

POSTANOWIENIE

Dnia 24 lipca 2024 r.

Sąd Najwyższy w składzie:

SSN Halina Kiriło

w sprawie z powództwa K. C.
przeciwko M. Spółce Akcyjnej w K.
o przywrócenie do pracy,
po rozpoznaniu na posiedzeniu niejawnym w Izbie Pracy i Ubezpieczeń
Społecznych w dniu 24 lipca 2024 r.,
skargi kasacyjnej powoda od wyroku Sądu Okręgowego - Sądu Pracy
i Ubezpieczeń Społecznych w Częstochowie
z dnia 25 maja 2022 r., sygn. akt IV Pa 73/21,

- 1. odmawia przyjęcia skargi kasacyjnej do rozpoznania;**
- 2. zasądza od K. C. na rzecz M. Spółki Akcyjnej w K. tytułem zwrotu kosztów postępowania kasacyjnego kwotę 240 (dwieście czterdzieści) złotych z ustawowymi odsetkami za czas po upływie tygodnia od dnia doręczenia zobowiązanemu orzeczenia do dnia zapłaty.**

[SOP]

UZASADNIENIE

Sąd Okręgowy w Częstochowie wyrokiem z 25 maja 2022 r. oddalił apelację powoda K. C. od wyroku Sądu Rejonowego w Częstochowie z 9 czerwca 2021 r., oddalającego jego powództwo o przywrócenie do pracy w pozwanym M. Spółce Akcyjnej w K.

W wywiedzionej od powyższego wyroku skardze kasacyjnej powód, zaskarżając orzeczenie w całości, podniósł zarzuty naruszenia prawa materialnego: (-) art. 52 § 1 pkt 1 w związku z art. 30 § 3 i 4 w związku z art. 56 § 1 w związku z art. 39 w związku z art. 100 § 1 i 2 pkt 2 i 6 w związku z art. 18^{3a} § 6 k.p., przez niewłaściwe zastosowanie i błędne uznanie, że zachowanie przypisane powodowi wobec pracownic K. i C. stanowiło przypadek rażącego naruszenia zasad współżycia społecznego w postaci molestowania seksualnego i w związku z tym stanowi przypadek ciężkiego zawinionego naruszenia podstawowych obowiązków pracowniczych; (-) art. 52 § 2 k.p. w związku z art. 300 k.p. w związku z art. 61 § 1 k.c., przez niewłaściwe ich zastosowanie i błędne uznanie, że pracodawca zachował wskazany w tym przepisie termin miesięczny na rozwiązanie umowy o pracę bez wypowiedzenia, a także zarzut naruszenia przepisów postępowania: art. 327¹ § 1 i 2 i art. 387 § 2¹ w związku z art. 378 w związku z art. 382 w związku z art. 391 § 1 w związku z art. 380 k.p.c.

Mając na uwadze powyższe zarzuty, skarżący wniósł o uchylenie zaskarżonego wyroku w całości i orzeczenie co do istoty sprawy przez uwzględnienie apelacji strony powodowej i zmianę wyroku Sądu pierwszej instancji w całości oraz zasądzenie od pozwanego na rzecz skarżącego kosztów postępowania, w tym kosztów zastępstwa procesowego za postępowanie przed Sądami pierwszej i drugiej instancji oraz przed Sądem Najwyższym według norm przepisanych, w stawkach maksymalnych z uwagi na nakład pracy; ewentualnie wniósł o uchylenie zaskarżonego wyroku w całości i przekazanie sprawy do ponownego rozpoznania Sądowi Okręgowemu w Częstochowie wraz z żądaniem zasądzenia od pozwanego na rzecz powoda kosztów postępowania sądowego i kosztów zastępstwa procesowego według norm przepisanych.

Skarżący wniósł o przyjęcie do rozpoznania niniejszej skargi kasacyjnej jako oczywiście uzasadnionej z uwagi na wagę i oczywistość podniesionych zarzutów naruszenia prawa materialnego (art. 52 § 2 k.p.) oraz naruszenia przepisów postępowania wskazanych w podstawach skargi kasacyjnej. Ponadto podniósł, że w sprawie występuje istotne zagadnienie prawne: „czy w sytuacji, w której pewne zachowania pracownika mogą być subiektywnie poczytane jako zachowania niepożądane o charakterze seksualnym, obiekt tych zachowań (współpracownik)

nie wskazuje wprost, że zachowania te są w jego ocenie niepożądane, natomiast pracownik (sprawca) nie uważał tych zachowań za niedopuszczalne, przy czym gdy zorientował się, iż jego zachowania nie są akceptowane przez współpracownika, zaprzestał się ich dopuszczać, to czy taki przypadek może zostać zakwalifikowany jako molestowanie seksualne w miejscu pracy? Co więcej, czy w takiej sytuacji, można przyjąć, że doszło do zawinionego naruszenia przez osobę dopuszczającą się zachowania nieakceptowanego przez współpracownika do naruszenia podstawowych obowiązków pracowniczych w stopniu uzasadniającym rozwiązanie umowy o pracę bez wypowiedzenia?

W odpowiedzi na skargę kasacyjną strona pozwana wniosła o odmowę przyjęcia skargi do rozpoznania.

Sąd Najwyższy zważył, co następuje:

Skarga kasacyjna nie kwalifikowała się do przyjęcia w celu jej merytorycznego rozpoznania.

Skarga kasacyjna nie jest kolejnym środkiem zaskarżenia przysługującym od każdego rozstrzygnięcia sądu drugiej instancji kończącego postępowanie w sprawie, z uwagi na przeważający w jej charakterze element interesu publicznego. Służy ona kontroli prawidłowości stosowania prawa, nie będąc instrumentem weryfikacji trafności ustaleń faktycznych stanowiących podstawę zaskarżonego orzeczenia. Ewentualna możliwość dalszego postępowania, w tym postępowania przed Sądem Najwyższym, stanowi uprawnienie dodatkowe, które może zostać obwarowane szczególnymi przesłankami, w tym określonymi w art. 398⁹ § 1 k.p.c. Stosownie do art. 398⁹ § 1 k.p.c., Sąd Najwyższy przyjmuje skargę kasacyjną do rozpoznania, jeżeli w sprawie występuje istotne zagadnienie prawne (pkt 1), istnieje potrzeba wykładni przepisów prawnych budzących poważne wątpliwości lub wywołujących rozbieżności w orzecznictwie sądów (pkt 2), zachodzi nieważność postępowania (pkt 3) lub skarga jest oczywiście uzasadniona (pkt 4).

Zagadnieniem prawnym w rozumieniu art. 398⁹ § 1 pkt 1 k.p.c. jest problem nowy, który nie został do tej pory bezpośrednio rozwiązany w orzecznictwie Sądu Najwyższego i dla rozwikłania którego dotychczasowe orzecznictwo jest

niewystarczające. W przypadku powołania jako podstawy wniosku o przyjęcie skargi kasacyjnej do rozpoznania występującego w sprawie istotnego zagadnienia prawnego, skarżący ma obowiązek nie tylko sformułować samo zagadnienie, ale także - w uzasadnieniu wniosku - przedstawić odpowiednią juretryczną argumentację wskazującą na dopuszczalność i celowość rozwiązania problemu prawnego w sposób preferowany przez skarżącego, a odmienny od sposobu rozstrzygnięcia tego problemu przy wykorzystaniu zapatrywań wyrażonych przez Sąd drugiej instancji. Wywód ten powinien być zbliżony do tego, jaki jest przyjęty przy przedstawianiu zagadnienia prawnego przez sąd odwoławczy na podstawie art. 390 k.p.c. Samo zaś zagadnienie prawne, w formie pytania sformułowanego w taki sposób, by możliwe było rozstrzygnięcie stawianych przez skarżącego wątpliwości, musi w swej treści zawierać odwołanie do przepisu lub przepisów prawa, na tle których takie zagadnienie powstaje. Dopiero wówczas Sąd Najwyższy ma podstawę do oceny, czy przedstawione zagadnienie jest rzeczywiście zagadnieniem "prawnym" oraz czy jest to zagadnienie "istotne". Nie można zasadnie twierdzić, że w sprawie występuje istotne zagadnienie prawne, jeżeli Sąd Najwyższy we wcześniejszym orzecznictwie wyraził swój pogląd w podnoszonej kwestii, a nie zachodzą okoliczności uzasadniające jego zmianę (postanowienie Sądu Najwyższego z dnia 12 sierpnia 2014 r., I UK 64/14, niepublikowane).

W razie powołania przesłanki przedsądu, jaką jest oczywista zasadność skargi kasacyjnej, należy w motywach wniosku zawrzeć wywód prawny wyjaśniający, w czym wyraża się owa oczywistość i przedstawić argumenty na poparcie tego twierdzenia (postanowienia Sądu Najwyższego: z dnia 26 kwietnia 2006 r., II CZ 28/06, LEX nr 198531; z dnia 10 sierpnia 2006 r., V CSK 204/06, LEX nr 421035; z dnia 9 stycznia 2008 r., III PK 70/07, LEX nr 448289; z dnia 11 stycznia 2008 r., I UK 283/07, LEX nr 448205; z dnia 3 kwietnia 2008 r., II PK 352/07, LEX nr 465859 i z dnia 5 września 2008 r., I CZ 64/08, LEX nr 512050).

O ile dla uwzględnienia skargi wystarczy, że jej podstawa jest usprawiedliwiona, to dla przyjęcia skargi do rozpoznania niezbędne jest wykazanie kwalifikowanej postaci naruszenia przepisów prawa materialnego lub procesowego, polegającej na jego oczywistości widocznej *prima facie*, przy wykorzystaniu podstawowej wiedzy prawniczej, bez potrzeby wchodzenia w szczegóły czy

dokonywania pogłębionej analizy tekstu wchodzących w grę przepisów i doszukiwania się ich znaczenia (postanowienia Sądu Najwyższego: z dnia 16 września 2003 r., IV CZ 100/03, LEX nr 82274; z dnia 22 stycznia 2008 r., I UK 218/07, LEX nr 375616; z dnia 26 lutego 2008 r., II UK 317/07, LEX nr 453107; z dnia 9 maja 2008 r., II PK 11/08, LEX nr 490364; z dnia 21 maja 2008 r., I UK 11/08, LEX nr 491538 i z dnia 9 czerwca 2008 r., II UK 38/08, LEX nr 494134). W judykaturze podkreśla się, że przesłanką przyjęcia skargi kasacyjnej do rozpoznania nie jest oczywiste naruszenie konkretnego przepisu prawa materialnego lub procesowego, lecz sytuacja, w której naruszenie to spowodowało wydanie oczywiście nieprawidłowego orzeczenia. Sam zarzut naruszenia (nawet oczywistego) określonego przepisu (przepisów) nie prowadzi wprost do oceny, że skarga kasacyjna jest oczywiście uzasadniona (postanowienia Sądu Najwyższego: z dnia 7 stycznia 2003 r., I PK 227/02, OSNP 2004 nr 13, poz. 230; z dnia 11 stycznia 2008 r., I UK 285/07, LEX nr 442743; z dnia 11 kwietnia 2008 r., I UK 46/08, LEX nr 469185 i z dnia 9 czerwca 2008 r., II UK 37/08, LEX nr 494133).

Przenosząc powyższe na grunt niniejszej sprawy, należy stwierdzić, że skarżący nie wykazał istnienia powołanych przesłanek przedsądu.

Odnosząc się w pierwszej kolejności do przedstawionego przez powoda zagadnienia prawnego, wypada podkreślić, że powinno być ono sformułowane na podstawie okoliczności mieszczących się w stanie faktycznym sprawy wynikającym z dokonanych przez sąd ustaleń. Punktem wyjścia w formułowaniu przez skarżącego zagadnienia prawnego była okoliczność akceptacji zachowań powoda oraz subiektywnego, negatywnego odbioru tychże zachowań przez pracownice. Jest to założenie sprzeczne z ustaleniami faktycznymi Sądu *meriti*. Sąd ustalił, że zachowanie powoda względem M. C. i A. K. rażąco przekraczało dopuszczalne normy. Skarżący wielokrotnie dotykał wymienione osoby w sposób, którego nie akceptowały, zwłaszcza witając się z nimi, głaskał czy muskał ich dłonie, czego w żaden sposób nie można traktować jako normalnego, neutralnego seksualnie powitania. Jeszcze większe naruszenie sfery prywatności A. K. stanowiło przygodne dotykanie przez powoda jej ramienia, w czasie gdy wykonywała ona swoje obowiązki pracownicze. Dla takiego zachowania w miejscu pracy nie ma żadnego racjonalnego uzasadnienia. W świetle ustalonych okoliczności, które nie

podlegają weryfikacji przez Sąd Najwyższy w myśl art. 398¹³ § 2 k.p.c., nie można zaakceptować lansowanej przez skarżącego koncepcji, że jego zachowania względem osób sprzątających nie przekraczały granic kontaktów między pracownikami, a jedynie zostały one źle odebrane przez pracownice. Nawet w sytuacji, gdy osoby te faktycznie były ignorowane przez innych pracowników i tylko powód witał się z nimi, to jednak oczywiste jest, że każda dorosła, racjonalnie myśląca osoba z łatwością odróżni zwykłe podanie ręki na powitanie od innego rodzaju dotyku.

Należy podkreślić, że molestowanie seksualne to każde niepożądane zachowanie o charakterze seksualnym lub odnoszące się do płci pracownika, którego celem lub skutkiem jest naruszenie godności pracownika, w szczególności stworzenie wobec niego zastraszającej, wrogiej, poniżającej, upokarzającej lub uwłaczającej atmosfery; na zachowanie to mogą się składać fizyczne, werbalne lub pozawerbalne elementy (art. 18^{3a} § 6 k.p.). Jak podkreśla się w literaturze, zgoda, która przybiera formę podporządkowania się molestowaniu seksualnemu, nie wyłącza bezprawności czynu. Powyższy wniosek wynika z zastrzeżenia zawartego w art. 18^{3a} § 7 k.p. i oznacza, że z punktu widzenia prawa opisane w § 5 i 6 tego artykułu zachowania zawsze należy uznać za niepożądane, niezależnie od tego, czy ofiara molestowania podporządkowała się temu, czy podjęła działania zmierzające do zaprzestania molestowania (M. Tomaszewska [w:] Kodeks pracy. Komentarz. Tom I. Art. 1-93, wyd. VI, red. K. W. Baran, Warszawa 2022). W powyższym kontekście warto także przytoczyć wyrok Sądu Najwyższego z dnia 7 listopada 2018 r., II PK 229/17 (OSNP 2019 nr 4, poz. 46). Sąd Najwyższy zaznaczył, że analiza art. 18^{3a} § 6 k.p. prowadzi do wniosku, iż nie musi wystąpić kontakt fizyczny z ofiarą molestowania seksualnego, aby zachowanie sprawcy można było zakwalifikować jako molestowanie seksualne. Molestowanie to może bowiem przybrać formę słowną i obejmować wyłącznie elementy werbalne (np. komentarze czy uwagi odnoszące się do sfery seksualnej). Mogą to być również zachowania o charakterze pozawerbalnym, niezwiązane jednakże z kontaktem fizycznym z ciałem molestowanego (np. pokazywanie obrazów o podtekście seksualnym, eksponowanie przedmiotów o tematyce seksualnej, sugestywne spojrzenia). W piśmiennictwie dotyczącym tego problemu trafnie wskazuje się, że

jako zachowania o podłożu seksualnym traktuje się w świetle różnych definicji krajowych między innymi: "obraźliwe flirtowanie", "czynienie propozycji, domaganie się korzyści seksualnych albo proszenie o nie", "wywoływanie presji o charakterze seksualnym", "czynienie sugestywnych uwag i sprośnych aluzji", "obraźliwe komentowanie wyglądu lub ubioru", "opowiadanie dowcipów o tematyce seksualnej", "szantaż seksualny". Podnosi się również, że kryterium, które ma zasadnicze znaczenie dla oceny, czy zachowanie o podłożu seksualnym ma charakter molestowania seksualnego, jest okoliczność, iż zachowanie to ma być przez pracownika niepożądane. Stąd też decydujące znaczenie ma ustalenie, czy pracownik nie chciał określonego typu zachowań ze strony innego pracownika, pracodawcy bądź osoby trzeciej. Powinien zatem dać temu wyraz w sytuacji, gdy takie zachowanie dotyczy jego osoby i nie jest przez niego pożądanym. Sprzeciw powinien być złożony w taki sposób, aby sprawca mógł się zorientować, że jego zachowanie jest niepożądane przez pracownika. Samo bowiem złożenie propozycji o podtekście seksualnym (czy podobnego typu zachowanie) nie musi być podyktowane zamiarem poniżenia pracownika czy też przymuszenia go do udziału w określonych czynnościach (może być natomiast ocenione negatywnie z perspektywy kultury danej organizacji i funkcjonujących w jej ramach standardów). Jeśli jednak takie zachowanie sprawcy spotka się z brakiem akceptacji pracownika, a mimo to jest ono kontynuowane, będzie to stanowić podstawę do stwierdzenia, że pracownik został poddany molestowaniu seksualnemu.

Ustawodawca nie określa formy, w jakiej pracownik miałby wyrazić swój sprzeciw. Można zatem przyjąć, że może to być dowolna postać zachowania pracownika wskazująca na to, że nie życzy on sobie być odbiorcą konkretnych zachowań. Trzeba zauważyć, że w pewnych okolicznościach wyrażenie wprost takiego sprzeciwu może być problematyczne, szczególnie wówczas, gdy sprawcą jest przełożony pracownika czy inna osoba reprezentująca pracodawcę. Przeciętny pracownik nie jest zwykle zainteresowany konfliktowaniem się z pracodawcą i może w związku z tym obawiać się o ewentualne konsekwencje wyrażenia sprzeciwu wobec postawy przełożonego (lub innej osoby działającej w imieniu pracodawcy). Ustalenie, czy zachowanie sprawcy było przez pracownika niepożądane, powinno być zatem dokonane na podstawie całokształtu okoliczności. Formą sprzeciwu

może być, przykładowo, unikanie kontaktów ze sprawcą. Molestowanie seksualne to zachowanie, które jest przez pracownika odbierane jako natarczywe, a zatem nie jest ono przez niego odwzajemniane. Taka więc postawa pracownika, która polega na nieodwzajemnianiu zachowań sprawcy, powinna być dla tego ostatniego sygnałem, że pracownik nie życzy sobie takich zachowań i należy ich zaprzestać (por. Z. Góral: Zakaz dyskryminacji w zatrudnieniu pracowniczym, WKP 2017).

Skarżący nie wykazał również oczywistej zasadności skargi. Zarzut naruszenia art. 52 § 2 k.p. stanowi w istocie polemikę z ustaleniami faktycznymi sprawy. Sąd Okręgowy ustalił, że o nagannych zachowaniach powoda względem M. C. i A. K. nie wiedział W. P., który do 24 września 2018 r. pełnił funkcję prezesa zarządu pozwanej. Faktycznie, pierwszą osobą zarządzającą pozwaną, która powzięła wiedzę o nagannych zachowaniach powoda, był J. B., który funkcję p.o. prezesa zarządu spółki objął 24 września 2018 r. i jak wynika z jego zeznań, wiedzę w tym zakresie powziął jeszcze we wrześniu 2018 r. W tym jednak momencie nie rozpoczął się od razu bieg terminu na rozwiązanie z powodem umowy o pracę, ale czas, w którym pracodawca powinien podjąć czynności zmierzające do wyjaśnienia, czy uzyskane przez niego informacje na temat zachowania skarżącego są prawdziwe. Mając przy tym na uwadze ilość i rodzaj przyczyn rozwiązania stosunku pracy ostatecznie wskazanych w oświadczeniu pozwanej datowanym na 22 października 2018 r., nie ulega wątpliwości, że zbadanie wszystkich okoliczności uzasadniających postawienie powodowi takich a nie innych zarzutów wymagało wysłuchania przez pracodawcę wielu osób oraz dokonania analizy znacznej ilości dokumentów. W tej sytuacji wskazanie przez pozwaną, że czynności sprawdzające trwały kilka tygodni i zostały zakończone 9 października 2018 r. i dopiero w tej dacie pracodawca powziął pewną wiedzę o przyczynach uzasadniających rozwiązanie łączącego strony stosunku pracy, umożliwiającą podjęcie racjonalnej decyzji w tym zakresie, należy uznać za wiarygodne.

O "uzyskaniu przez pracodawcę wiadomości o okoliczności uzasadniającej rozwiązanie umowy" można mówić dopiero, gdy różnego rodzaju informacje docierające do pracodawcy są na tyle sprawdzone (wiarygodne), że uzasadnione jest jego przekonanie o nagannym zachowaniu się pracownika i to w stopniu

usprawiedliwiającym sięgnięcie do rozwiązania niezwłocznego. Miesięczny termin z art. 52 § 2 k.p., nie jest bowiem przeznaczony dla ustalania (prowadzenia postępowania wyjaśniającego) przez pracodawcę, czy pracownik dopuścił się określonego czynu oraz jaki jest stopień jego naganności, lecz ma służyć zastanowieniu się i podjęciu decyzji przez pracodawcę, który wie, że określony czyn został popełniony oraz jakie są towarzyszące mu okoliczności. Według bowiem art. 52 § 2 k.p. pracodawca ma uzyskać wiadomości o okolicznościach uzasadniających rozwiązanie umowy, a nie o okolicznościach, które być może takie rozwiązanie uzasadniają, ale wymagają jeszcze sprawdzenia (wyrok Sądu Najwyższego z dnia 21 października 1999 r., I PKN 318/99, OSNAPiUS 2001 nr 5, poz. 155). Bieg miesięcznego terminu z art. 52 § 2 k.p. rozpoczyna się dopiero od chwili, w której pracodawca uzyskał w dostatecznym stopniu wiarygodne informacje uzasadniające jego przekonanie, że pracownik dopuścił się czynu nagannego w stopniu usprawiedliwiającym niezwłoczne rozwiązanie umowy o pracę (wyrok Sądu Najwyższego z dnia 24 lipca 2009 r., I PK 44/09, LEX nr 548915).

Co do wątpliwości dotyczących terminu doręczenia oświadczenia o rozwiązaniu umowy o pracę, Sąd ustalił, że oświadczenie zostało wysłane do powoda 22 października 2018 r. za pośrednictwem poczty oraz przesyłką kurierską na adres (...). Przesyłka pocztowa była dwukrotnie awizowana w dniach 25 października 2018 r. i 2 listopada 2018 r., a następnie w dniu 16 listopada 2018 r. zwrócono ją nadawcy z adnotacją, że nie została podjęta terminie. Z kolei przesyłka kurierska została zwrócona pozwanej w dniu 30 października 2018 r. z adnotacją „OP”, co oznacza odmowę przyjęcia.

Sąd pierwszej instancji ustalił, że w miejscowości zamieszkiwanej przez powoda były trudności w doręczaniu przesyłek, jednakże ta okoliczność nie dawała podstaw do podważenia, iż w konkretnym przypadku nie podjęto prawidłowej próby doręczenia przesyłki zawierającej oświadczenie o rozwiązaniu stosunku pracy. Sąd ustalił, że w 2018 r. wpłynęły łącznie 4 skargi dotyczące między innymi braku pierwszego awiza, braku powtórnego awiza. W październiku 2019 r. powód złożył zażalenie na pracę listonosza w zakresie trybu doręczania przesyłek poleconych. Sprawa dotyczy jednak przesyłki doręczanej w październiku/listopadzie 2018 r. Mając powyższe na uwadze, nie można przyjąć *prima vista*, że w świetle ustaleń

faktycznych powód nie miał możliwości zapoznania się z oświadczeniem woli pracodawcy.

W wyrokach z dnia 5 października 2005 r., I PK 37/05 (OSNP 2006 nr 17-18, poz. 263) i z dnia 18 stycznia 2005 r., II PK 124/04 (LEX nr 602690) Sąd Najwyższy stwierdził, że dwukrotne awizowanie przesyłki poleconej zawierającej oświadczenie pracodawcy o rozwiązaniu stosunku pracy stwarza domniemanie faktyczne, iż pracownik miał możliwość zapoznania się z treścią takiego oświadczenia, które może być obalone przez przeprowadzenie dowodu na okoliczność braku możliwości zapoznania się z treścią oświadczenia pracodawcy przed upływem terminu na podjęcie przesyłki poleconej zawierającej to oświadczenie. Zdaniem Sądu Najwyższego, dowód nadania listu poleconego lub ekspresowego (przesyłki rejestrowanej) oraz pozostawienia w skrzynce pocztowej zawiadomienia o jego nadejściu nie są dowodami doręczenia adresatowi oświadczenia woli zawartego w tym liście. Można je wszakże potraktować jako dowody *prima facie*. Skoro nadawca listu przedstawił dowód nadania przesyłki w urzędzie pocztowym i adresat został zawiadomiony o nadejściu tej przesyłki oraz miejscu jej odbioru, to można stąd wnosić, że miał on możliwość zapoznania się z jej treścią. To domniemanie faktyczne może być obalone przez wykazanie, że adresat o nadejściu przesyłki nie wiedział lub nie miał możliwości jej odebrania. W sytuacji, gdy pracownik, mając realną możliwość zapoznania się z treścią oświadczenia woli, świadomie, celowo nie podejmuje przesyłki zawierającej to oświadczenie, należy przyjąć, iż zostało mu ono skutecznie złożone.

Całkowicie chybiony jest również zarzut oczywistego naruszenia przepisów postępowania, tj. przepisów dotyczący prawidłowej konstrukcji uzasadnienia wyroku Sądu drugiej instancji. Lektura uzasadnienia nie pozwala przyjąć, że zostało ono sporządzone z tak rażącym uchybieniem przepisów, iż nie ma możliwość dokonania jego kontroli kasacyjnej.

Mając powyższe na względzie, Sąd Najwyższy na podstawie art. 398⁹ § 2 k.p.c. odmówił przyjęcia skargi kasacyjnej do rozpoznania.

[a!]

