony odnośnie do sposobu rozwiązania z powodem umowy o pracę Sąd wskazał, że to, czy wskazana przez pracodawcę przyczyna rozwiązania umowy jest dla pracownika dostatecznie konkretna i zrozumiała jest podlegającą ustaleniu okolicznością faktyczną. Sąd Okręgowy uznał, że powód miał świadomość, jakie konkretnie obowiązki pracownicze naruszył. Wynika to stąd, że 12 lutego 2009 r. powód otrzymał karę nagany z powodu niewykonywania zadań należących do Biura Ochrony Informacji Niejawnych, tj. braku dopilnowania realizacji obowiązków ustawowych ciążących na Spółce polegających na umożliwieniu realizacji przez uprawnione podmioty kontroli operacyjnej. Dlatego powód miał świadomość, jakie konkretnie uchybienia pracodawca rozumiał pod wskazaną w oświadczeniu przyczyną rozwiązania umowy o pracę o pracę bez wypowiedzenia, określoną jako „niewypełnienie powinności z art. 179 ust. 3 Ustawy z 16 lipca 2004 r. Prawo telekomunikacyjne”. Powód odwołał się od udzielonej mu kary porządkowej, zatem miał świadomość, jakie naruszenie obowiązków pracowniczych zarzucał mu pracodawca. W uzasadnieniu udzielenia kary nagany pozwana wskazała „niedopilnowanie obowiązku przygotowania Spółki do obowiązków ustawowych polegających na umożliwieniu realizacji przez uprawnione podmioty kontroli operacyjnej polegającej na zapewnieniu warunków dostępu, a w szczególności utrwalaniu treści przekazów danych. Zadanie to było wyznaczone jako podstawowe, a od 1 lipca 2008 r. nie zostały wykonane żadne czynności zmierzające do jego realizacji. Skoro więc powód zakwestionował zasadność

udzielenia mu kary nagany, to dokładnie wiedział, jakie uchybienie zostało mu zarzucone.

Sąd Okręgowy uznał także, dzielając zarzuty pozwanej, że powód naruszył swoje obowiązki pracownicze w sposób ciężki i zawiniony. Z zebranego przez Sąd Rejonowy materiału dowodowego wynika, że powód, wbrew swoim zadaniom wynikającym z zakresu czynności, nie dołożył wymaganej staranności, aby zapewnić właściwą liczbę urządzeń umożliwiających wykonywanie zobowiązań związanych z realizacją ochrony informacji niejawnych. Zaniechanie to doprowadziło do kontroli Spółki przez UKE, która stwierdziła naruszenie przez Spółkę art. 179 ust. 3 ustawy Prawo telekomunikacyjne. Powód swoim zaniechaniem doprowadził do powstania w majątku pracodawcy szkody majątkowej przez powyższe zaniechanie, w sposób ciężki naruszając swoje obowiązki pracownicze. Decyzją bowiem z 25 sierpnia 2009 r. Prezes Urzędu Komunikacji Elektronicznej nałożył na pozwaną karę pieniężną w wysokości 250.000 zł z tytułu niewypełnienia i nienależytego wypełnienia obowiązków na rzecz obronności, bezpieczeństwa państwa oraz bezpieczeństwa i porządku publicznego, o których mowa w art. 179 ust. 3 ustawy Prawo Telekomunikacyjne, przez brak zapewnienia technicznych i organizacyjnych warunków jednoczesnego i wzajemnie niezależnego dostępu i utrwalania treści przekazów i związanych z nimi danych telekomunikacyjnych. Protokół z przeprowadzenia kontroli Urzędu Komunikacji Elektronicznej ujawnia, że Spółka nie była w pełni przygotowana do wykonywania obowiązków wynikających z art. 179 ustawy z 16 lipca 2004 r. Prawo telekomunikacyjne. Osobą odpowiedzialną za przygotowanie Spółki do spełnienia powyższych wymogów był powód, jako dyrektor Biura Ochrony Informacji Niejawnych, do którego zakresu obowiązków należał nadzór nad przystosowaniem Spółki do realizacji obowiązków wynikających z ustawy Prawo telekomunikacyjne.

Sąd Okręgowy uznał także za trafny zarzut pozwanej, podniesiony w uzasadnieniu apelacji, zgodnie z którym, Sąd pierwszej instancji błędnie przyjął, że oświadczenie o rozwiązaniu umowy o pracę nastąpiło 5 czerwca 2009 r., pomimo że z jego akt osobowych wynika, iż zostało ono wysłane dodatkowo na adres zameldowania powoda i awizowane 2 czerwca 2009 r., a następnie zwrócone jako niepodjęte w terminie. Sąd wskazał, że z zebranego przed Sądem Rejonowym

materiału dowodowego (akta osobowe powoda) wynika, że pracodawca wysłał oświadczenie o rozwiązaniu umowy o pracę nie tylko na adres B. [...], [...] O., ale również na adres podany przez powoda jako adres zameldowania, tj. ul. U. [...] m. [...] w W.. Sąd Rejonowy pominął fakt, że przesyłka nadana na adres przy ulicy U. [...] m. [...] została zwrócona pracodawcy jako niepodjęta w terminie. Korespondencja po raz pierwszy awizowana była 2 czerwca 2009 r. W tej sytuacji, zdaniem Sądu drugiej instancji, przesyłkę awizowaną 2 czerwca 2009 r. przesłaną na adres podany przez powoda w sytuacji nieinformowania pracodawcy o zmianie tego adresu należy uznać za skutecznie doręczoną w tym dniu, gdyż została ona doręczona w taki sposób, że mógł się on zapoznać z jej treścią. Sąd Okręgowy podziela bowiem stanowisko Sądu Najwyższego, zgodnie z którym dwukrotne awizowanie przesyłki poleconej zawierającej oświadczenie pracodawcy o rozwiązaniu stosunku pracy stwarza domniemanie faktyczne możliwości zapoznania się przez pracownika z jego treścią, co oznacza przerzucenie na niego ciężaru dowodu braku możliwości zapoznania się z treścią oświadczenia pracodawcy (wyrok Sądu Najwyższego z 5 października 2005 r., I PK 37/05). Wobec tego pracodawca dopełnił wymogu przewidzianego w art. 52 § 2 k.p. Skoro bowiem prezes pozwanej Spółki 4 maja 2009 r. otrzymał raport z przeprowadzonego audytu, to termin złożenia oświadczenia o rozwiązaniu umowy o pracę bez wypowiedzenia upływał 4 czerwca 2009 r. Sąd Okręgowy zwrócił ponadto uwagę na to, że adres powoda przy ul. U. [...] m. [...] został wpisany do druku zwolnienia lekarskiego z 5 czerwca 2009 r. znajdującego się w aktach osobowych powoda (część C bez numeracji).

Na koniec Sąd odwoławczy stwierdził, że konsekwencją zmiany wyroku Sądu pierwszej instancji w pkt. I i oddalenia powództwa było uznanie za bezzasadną apelacji powoda w zakresie odszkodowania uzupełniającego w kwocie 22.150,76 zł wraz z ustawowymi odsetkami od 3 listopada 2010 r., tytułem naprawienia szkody wyrządzonej przez stronę pozwaną powodowi wskutek rozwiązania z nim umowy o pracę bez wypowiedzenia. Bezzasadny stał się bowiem podstawowy argument apelacji powoda w zakresie odszkodowania, stosownie do którego sprzeczne z prawem rozwiązanie umowy o pracę powoda spowodowało

utrata wynagrodzenia za okres od 5 sierpnia do 4 października 2009 r. oraz zasiłku chorobowego na skutek decyzji Zakład Ubezpieczeń Społecznych.

W skardze kasacyjnej powód zaskarżył powyższy wyrok Sądu Okręgowego w całości, wnosząc o jego uchylenie w całości i przekazanie sprawy temu Sądowi do ponownego rozpoznania, wraz z rozstrzygnięciem o kosztach postępowania kasacyjnego, w tym o kosztach zastępstwa procesowego według norm przepisanych, ewentualnie o uchylenie pkt. 1 i 3 zaskarżonego wyroku i orzeczenie co do istoty sprawy oraz uchylenie pkt 2 zaskarżonego wyroku i przekazanie sprawy w tej części do ponownego rozpoznania przez Sąd pierwszej instancji oraz zasądzenie od pozwanego na rzecz powoda kosztów postępowania wraz z kosztami zastępstwa procesowego według norm przepisanych za wszystkie instancji.

Skarżący zarzucił naruszenie przepisów prawa materialnego tj.: (1) art. 52 § 2 k.p., przez jego błędną wykładnię i niewłaściwe zastosowanie polegające na: (-) uznaniu, że rozwiązanie umowy o pracę bez wypowiedzenia z winy pracownika po upływie miesiąca od powzięcia przez pracodawcę informacji o danym naruszeniu podstawowego obowiązku pracowniczego jest zgodne z obowiązującymi przepisami prawa, (-) przyjęciu, że w dacie rozwiązania z powodem umowy o pracę nie upłynął jeszcze termin miesięczny, w którym można rozwiązać umowę o pracę bez wypowiedzenia, (-) przyjęciu, że miesięczny termin do rozwiązania umowy o pracę bez wypowiedzenia z winy pracownika rozpoczyna bieg nie od pierwszego powzięcia przez pracodawcę wiadomości o naruszeniu uzasadniającym rozwiązanie umowy i osobie odpowiedzialnej za to naruszenie, lecz od ostatniego zdarzenia potwierdzającego odpowiedzialność pracownika; (2) art. 61 k.c. w związku z art. 300 k.p., przez jego błędną wykładnię i niewłaściwe zastosowanie, wskutek przyjęcia, że pisemne oświadczenie woli pracodawcy o rozwiązaniu z powodem umowy o pracę bez wypowiedzenia z winy pracownika wysłane na adres zameldowania, w sytuacji gdy pracownik wskazywał i pracodawca znał adres jego zamieszkania, zostało skutecznie doręczone, w związku z czym pracownik zapoznał się z treścią oświadczenia woli pracodawcy; (3) art. 61 k.c. w związku z art. 300 k.p., przez jego błędną wykładnię i niewłaściwe zastosowanie wskutek przyjęcia, że pisemne oświadczenie woli pracodawcy o rozwiązaniu z powodem

umowy o pracę bez wypowiedzenia z winy pracownika wysłane na adres jego zameldowania zostało złożone (skutecznie doręczone) w dniu pierwszego awizowania przesyłki, choć powód nie miał możliwości zapoznania się z treścią przedmiotowego oświadczenia w tym dniu oraz art. 139 § 1 k.p.c. i § 14, § 38 ust. 1 i ust. 3 pkt 2 rozporządzenia Ministra Sprawiedliwości z 17 czerwca 1999 r. w sprawie szczegółowego trybu doręczania pism sądowych przez pocztę w postępowaniu cywilnym (Dz.U. Nr 62 poz. 697, z późn. zm.), przez ich nieuzasadnione niezastosowanie przy ocenie prawidłowości doręczenia powodowi przedmiotowego oświadczenia; (4) art. 30 § 4 k.p., przez błędną jego wykładnię i niewłaściwe zastosowanie wobec uznania, że: (-) wskazanie w pisemnym oświadczeniu pracodawcy o rozwiązaniu umowy o pracę bez wypowiedzenia jako przyczyny uzasadniającej to rozwiązanie - przepisu prawa, którego treść nakłada szereg obowiązków na adresata tej normy - spełnia wymóg zrozumiałości, konkretności i prawdziwości przyczyny rozwiązania umowy o pracę bez wypowiedzenia, (-) przyczyna wskazana w pisemnym oświadczeniu pracodawcy o rozwiązaniu umowy o pracę bez wypowiedzenia z winy pracownika była zrozumiała, konkretna i prawdziwa - co powoduje, że dokonane rozwiązanie umowy o pracę jest niezgodne z prawem; (5) art. 52 § 1 k.p., przez jego błędną wykładnię i niewłaściwe zastosowanie wobec uznania, że: (-) nieskonkretyzowana przyczyna rozwiązania umowy może być oceniana w aspekcie ciężkości naruszeń obowiązków pracowniczych, (-) zachowanie pracownika było bezprawne, (-) niedołożenie wymaganej staranności stanowi ciężkie naruszenie podstawowych obowiązków pracowniczych w sytuacji, gdy takiego naruszenia nie można zakwalifikować ani jako winy umyślnej, ani jako rażącego niedbalstwa - co w konsekwencji powoduje, że dokonane rozwiązanie umowy o pracę jest nieuzasadnione.

Skarżący podniósł także zarzuty rażącego naruszenie przepisów postępowania tj.: (1) art. 328 § 2 w związku z art. 391 § 1 k.p.c., polegające na nielogicznym uzasadnieniu wyroku, uzasadnieniu zasadniczych dla rozstrzygnięcia ustaleń (w zakresie wysłania przesyłki na adres zameldowania powoda i jej awizowania) okolicznościami, które nie znajdują potwierdzenia w zebranych w sprawie materiale dowodowym, pominięciu i niepoddaniu ocenie materiału

zebranego przez Sąd pierwszej instancji, mimo jego odmiennej interpretacji, bez podania przyczyn, dla których Sąd odmówił dowodom w postaci np. zeznań świadka S. P., zeznań powoda, dokumentom znajdującym się w aktach osobowych powoda, wiarygodności i mocy dowodowej, co uniemożliwia całkowicie zarówno dokonanie oceny toku wyводу Sądu pierwszej instancji jak i dokonanie merytorycznej kontroli zaskarżonego wyroku; (2) art. 382 k.p.c., przez pominięcie istotnej części zebranego materiału dowodowego (np. w postaci zeznań świadka S. P., zeznań powoda, regulaminu organizacyjnego Biura Ochrony Informacji Niejawnych, dokumentów znajdujących się w aktach osobowych powoda i wskazujących na wiedzę pracodawcy o jego miejscu zamieszkania (np. kwestionariusza osobowego) oraz oparcie wyroku na nieistniejących dowodach, a mianowicie na nieistniejącym dowodzie mającym poświadczать fakt przesłania powodowi przesyłki zawierającej oświadczenie pracodawcy o rozwiązaniu umowy na adres jego zameldowania i awizowania przedmiotowej przesyłki 2 czerwca 2012 r. - w sytuacji nieistnienia takiego dowodu w sprawie.

Strona pozwana w odpowiedzi na skargę kasacyjną wniosła o jej oddalenie w całości i zasądzenie na jej rzecz od powoda kosztów zastępstwa prawnego według norm przepisanych.

Sąd Najwyższy zważył, co następuje:

Skarga jest uzasadniona. Bezpodstawne okazały się jednak zarzuty naruszenia przepisów postępowania, ponieważ pełnomocniczka skarżącego, zarzucając ich rażące naruszenie, nie twierdzi, że mogły one mieć istotny wpływ na wynik sprawy. Twierdzenia takiego, ani wyvodu prawnego zmierzającego w tym kierunku, nie ma ani w *petitum* skargi, ani w jej części poświęconej uzasadnieniu tej podstawy skargi. W tej sytuacji, wobec brzmienia art. 398³ § 1 pkt 1 w związku z art. 398⁴ § 1 pkt 2 k.p.c., uzależniającego możliwość oparcia skargi na zarzucie naruszenia przepisów postępowania od wykazania, że mogło mieć ono taki wpływ, Sąd Najwyższy nie może uwzględnić zarzutów dotyczących tej podstawy.

Trafne okazały się jednak, nawet na gruncie ustaleń faktycznych przyjętych przez Sąd Okręgowy, zarzuty odnoszące się do podstawy naruszenia przepisów prawa materialnego.

W pierwszej kolejności zasadny jest zarzut naruszenia art. 52 § 1 k.p., który w uzasadnieniu skargi sprecyzowano, wskazując, że chodzi o pkt 1 wskazanego paragrafu. Art. 52 § 1 pkt 1 k.p. stanowi, że pracodawca może rozwiązać umowę o pracę bez wypowiedzenia w razie ciężkiego naruszenia przez pracownika podstawowych obowiązków pracowniczych. Z powołanego przepisu wynika, że naruszenie musi dotyczyć podstawowego obowiązku pracownika. Ocena, czy naruszenie obowiązku jest ciężkie, powinna uwzględniać stopień jego winy oraz zagrożenie lub naruszenie interesów pracodawcy. Oceny tej należy dokonywać, mając zasadniczo na uwadze ogół okoliczności istotnych dla oceny jego stosunku do obowiązków, a nie tylko jego jednorazowe zachowanie, jakkolwiek w pewnych wypadkach nawet jednorazowe zachowanie może uzasadniać rozwiązanie umowy. Odnośnie do stopnia winy, w orzecznictwie ukształtował się jednolity pogląd, że powinna się ona przejawiać w umyślności (złej woli) lub rażącym niedbalstwie pracownika (np. wyroki Sądu Najwyższego: z 21 lipca 1999 r., I PKN 169/99, OSNAPIUS 2000 nr 20, poz. 746 i z 21 września 2005 r., II PK 305/04, Monitor Prawa Pracy - wkładka 2005 nr 12, s. 16). Rażące niedbalstwo to rażące niedołożenie staranności wymaganej od pracownika. Wina w tej postaci może obejmować zachowania lekkomyślne, gdy pracownik przewiduje, że swoim zachowaniem uchybi obowiązkowi, ale bezpodstawnie przypuszcza, że do tego nie dojdzie oraz wypadki niedbalstwa, polegającego na tym, że pracownik nie przewidział, że swoim zachowaniem naruszy obowiązek, ale mógł i powinien był to przewidzieć (wyrok z dnia 14 lutego 2002 r., I PKN 850/00, LEX nr 560530). Rażący charakter przejawia się w wyjątkowo lekceważącym stosunku pracownika do jego obowiązków. Jak wskazał Sąd Najwyższy, rażące niedbalstwo jako element ciężkiego naruszenia podstawowych obowiązków pracowniczych (art. 52 § 1 pkt 1 k.p.), jest postacią winy nieumyślnej, której nasilenie wyraża się w całkowitym ignorowaniu przez pracownika następstw jego działania, jeżeli rodzaj wykonywanych obowiązków lub zajmowane stanowisko nakazują szczególną przezorność i ostrożność w działaniu (wyrok z dnia 11 września 2001 r., I PKN

634/00, OSNP 2003 nr 16, poz. 381). Natomiast вина umyślна wyraża się w tym, że pracownik chce przez swoje zachowanie wyrządzić szkodę pracodawcy lub co najmniej świadomie się na to godzi (np. wyrok Sądu Najwyższego z dnia 27 października 2010 r., III PK 21/10, LEX nr 694249).

Sąd Okręgowy nie przeprowadził argumentacji wskazującej, że zachowanie powoda miało charakter winy umyślnej lub rażącego niedbalstwa. Sąd stwierdził, że z zebranego przez Sąd Rejonowy materiału dowodowego wynika, że powód wbrew swoim zadaniom wynikającym z zakresu czynności nie dołożył wymaganej staranności, aby zapewnić właściwą liczbę urządzeń umożliwiających wykonywanie zobowiązań związanych z realizacją ochrony informacji niejawnych. Jest oczywiste, że samo niedołożenie wymaganej staranności nie może być uznane za zachowanie zawinione w sposób kwalifikowany, a Sąd odwoławczy nie przedstawił argumentów, które mogłyby wskazywać, że takie kwalifikowane zawinienie powoda miało miejsce. Co więcej, Sąd w ogóle nie dokonał oceny zachowania powoda w świetle opisanych wyżej cech winy umyślnej i rażącego niedbalstwa, jako przesłanek uznania zachowania pracownika za ciężkie naruszenie podstawowych obowiązków w rozumieniu art. 52 § 1 pkt 1 k.p. W tym stanie rzeczy zawarta w uzasadnieniu zaskarżonego wyroku konkluzja, zgodnie z którą „Powód swoim zaniechaniem doprowadził do powstania w majątku pracodawcy szkody majątkowej przez powyższe zaniechanie, w sposób ciężki naruszając swoje obowiązki pracownicze.”, jest gołosłowna. Zrównuje ona bowiem ciężkie naruszenie podstawowych obowiązków pracowniczych z sytuacją, w której pracownik przez niedołożenie należytej staranności wyrządził pracodawcy szkodę majątkową.

Zasadnie również zarzucono w skardze kasacyjnej naruszenie art. 30 § 4 k.p. Zdaniem Sądu Okręgowego, przedstawioną powodowi przyczynę rozwiązania umowy o pracę należy w zakresie jej konkretności ocenić w powiązaniu z nałożoną na niego wcześniej karą porządkową, której przyczyny były mu znane i jednocześnie powinien on wiedzieć, że z tych samych przyczyn strona pozwana złożyła kwestionowane przez niego w niniejszej sprawie oświadczenie o rozwiązaniu umowy o pracę bez wypowiedzenia. W związku z tym, przyczyna rozwiązania umowy o pracę wskazana przez pozwaną spełniała wymagania art. 30 § 4 k.p. Wnioskowanie to nie jest trafne. W szczególności nie uwzględnia ono

dokonanej w orzecznictwie Sądu Najwyższego wykładni art. 30 § 4 k.p. W wyroku z dnia 2 września 1998 r., I PKN 271/98 (OSNP 1999 nr 18, poz. 577), Sąd Najwyższy stwierdził, że „konkretność wskazania przyczyny uzasadniającej wypowiedzenie umowy o pracę (art. 30 § 4 k.p.) należy oceniać z uwzględnieniem innych, znanych pracownikowi okoliczności uściślających tę przyczynę.”. Ze stanu faktycznego tej sprawy wynika, że przyczynę wypowiedzenia określono, jako „brak odpowiednich kwalifikacji na zajmowanym stanowisku”, a powód otrzymał wypowiedzenie umowy o pracę bezpośrednio po pisemnej negatywnej ocenie efektów jego pracy. To pozwoliło Sądowi Najwyższemu stwierdzić, że wskazaną pracownikowi przyczynę wypowiedzenia należy w zakresie jej konkretności ocenić w powiązaniu z tą oceną jego pracy. Podobne stanowisko odnośnie do dopuszczalności oceny konkretności przyczyny rozwiązania stosunku pracy przez odwołanie się do wiedzy pracownika o szczegółach konkretyzujących ją, a niezawartych w oświadczeniu o rozwiązaniu, Sąd Najwyższy zajął także w orzeczeniach dotyczących rozwiązania umowy o pracę bez wypowiedzenia. Na przykład, w wyroku z dnia 26 maja 2000 r., I PKN 670/99 (OSNP 2001 nr 22, poz. 663), Sąd Najwyższy wskazał, że „brak konkretyzacji przyczyny uzasadniającej rozwiązanie umowy o pracę (art. 30 § 4 k.p.) nie stanowi podstawy roszczenia o przywrócenie do pracy albo o odszkodowanie (art. 56 § 1 k.p.), jeżeli pracodawca w inny sposób zapoznał pracownika z tą przyczyną”. Zwraca jednak uwagę to, jakie okoliczności Sąd Najwyższy uznał za wystarczające do doprecyzowania przyczyny podanej pracownikowi w oświadczeniu o rozwiązaniu umowy. W sprawie tej przyczynę rozwiązania stosunku pracy określono, jako sprzeniewierzenie funduszy firmy. Sąd Najwyższy uznał, że „powód doskonale zdawał sobie sprawę, na czym owo sprzeniewierzenie funduszy firmy polegało”. Bezpośrednio przed wręczeniem mu pisma rozwiązującego umowę o pracę kompetentni pracownicy strony pozwanej przedstawili mu szczegółowe zarzuty, oparte na analizie dokumentów (rachunków za benzynę rzekomo zużytą do samochodu służbowego powoda), z których wynikało, że tankował benzynę kilka razy w tej samej miejscowości w odstępie godziny, czy też wielokrotnie, podczas gdy brak było w ogóle konieczności dojazdu. Przedstawiono wówczas powodowi także złożone przez niego rachunki za benzynę, wystawione w czasie jego urlopu wypoczynkowego, kiedy to sam

powinien finansować koszty paliwa. Wreszcie ustalono, że powód pobierał fałszywe faktury za benzynę, a następnie przedstawiał je pracodawcy w celu rozliczenia. Bezpośrednio przed rozwiązaniem umowy o pracę powód przyznał, że zbierał „lewe” faktury. Powiedział, że raz zaproponowano mu wzięcie takiego rachunku, a później stracił już nad tym kontrolę. Istotną wskazówkę, kiedy doprecyzowanie ogólnie podanej przyczyny niezwłocznego rozwiązania umowy jest zgodne z art. 30 § 4 k.p. wyraził Sąd Najwyższy w uzasadnieniu wyroku z 21 marca 2001 r. (I PKN 311/00, OSNP 2002 nr 24, poz. 595), stwierdzając, że „przy ocenie zachowania wymagania przewidzianego w art. 30 § 4 k.p. należy mieć na uwadze słowny sposób ujęcia przyczyny w oświadczeniu woli pracodawcy, ale także i okoliczności, do których się ono odnosi. W określonych bowiem okolicznościach faktycznych nawet ogólne ujęcie przyczyny może nie prowadzić do jakichkolwiek wątpliwości co do tego, do jakiego konkretnie czynu, czy czynów pracownika przyczyna ta jest odnoszona. Innymi słowy, jeżeli w danych okolicznościach faktycznych ogólne ujęcie przyczyny rozwiązania umowy o pracę bez wypowiedzenia nie budzi wątpliwości (w szczególności zaś, gdy nie mogło ono budzić żadnych wątpliwości u zwalnianego pracownika) co do tego z jakim konkretnie zawinionym zachowaniem czy zachowaniami, które miały miejsce w określonym czasie, łączy się ona, to należy uważać, że spełnione jest wymaganie z art. 30 § 4 k.p. W innych orzeczeniach Sąd Najwyższy określił niektóre reguły wskazywania przez pracodawcę przyczyny niezwłocznego rozwiązania stosunku pracy z winy pracownika (art. 30 § 4 w związku z art. 52 § 1 k.p.). W wyroku z 21 marca 2001 r. (I PKN 311/00, OSNP 2002 nr 24, poz. 595) Sąd Najwyższy stwierdził, że „wymaganie z art. 30 § 4 k.p. nie jest spełnione, jeżeli w danych okolicznościach faktycznych ogólnie ujęta przyczyna rozwiązania umowy o pracę bez wypowiedzenia (art. 52 § 1 k.p.) budzi wątpliwości, w szczególności u zwalnianego pracownika, co do tego z jakim konkretnie jego zachowaniem należy ją łączyć.” W wyroku z 14 lutego 1999 r. (I PKN 444/99, OSNP 2001 nr 9, poz. 313) Sąd Najwyższy wyjaśnił, że to, „iż podana w oświadczeniu pracodawcy przyczyna rozwiązania umowy o pracę bez wypowiedzenia powinna być „konkretna i rzeczywista”, (...) oznacza (...) jedynie, że powinna być ona określona w sposób, który jednoznacznie wskazuje, na czym - w opinii pracodawcy - polega wina

pracownika, uzasadniająca rozwiązanie z nim umowy o pracę w trybie art. 52 § 1 k.p., co w konsekwencji w razie sporu, w nawiązaniu do okoliczności konkretnej sprawy, pozwala na ocenę zasadności stawianego pracownikowi zarzutu.” Sąd dodał, że „z przepisu art. 30 § 4 k.p. nie wynika, aby warunkiem skuteczności oświadczenia pracodawcy o rozwiązaniu umowy o pracę bez wypowiedzenia było wskazanie konkretnego zdarzenia lub zdarzeń, które stały się przyczyną rozwiązania umowy o pracę w trybie art. 52 § 2 k.p.(...)”. Wielokrotnie Sąd Najwyższy w swych orzeczeniach wskazywał również ratio legis art. 30 § 4 k.p. Między innymi w wyroku z 5 maja 2003 r., I PK 446/02 (Wokanda 2004 nr 7-8, s. 42), podkreślił, że „celem regulacji zawartej w art. 30 § 4 k.p. jest umożliwienie pracownikowi obrony przed zwolnieniem z pracy”. Podobnie w wyroku z 21 marca 2001 r., I PKN 311/00 (OSNP 2002 nr 24, poz. 595), Sąd Najwyższy wskazał, że rozwiązanie umowy o pracę na podstawie art. 52 k.p. jest dla pracownika środkiem szczególnie dolegliwym i stąd ustawodawca zakłada, że ujęcie przyczyn - wskazanych w sposób ogólny w tym przepisie - w piśmie pracodawcy będzie konkretne i w miarę precyzyjne, tak by umożliwiało ono pracownikowi rzeczową obronę przed zarzutami w razie ewentualnego sporu. Z przedstawionych orzeczeń wynika, że art. 30 § 4 k.p. dopuszcza różne sposoby określenia przyczyny rozwiązania niezwłocznego umowy o pracę z winy pracownika (art. 52 § 1 k.p.). Istotne jest jednak, aby z oświadczenia pracodawcy wynikało w sposób niebudzący wątpliwości, co jest istotą zarzutu stawianego pracownikowi i usprawiedliwiającego niezwłoczne rozwiązanie z nim stosunku pracy. Natomiast konkretyzacja przyczyny tj. wskazanie konkretnego zdarzenia (zachowania), z którym zarzut ten się łączy, może nastąpić przez szczegółowe, słowne określenie tego zdarzenia w treści oświadczenia o rozwiązaniu lub wynikać ze znanych pracownikowi okoliczności, wiążących się w sposób niebudzący wątpliwości z podaną przez pracodawcę przyczyną rozwiązania umowy (wyrok SN z dnia 13 kwietnia 2005 r., II PK 251/04, LEX nr 483281).

W niniejszej sprawie, oświadczenie pracodawcy, w świetle ustaleń przyjętych w podstawie faktycznej zaskarżonego wyroku, nie spełnia określonych wyżej wymagań. Pracodawca w pisemnym oświadczeniu o rozwiązaniu z powodem umowy o pracę bez wypowiedzenia, jako przyczynę uzasadniającą rozwiązanie

umowy wskazał „niewypełnienie powinności z art. 179 ust 3 ustawy z dnia 16 lipca 2004 r. prawo telekomunikacyjne (Dz.U. Nr 171, poz. 1800) dotyczących zadań i obowiązków przedsiębiorców telekomunikacyjnych na rzecz obronności, bezpieczeństwa państwa oraz bezpieczeństwa i porządku publicznego”. Warto w związku z tym wskazać, że unormowanie to stanowi, że: „Przedsiębiorca telekomunikacyjny, z zastrzeżeniem ust. 12 pkt 2, jest obowiązany do: 1) zapewnienia warunków technicznych i organizacyjnych dostępu i utrwalania, zwanych dalej „warunkami dostępu i utrwalania”, umożliwiających jednocześnie i wzajemnie niezależne: a) uzyskiwanie przez Policję, Straż Graniczną Agencję Bezpieczeństwa Wewnętrznego, Służbę Kontrwywiadu Wojskowego, Żandarmerię Wojskową Centralne Biuro Antykorupcyjne i wywiad skarbowy, zwane dalej „uprawnionymi podmiotami”, w sposób określony w ust. 4b, dostępu do: - przekazów telekomunikacyjnych, nadawanych lub odbieranych przez użytkownika końcowego lub telekomunikacyjne urządzenie końcowe, - posiadanych przez przedsiębiorcę danych związanych z przekazami telekomunikacyjnymi, o których mowa w ust. 9, art. 159 ust. 1 pkt 1 i pkt 3-5, b) uzyskiwanie przez uprawnione podmioty danych związanych ze świadczoną usługą telekomunikacyjną i danych, o których mowa w art. 161, c) utrwalanie przez uprawnione podmioty przekazów telekomunikacyjnych i danych, o których mowa w lit. a i b; 2) utrwalania na rzecz sądu i prokuratora przekazów telekomunikacyjnych i danych.”. Przepis ten nakłada zatem na przedsiębiorców telekomunikacyjnych (a więc również i na pozwaną) różnorodne i szerokie obowiązki w zakresie zapewnienia warunków technicznych i organizacyjnych dostępu i utrwalania oraz utrwalania na rzecz sądu i prokuratora przekazów telekomunikacyjnych i danych. Jest jasne, że z samego odwołania się do tak obszernej regulacji nie wynika skonkretyzowana przyczyna rozwiązania umowy o pracę bez wypowiedzenia. Jak jednak wyżej wskazano, zdaniem Sądu Okręgowego, powód o konkretnej przyczynie rozwiązania z nim umowy o pracę powinien wiedzieć z faktu wcześniejszego ukarania go karą porządkową. Istotnie, Sąd Najwyższy nie wyklucza możliwości uznania tego samego naganego zachowania się pracownika, stanowiącego przesłankę ukarania, za przyczynę rozwiązania umowy o pracę, jakkolwiek odnosi ją, jak dotąd, do wypowiedzenia i wiąże tę możliwość z niespełnieniem przez karę jej wychowawczo-

dyscyplinującego celu (wytyczne Sądu Najwyższego z dnia 27 czerwca 1985 r., III PZP 10/85, OSNCP 1985 z. 11 poz. 164; także wyroki SN z dnia: 25 października 1995 r., I PRN 77/95, OSNP 1996 nr 11, poz. 153; 3 października 2008 r., II PK 62/08, Monitor Prawa Pracy 2009 Nr 4, s. 170). W okolicznościach niniejszej sprawy taka sytuacja nie zachodzi. Ukaranie powoda karą porządkową nastąpiło 12 lutego 2009 r. Oświadczenie pracodawcy o rozwiązaniu umowy zostało, zdaniem Sądu Okręgowego, złożone 2 czerwca 2009 r. Tymczasem, jak wynika z ustaleń przyjętych w sprawie, w maju 2009 r. powód otrzymał, przyznaną przez zarząd pozwanej Spółki, nagrodę pieniężną w wysokości 6.000 zł. Z ustaleń przyjętych w podstawie zaskarżonego wyroku nie wynika więc, że nałożona kara porządkowa nie wywarła swego celu. Poza tym kara porządkowa i rozwiązanie umowy o pracę bez wypowiedzenia mają różne cele. Kara ma cel wychowawczo-dyscyplinującą, służy eliminacji ze składu załogi pracownika, który ciężko naruszył swoje podstawowe obowiązki pracownicze i w stosunku do którego środki dyscyplinująco-wychowawcze są z natury rzeczy nieadekwatne. Rozwiązanie umowy bez wypowiedzenia po wcześniejszym ukaraniu karą porządkową musiałoby się więc, w normalnym układzie, łączyć z kolejnymi naruszeniami obowiązków wskazującymi na nieskuteczność nałożonej uprzednio kary. Przyjęcie w tym stanie rzeczy, że powód powinien ze znanych sobie okoliczności, wiążących się w sposób niebudzący wątpliwości z podaną przez pracodawcę przyczyną rozwiązania umowy, wiedzieć, że przyczyna rozwiązania stosunku pracy była tożsama z przyczyną nałożenia kary porządkowej, wymagałoby oparcia w bardziej skrupulatnym wywodzie Sądu drugiej instancji, uwzględniającym kryteria oceny konkretności przyczyny przyjęte w opisanym wyżej orzecznictwie Sądu Najwyższego.

Przekonujący jest także zarzut naruszenia art. 61 § 1 k.c. w związku z art. 300 k.p. Zgodnie z art. 61 § 1 zdanie pierwsze k.c., 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. W pierwszej kolejności skarżący zarzuca, że Sąd błędnie przyjął, że pisemne oświadczenie woli pracodawcy o rozwiązaniu z powodów umowy o pracę zostało skutecznie doręczone przez wysłanie go na adres zameldowania, w sytuacji gdy pracownik wskazywał i pracodawca znał adres

jego zamieszkania. Prawna ocena trafności tego zarzutu w aktualnym stanie sprawy nie jest możliwa, ponieważ Sąd Okręgowy nie wyjaśnił, dlaczego uznał adres zameldowania powoda przy ul. U. [...] m. [...] w W. za właściwy do doręczenia rzeczowego pisma. Sąd wskazał jedynie, że pracodawca wysłał je także na adres B. [...], [...] O., nie dokonując żadnych ustaleń co do statusu tego miejsca (adres zamieszkania?, adres do korespondencji?). Tymczasem w świetle poglądów przyjętych w orzecnictwie Sądu Najwyższego, przy ocenie, czy oświadczenie woli o rozwiązaniu umowy o pracę zostało pracownikowi złożone, a więc czy miał on realną możliwość zapoznania się z jego treścią, należy posiłkować się regulacją doręczeń zawartą w przepisach procesowych; w szczególności dotyczy to tych wypadków, w których doręczenie następuje przez pocztę (zob. np.: wyroki SN z dnia: 15 stycznia 1990 r., I CR 1410/89, 9 grudnia 1999 r., I PKN 430/99, OSNAPiUS 2001 nr 9, poz. 309; także postanowienie SN z dnia 9 lipca 2009 r., II PZP 3/09, LEX nr 519963). Wynika stąd więc, że zasadniczo doręczane drogą pocztową pismo zawierające oświadczenie o rozwiązaniu umowy o pracę powinno być wysłane na adres pod którym adresat mieszka (art. 135 § 1 k.p.c.), tj. w miejscu jego zamieszkania (art. 126 § 2 k.p.c.), a nie adres miejsca zameldowania, pod którym pracownik nie mieszka. Uznanie przez Sąd Okręgowy, że właściwym adresem do doręczenia powodowi było jego miejsce zameldowania wymagałoby zatem stanowczego ustalenia, że adres ten był z jakichś przyczyn najwłaściwszy w świetle opisanej wyżej wykładni art. 61 § 1 k.c. Natomiast stwierdzony wyżej brak ustaleń Sądu odwoławczego w kwestii statusów wymienionych adresów, oznacza zastosowanie tego przepisu do nieustalonego stanu faktycznego, co należy uznać za naruszenie prawa materialnego (por. np. wyroki SN z dnia: 7 sierpnia 1997 r., I CKN 261/97, niepublikowany; 26 czerwca 2001 r., III CKN 400/00, LEX nr 52360; 9 grudnia 2004 r., I UK 119/04, niepublikowany; 9 lutego 2007 r., I PK 222/06, OSNP 2008 nr 11-12, poz. 159; 9 maja 2008 r., II PK 316/07, OSNP 2009 nr 19-20, poz. 250; 10 marca 2011 r., II PK 241/10, LEX nr 817524). Trafne jest także twierdzenie skarżącego, że niezależnie od kwestii skuteczności złożenia woli przekazanego za pośrednictwem poczty na adres zameldowania - brak jest podstaw prawnych do przyjęcia, że dniem doręczenia pisemnego oświadczenia woli był dzień

pierwszego awizowania przesyłki. Rzeczywiście, Sąd Okręgowy przyjął, że przesyłka adresowana na adres zameldowania powoda była pierwszy raz awizowana 2 czerwca 2009 r. i w tym dniu, zdaniem Sądu, pracownikowi zostało złożone oświadczenie pracodawcy o rozwiązaniu umowy o pracę. Tymczasem w świetle orzecznictwa Sądu Najwyższego, za datę doręczenia pisma należy przyjąć datę upływu siedmiodniowego terminu powtórnego awizowania (art. 139 § 1 k.p.c. i § 9 obowiązującego w okresie objętym sporem rozporządzenia Ministra Sprawiedliwości z dnia 17 czerwca 1999 r. w sprawie szczegółowego trybu doręczania pism sądowych przez pocztę w postępowaniu cywilnym, Dz.U. 1999 Nr 62, poz. 697 ze zm.) (zob. np. wyrok SN z dnia 5 października 2005 r., I PK 37/05, OSNP 2006 nr 17-18, poz. 263; postanowienie Sądu Najwyższego z dnia 2 lipca 2009 r., II UZ 20/09, LEX nr 533108). Błędnie zatem Sąd Okręgowy uznał datę pierwszego awizowania za datę złożenia powodowi oświadczenia pracodawcy o rozwiązaniu z nim umowy o pracę. Jest to tym dziwniejsze, że Sąd sam stwierdził, że podziela stanowisko Sądu Najwyższego, zgodnie z którym dwukrotne awizowanie przesyłki poleconej zawierającej oświadczenie pracodawcy o rozwiązaniu stosunku pracy stwarza domniemanie faktyczne możliwości zapoznania się przez pracownika z jego treścią co oznacza przerzucenie na niego ciężaru dowodu braku możliwości zapoznania się z treścią oświadczenia pracodawcy. Sąd odwoławczy nie podał żadnych okoliczności czy argumentów, które uzasadniałyby, że w dniu pierwszego awizowania powód rzeczywiście mógł się z pismem zapoznać, a tylko wtedy art. 61 § 1 k.c. nie zostałby naruszony.

Uzasadniony wreszcie jest również zarzut naruszenia przez zaskarżony wyrok art. 52 § 2 k.p. Zgodnie z tym przepisem, rozwiązanie umowy o pracę bez wypowiedzenia z winy pracownika nie może nastąpić po upływie 1 miesiąca od uzyskania przez pracodawcę wiadomości o okoliczności uzasadniającej rozwiązanie umowy. Pomijając w tej chwili wątpliwości co do prawidłowości przyjętej przez Sąd Okręgowy daty złożenia przez pozwaną oświadczenia woli o rozwiązaniu z powodem stosunku pracy, wynikające z przyjęcia przez Sąd, że była to data pierwszego awizowania przesyłki pocztowej zawierającej to oświadczenie, naruszenie art. 52 § 2 k.p. wynika z przyjętej przez Sąd daty powzięcia przez pozwaną wiadomości o okoliczności uzasadniającej rozwiązanie

umowy. Skoro, jak wyżej wskazano, Sąd odwoławczy przyjął, że przyczyna rozwiązania z powodem umowy była tożsama z przyczyną wcześniejszego nałożenia na niego kary porządkowej, to konsekwentnie powinien uznać, że dzień powzięcia przez pozwaną wiadomości o okoliczności uzasadniającej nałożenie kary był także dniem uzyskania przez pracodawcę wiadomości o okoliczności uzasadniającej rozwiązanie umowy w rozumieniu art. 52 § 2 k.p.

Z powyższych względów Sąd Najwyższy orzekł jak w sentencji na podstawie art. 398¹⁵ § 1 k.p.c., a o kosztach postępowania kasacyjnego - na podstawie art. 108 § 2 k.p.c. w związku z 398²¹ k.p.c.