



WYROK W IMIENIU RZECZYPOSPOLITEJ POLSKIEJ

Dnia 8 sierpnia 2023 r.

Sąd Najwyższy w składzie:

SSN Jolanta Frańczak (przewodniczący)

SSN Józef Iwulski

SSN Halina Kiriło (sprawozdawca)

w sprawie z powództwa R.G.

przeciwko Szpitalowi w S.

o przywrócenie do pracy i wynagrodzenie za czas pozostawania bez pracy,

po rozpoznaniu na posiedzeniu niejawnym w Izbie Pracy i Ubezpieczeń

Społecznych w dniu 8 sierpnia 2023 r.,

skargi kasacyjnej strony pozwanej od wyroku Sądu Okręgowego - Sądu Pracy

i Ubezpieczeń Społecznych w S.

z dnia 1 kwietnia 2021 r., sygn. akt IV Pa 11/21,

**uchyla zaskarżony wyrok i przekazuje sprawę ^{T.L.} Sądowi
Okręgowemu w S. do ponownego rozpoznania i orzeczenia o
kosztach postępowania kasacyjnego.**

UZASADNIENIE

Powódka R.G. wniosła o uznanie rozwiązania przez pozwaną Szpital Wojewódzki w S. łączącej strony umowy o pracę bez wypowiedzenia za niezgodne z prawem i przywrócenie powódki do pracy na dotychczasowych warunkach oraz

zasądzenie na jej rzecz od pozwanego wynagrodzenia za czas pozostawania bez pracy oraz - w przypadku zaistnienia przesłanek określonych w art. 477² § 2 k.p.c. - nałożenie na pracodawcę obowiązku dalszego zatrudnienia pracownika do czasu prawomocnego rozpoznania sprawy, a nadto o zasądzenie od pozwanego na rzecz powódki kosztów postępowania, w tym kosztów zastępstwa procesowego.

W odpowiedzi na pozew pozwany domagał się oddalenia roszczeń w całości oraz zasądzenia zwrotu kosztów postępowania, w tym kosztów zastępstwa procesowego według norm przepisanych.

Sąd Rejonowy w Sieradzu wyrokiem z dnia 21 grudnia 2020 r. oddalił powództwo i obciążył powódkę kosztami procesu na rzecz pozwanego.

Sąd pierwszej instancji ustalił, że R.G. była pracownikiem Szpitala w S. (dalej też jako Szpital), zatrudnionym w pełnym wymiarze czasu pracy, początkowo na stanowisku koordynatora ds. funduszy unijnych, następnie na stanowisku p.o. z-cy dyrektora ds. administracyjno — eksploatacyjnych i ostatecznie z-cy dyrektora ds. administracyjno-eksploatacyjnych. W ramach zajmowanego stanowiska, powódka otrzymała w dniu 1 marca 2018 r. pełnomocnictwo do występowania we wszystkich sprawach dotyczących przygotowania i udzielenia zamówienia publicznego, dokonywania wszelkich czynności prawnych i składania wszelkich oświadczeń woli. Z pełnomocnictwa wynika, że miała ona prawo do prowadzenia wszelkich postępowań dotyczących przygotowania i udzielania zamówień publicznych. Powódka została powołana na przewodniczącą Komisji Przetargowej zarządzeniem nr [...] dyrektora Szpitala w S. z dnia 17 września 2018 r. w sprawie przeprowadzenia zamówienia publicznego dla projektu pn. Rozwój e-zdrowia w Szpitalu w S. Zarówno powołanie do składu komisji przetargowej, jak i wykonywanie czynności przewodniczącego tejże komisji odbywało się w ramach obowiązków pracowniczych. Z protokołu udzielania zamówienia publicznego wynika, że powódka, obok kierownika Sekcji Zamówień Publicznych, była pracownikiem, któremu kierownik zamawiającego powierzył wykonanie zastrzeżonych dla siebie czynności w postępowaniu o udzielenie zamówienia.

Obowiązki dyrektora Szpitala w momencie składania powódce oświadczenia o rozwiązaniu umowy o pracę pełnił G.W. W dacie powołania na stanowisko p.o. dyrektora, realizacja projektu "E-Zdrowie" była dla niego priorytetowym zadaniem.

Nie uczestniczył przy powołaniu komisji przetargowej. Realizacja tego projektu budziła jego wątpliwości, ponieważ okazało się, że mają zostać wymienione systemy informatyczne Szpitala, mimo że okres trwałości poprzedniego projektu, w ramach którego zostały przekazane pozwanemu, jeszcze obowiązuje. G.W. wstrzymał realizację projektu i zwrócił się do Urzędu Marszałkowskiego o przeprowadzenie kontroli. Kontrola skupiła się na procedurze wyłonienia wykonawcy i wykazała, że Szpital podpisał umowę z wykonawcą, którego oferta powinna być odrzucona, gdyż kłóciła się z prawem zamówień publicznych i rozporządzeniem Ministra Rozwoju Regionalnego. Wykonawca nie przedstawił dokumentów dotyczących podwykonawców, które wykazałyby brak podstaw do ich wykluczenia z przetargu. Wykonawca miał ustawowy obowiązek złożenia tych dokumentów, ale tego nie zrobił. Szpital nie zażądał uzupełnienia dokumentacji. Sprawdzanie na etapie późniejszym, czy ten podmiot podlegał wykluczeniu, było bezzasadne, gdyż umowa już trwała. Przy dofinansowaniu na poziomie 5.100.000,00 zł została nałożona korekta w wysokości 25%. Realizując projekt z tym wykonawcą, pozwany straciłby ponad 1.000.000,00 zł. Przeprowadzono analizę stanu rzeczy i dyrektor G.W. uznał, że osobistą odpowiedzialność ponosi R.G. jako przewodnicząca komisji przetargowej, gdyż kierowała pracą tej komisji. Uznał, że narażenie Szpitala na taką stratę kwalifikuje się do rozwiązania umowy o pracę bez wypowiedzenia. Po nadesłaniu protokołu pokontrolnego skupiono się na analizie informacji o nałożonej korekcie. Szpital zwrócił się o jej obniżenie. Później podjęta została decyzja o rozwiązaniu umowy z wykonawcą. We wrześniu 2019 r. pozwany ponowił odwołanie od korekty. Wynik był znowu negatywny. Udało się zawrzeć z wykonawcą porozumienie polegające na tym, że Szpital realizuje jedynie część umowy na kwotę 3.000.000,00 zł. Wykonawca zrzekł się dochodzenia roszczeń z zysku co do całości umowy. W efekcie pozwany stracił dofinansowanie w kwocie 734.000,00 zł.

G.W. wcześniej zasiadał w komisji przetargowej był przewodniczącym tej komisji i z jego wiedzy wynika, że przewodniczący kieruje pracami komisji, decyduje, czy wystąpić o dodatkowe informacje, pomoc prawników. Przewodniczący musi dopilnować wszystkich wniosków.

W dniu 26 sierpnia 2019 r. powódka odebrała na pocztę skierowane do niej oświadczenie pozwanego o rozwiązaniu umowy o pracę bez wypowiedzenia, na

podstawie art. 52 § 1 pkt 1 k.p. z powodu rażącego niedopełnienia obowiązków służbowych wynikających z funkcji Z-cy Dyrektora ds. Administracyjno-Eksploatacyjnych oraz Kierownika Komisji Przetargowej powołanej w celu rozstrzygnięcia postępowania o udzielenie zamówienia publicznego na realizację projektu pn.: „Rozwój e-zdrowia w Szpitalu w S”.

Powódka od dnia 7 czerwca 2019 r. przebywała na zwolnieniu lekarskim z powodu silnego bólu barku. W trakcie jej nieobecności, w jej gabinecie, na jej miejscu pracował W.S. Pod tym samym adresem co powódka zameldowany jest jej były mąż i przychodzą do niego przesyłki pocztowe. Powódce nie było po drodze na pocztę i dlatego nie odebrała awizowanej przesyłki. Od dnia 19 do dnia 26 sierpnia 2019 r. miała przerwę w zabiegach rehabilitacyjnych. Nie pamięta, dlaczego nie odebrała przesyłki w przerwie między zabiegami rehabilitacyjnymi. Na rehabilitację jeździła do przychodni w B., a mieszka w S. Jest to odległość około 20 km. Do B. jeździła swoim samochodem, który sama prowadziła. Miała kilka serii zabiegów. Codziennie wsiadała w samochód i jechała na rehabilitację do B. Zajmowało to powódce 3-4 godzin dziennie. W tym samym czasie wyjęła ze skrzynki awizo do byłego męża i ze Szpitala do siebie.

Zdaniem Sądu Rejonowego, w przedmiotowej sprawie brak jest uchybień natury formalnej w zakresie złożonego przez pracodawcę oświadczenia woli o rozwiązaniu łączącej strony umowy o pracę, bowiem zostało ono złożone w formie pisemnej wraz ze stosownym pouczeniem o terminie i środkach odwołania.

Odnosząc się do zarzutów powódki dotyczących przekroczenia przez pozwanego miesięcznego terminu z art. 52 § 2 k.p. do złożenia oświadczenia woli, Sąd *meriti* stwierdził, że termin ten zaczyna biec od daty powzięcia przez osoby decyzyjne informacji o przyczynie mogącej stanowić podstawę do rozwiązania umowy o pracę bez zachowania okresu wypowiedzenia. W przypadku wątpliwości, czy podejrzeń dotyczących określonych zachowań pracownika, pracodawca musi mieć czas, aby okoliczności te ustalić. W literaturze i orzecznictwie utrwalony jest pogląd, że miesięczny termin do złożenia oświadczenia woli przez pracodawcę zaczyna biec od chwili zakończenia tego postępowania. Z ustalonego w sprawie stanu faktycznego wynika, że informacje o zakończeniu kontroli doraźnej przesłano z Urzędu Marszałkowskiego Województwa [...] do G.W. p.o. dyrektora Szpitala w S.

w dniu 22 lipca 2019 r. Informacja pokontrolna stanowiła obszerny materiał i wymagała przeprowadzenia analizy, tym bardziej, że na złożenie umotywowanych zastrzeżeń udzielono dyrektorowi 14-dniowego terminu. W ocenie Sądu, w tym właśnie okresie była dopiero realna możliwość ostatecznego ustalenia przyczyn ujawnionych nieprawidłowości w procedurze przetargowej i osób odpowiedzialnych za nie. Okres 14 - dniowy upływał 5 sierpnia 2019 r. i dopiero od tej daty można liczyć miesięczny termin z art. 52 § 2 k.p. W informacji pokontrolnej nie wskazywano bowiem osoby odpowiedzialnej za nieprawidłowości, a jedynie fakt ich zaistnienia. Pismo o rozwiązaniu z powódką umowy o pracę zostało przygotowane w dniu 9 sierpnia 2019 r. Brak jest zatem jakichkolwiek podstaw do stwierdzenia, że pracodawca uchybił terminowi do rozwiązania łączącej strony umowy o pracę. Fakt, że powódka unikała odebrania przesyłki, nie ma żadnego wpływu na powyższe stwierdzenie, bowiem ostatecznie przesyłkę zawierającą oświadczenie woli pozwanego odebrała w dniu 26 sierpnia 2019 r. Od dnia 5 sierpnia 2019 r., kiedy pracodawca miał możliwość ustalenia osoby odpowiedzialnej za nieprawidłowości przetargowe, do dnia 26 sierpnia 2019 r., kiedy powódka zapoznała się z treścią oświadczenia woli, minęło 21 dni. Kodeksowy termin został zatem zachowany. Sąd Rejonowy zaakcentował także, iż wbrew twierdzeniom powódki, nie było żadnej przeszkody do niezwłocznego odebrania awizowanej doń przesyłki. Powódka, mimo że przebywała na zwolnieniu lekarskim, była osobą mobilną, dojeżdżała codziennie wiele kilometrów na rehabilitację, prowadząc samochód. Stan zdrowia powódki nie uniemożliwiał jej swobodnego poruszania się, a także dbania o swoje interesy. Sąd pierwszej instancji podzielił pogląd pozwanego o celowym zwlekaniu przez powódkę z odebraniem przesyłki zawierającej oświadczenie o rozwiązaniu umowy o pracę bez wypowiedzenia z winy pracownika, gdyż spodziewała się, co może zawierać korespondencja i знаła ewentualne skutki naruszenia terminu do niezwłocznego rozwiązania stosunku zatrudnienia. Zdaniem Sądu, powódka nie może wywodzić pozytywnych dla siebie skutków z tego rodzaju działań.

Z materiału dowodowego zgromadzonego w aktach sprawy w sposób jednoznaczny wynika, że w dniu złożenia wobec powódki oświadczenia o rozwiązaniu umowy o pracę bez wypowiedzenia, istniały obiektywne okoliczności uzasadniające przyjęcie, iż R.G. dopuściła się ciężkiego naruszenia obowiązków

pracowniczych, które mogło stanowić podstawę rozwiązania stosunku pracy z winy pracownika. Powódka nie kwestionowała w toku procesu, że postępowanie przetargowe, za które odpowiadała, zostało przeprowadzone wadliwie. Okoliczność ta jest bowiem bezsporna i ustalona w toku procedury kontrolnej przez organ nadzoru Urzędu Marszałkowskiego Województwa [...]. W świetle informacji pokontrolnej, wyłoniona w toku postępowania przetargowego oferta dotknięta była brakiem dokumentu stwierdzającego nieistnienie podstaw wykluczenia z zasobów podmiotów, z których pomocy wykonawca miał korzystać przy wykonaniu zamówienia. Brak ten spowodował realne straty dla pozwanego pracodawcy w postaci zmniejszenia dofinansowania z funduszy unijnych o kwotę 734.000 zł.

Oceniając żądanie pozwu w kontekście klauzul generalnych zawartych w art. 8 k.p., Sąd Rejonowy podkreślił, że powódka swym zachowaniem nadużyła zaufania pracodawcy i zagroziła jego interesom. Przepis art. 8 k.p. nie pozwala na czynienie ze swego prawa użytku temu, kto sam naruszył zasady współżycia społecznego, a tak należało ocenić zachowanie powódki, toteż również z tych względów powództwo zasługiwało na oddalenie.

Na skutek apelacji powódki, Sąd Okręgowy w Sieradzu wyrokiem z dnia 1 kwietnia 2021 r. zmienił zaskarżone orzeczenie w pkt 1 i 2 w ten sposób, że przywrócił R.G. do pracy w Szpitalu w S. na poprzednich warunkach pracy i płacy oraz zasądził od pozwanego na rzecz powódki tytułem wynagrodzenia za czas pozostawania bez pracy kwotę 23.715 zł (pod warunkiem podjęcia pracy), a nadto zasądził od pozwanego na rzecz powódki kwoty 2.880 i 4.170 zł tytułem zwrotu kosztów procesu za obie instancje oraz zasądził od pozwanego na rzecz Skarbu Państwa - Sądu Okręgowego w Sieradzu kwotę 2.043 zł tytułem zwrotu części opłaty od apelacji, od której powódka została zwolniona.

Sąd drugiej instancji podzielił zarzut apelacji dotyczący błędnej oceny przez Sąd Rejonowy materiału dowodowego, a w jej następstwie - naruszenia art. 52 § 2 k.p. Nieprawidłowe było bowiem przyjęcie przez Sąd pierwszej instancji zachowania przez pracodawcę miesięcznego terminu do rozwiązania łączącej strony umowy o pracę bez wypowiedzenia. Nie można zaakceptować poglądu, że termin ten należy liczyć dopiero od dnia 5 sierpnia 2019 r. W sprawie niesporne jest, że pozwany został poinformowany o wynikach kontroli przeprowadzonej przez Departament

ds. Regionalnego Programu Operacyjnego Wydział Kontroli Zamówień Publicznych Urzędu Marszałkowskiego Województwa [...], najpierw za pośrednictwem usługi e-PUAP w dniu 18 lipca 2019 r. Natomiast kompletną i oficjalną informację pokontrolną otrzymał w dniu 22 lipca 2019 r. Ta data wyznacza początek biegu terminu z art. 52 § 2 k.p. Co istotne, dla oceny zachowania tego terminu podkreślenia wymaga wynik przeprowadzonej kontroli. W świetle ustaleń Sądu *meriti* nie budzi wątpliwości, że wyniki wspomnianej kontroli sprowadzały się do stwierdzenia błędów w procedurze wyłonienia wykonawcy projektu, polegających na tym, że wykonawca, z którym *de facto* pozwany Szpital podpisał umowę, nie dopełnił obowiązku złożenia dokumentów dotyczących podwykonawców, o braku podstaw do ich wykluczenia z przetargu. Oferta wykonawcy zawierająca braki powinna być odrzucona. Efektem stwierdzonych naruszeń przepisów ustawy o zamówieniach publicznych i przepisów wykonawczych, szczegółowo wskazanych w protokole pokontrolnym, było zastosowanie korekty finansowej w wysokości 25%, zmniejszającej wartość wydatków kwalifikowanych, związanych z realizacją projektu. Udzielony pozwanemu 14-dniowy okres na zgłoszenie zastrzeżeń do protokołu kontrolnego pozostawał bez wpływu na bieg terminu z art. 52 § 2 k.p., gdyż stwierdzone błędy w procedurze były oczywiste i niekwestionowane przez pozwanego Szpitala, co potwierdza zresztą odpowiedź na pozew, a co w ustaleniach faktycznych powołuje także Sąd pierwszej instancji. Podkreśla się w nich, że informacja pokontrolna zawierała wskazanie konkretnych naruszeń, które wystąpiły w procedurze udzielania zamówienia publicznego w drodze przetargu nieograniczonego pn. „Rozwój e-zdrowia w Szpitalu w S”. Co więcej, sam pozwany w odpowiedzi na apelację przyznaje, że termin do złożenia powódce oświadczenia woli o rozwiązaniu umowy o pracę biegł od dnia, w którym dyrektor Szpitala faktycznie mógł zapoznać się z treścią doręczonych mu informacji pokontrolnych, oraz że „ustalenie odpowiedzialności powódki przez Sąd na dzień 22 lipca 2019 r. było w pełni uzasadnione”. Ponadto zaakcentowania wymaga istota zastrzeżeń pozwanego Szpitala. Sprowadzała się ona wyłącznie do zastosowanej 25% korekty wydatków, gdyż uznano, że na tym etapie, gdy umowa była już zawarta z wykonawcą, bezprzedmiotowe było sprawdzenie, czy wskazani przezeń podwykonawcy nie podlegają wykluczeniu z przetargu. Szpital wnosząc zastrzeżenia, nie mógł oczekiwać od jednostki kontrolującej wskazania osób

odpowiedzialnych za popełnienie błędów w procedurze wyłonienia wykonawcy projektu, gdyż to nie jest rolą tej jednostki. Decyzja w tym przedmiocie, co jest oczywiste, należy do pracodawcy. Tymczasem pozwany na datę 22 lipca 2019 r. posiadał pełną wiedzę o składzie komisji przetargowej powołanej w celu przeprowadzenia zamówienia publicznego dla projektu pn. Rozwój e-zdrowia w Szpitalu w S., której przewodniczącą była powódka, jak również co do pozostałych osób uczestniczących w pracach tej komisji. Istotny jest także eksponowana w sprawie okoliczność, że realizacja przedmiotowego projektu oparta o pozyskanie środków unijnych, odbiegała pod względem trudności od dotychczas realizowanych przez Szpital i z tego właśnie powodu pozwany zdecydował się na podpisanie umów z podmiotem zewnętrznym, tj. ekspertem M.P. jako wykonawcą specjalizującym się w realizacji projektów unijnych. Nie ma zatem racji Sąd Rejonowy, twierdząc, że dopiero po upływie 14-dniowego okresu na złożenie przez Szpital zastrzeżeń do protokołu kontrolnego, czyli od dnia 5 sierpnia 2019 r., rozpoczął bieg miesięczny termin na złożenie powódce oświadczenia woli o rozwiązaniu stosunku pracy w trybie art. 52 § 1 k.p., gdyż od tej daty pracodawca mógł dopiero ustalić osoby odpowiedzialne za nieprawidłowości. Zdaniem Sądu drugiej instancji, tę datę dla pracodawcy wyznaczał dzień 22 lipca 2019 r.

Skoro powódka odebrała na poczcie przesyłkę zawierającą oświadczenie woli pracodawcy o rozwiązaniu stosunku pracy w trybie art. 52 § 1 k.p. dopiero po drugim awizo, w ostatnim dniu do jego odbioru, tj. w dniu 26 sierpnia 2019 r., to termin z art. 52 § 2 k.p. nie został przez pozwanego zachowany. Nieuprawniony jest zarzut Sądu Rejonowego o celowym zwlekaniu przez apelującą z odebraniem przesyłki. Powódka wyjaśniła bowiem, z jakich przyczyn nie odbierała przesyłki, czego nie kwestionowano. Chybione są więc wywody Sądu pierwszej instancji, że apelującą wprawdzie przebywała na zwolnieniu lekarskim, to jednak była osobą mobilną, dojeżdżając na rehabilitację, a stan jej zdrowia nie uniemożliwiał swobodnego poruszania się i tym samym dbałości o własne interesy. Sąd odwoławczy podkreślił, że powódka odebrała wspomnianą przesyłkę w ostatnim możliwym dniu upływu drugiego awiza, do czego miała pełne prawo. Zatem, powódka w dniu 26 sierpnia 2019 r. zapoznała się z treścią oświadczenia woli pracodawcy. Pozwany mając zaś od dnia 22 lipca 2019 r. wiedzę o stwierdzonych i niekwestionowanych

nieprawidłowościach w procedurze przetargowej oraz o osobach uczestniczących w pracach komisji, rozwiązał z powódką stosunek pracy w trybie art. 52 § 1 k.p. z naruszeniem jednomiesięcznego terminu z art. 52 § 2 k.p. do złożenia oświadczenia woli tej treści.

Skargę kasacyjną od wyroku Sądu Okręgowego w Sieradzu wniosła strona pozwana, zaskarżając orzeczenie w całości. Skargę kasacyjną oparto na podstawie naruszenia przepisów prawa materialnego: 1) art. 52 § 2 w związku z art. 8 k.p., przez uznanie przez Sąd drugiej instancji, że złożenie przez pracodawcę oświadczenia o rozwiązaniu umowy o pracę bez zachowania okresu wypowiedzenia z winy pracownika nastąpiło z przekroczeniem jednomiesięcznego terminu, gdy powódka swym zachowaniem nadużyła zaufania pracodawcy i zagroziła prawidłowemu funkcjonowaniu zakładu pracy, a także umyślnie nie odbierała przesyłki z oświadczeniem o rozwiązaniu umowy o pracę w tym trybie, co stanowiło nadużycie prawa przez powódkę, prowadzące do upływu miesięcznego terminu na złożenie oświadczenia o rozwiązaniu umowy o pracę bez wypowiedzenia z winy pracownika. W konsekwencji, nadużycie prawa przez powódkę skutkowało tym, że nie korzysta ona z ochrony wynikającej z art. 52 § 2 k.p., tj. niemożności złożenia przez pracodawcę oświadczenia o rozwiązaniu umowy o pracę bez wypowiedzenia z winy pracownika po upływie miesięcznego terminu określonego w przepisie; 2) art. 61 § 1 k.c. w związku z art. 300 k.p., przez ich niezastosowanie, polegające na przyjęciu przez Sąd drugiej instancji, że powódka miała pełne prawo odebrać przesyłkę w ostatnim dniu drugiego awizowania, pomijając przy tym, iż oświadczenie woli uważa się za doręczone wtedy, kiedy adresat oświadczenia woli faktycznie zapoznał się z jego treścią, albo kiedy mógł się z nią zapoznać przy dołożeniu należytej staranności, w sytuacji gdy powódka umyślnie unikała odebrania przesyłki zawierającej oświadczenie o rozwiązaniu umowy o pracę bez zachowania okresu wypowiedzenia z winy pracownika; 3) art. 52 § 2 k.p., przez jego niewłaściwe zastosowanie, co skutkowało przyjęciem przez Sąd drugiej instancji, że pozwany nie zachował jednomiesięcznego terminu z tego przepisu do złożenia oświadczenia woli o rozwiązaniu stosunku pracy, podczas gdy z całokształtu zebranego materiału dowodowego wynika, iż pozwany złożył oświadczenie w ustawowo wyznaczonym terminie.

Mając na uwadze powyższe, strona pozwana wniosła o uchylenie zaskarżonego wyroku w całości i przekazanie sprawy do ponownego rozpoznania Sądowi Okręgowemu w Sieradzu lub innemu równorzędnemu; alternatywnie wniosła o uchylenie zaskarżonego wyroku w całości oraz orzeczenie co do istoty sprawy przez oddalenie apelacji powódki jako bezzasadnej i zasądzenie na rzecz pozwanego kosztów zastępstwa procesowego w postępowaniu apelacyjnym, a także o zasądzenie od powódki na rzecz pozwanego kosztów postępowania, w tym kosztów zastępstwa procesowego według norm przepisanych wraz z należnymi odsetkami od powyższej kwoty od dnia uprawomocnienia się wyroku do dnia zapłaty oraz należnym podatkiem VAT.

W odpowiedzi na skargę kasacyjną powódka wniosła o oddalenie skargi oraz o zasądzenie od pozwanego kosztów postępowania kasacyjnego, w tym kosztów zastępstwa prawnego według norm przepisanych.

Sąd Najwyższy zważył, co następuje:

Skarga kasacyjna zasługuje na uwzględnienie, albowiem jest uzasadniony zarzut naruszenia prawa materialnego przy ferowaniu zaskarżanego wyroku.

Istota niniejszego sporu sprowadza się do odpowiedzi na pytanie o zachowanie przez pozwanego Szpitala w S. jednomiesięcznego terminu z art. 52 § 2 k.p. do złożenia powódce R.G. oświadczenia woli o rozwiązaniu umowy o pracę bez wypowiedzenia w związku z ciężkim naruszeniem podstawowych obowiązków pracowniczych, biegnącego od uzyskania przez pracodawcę wiadomości o okoliczności uzasadniającej rozwiązanie stosunku pracy w tym trybie. Dla prawidłowego zastosowania powyższego przepisu decydujące znaczenie ma określenie daty samego złożenia oświadczenia woli tej treści.

Godzi się zauważyć, że przepisy nie regulują kwestii, w jakim momencie w trwającym stosunku pracy następuje złożenie oświadczenia woli drugiej stronie. Zgodnie zatem z art. 61 § 1 k.c., który ma zastosowanie do stosunków pracy na podstawie art. 300 k.p., 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 zakresie składania (skuteczności) oświadczeń woli ustawodawca przyjął

więc teorię doręczenia (M. Safjan (w:) Kodeks cywilny. Komentarz pod red. K. Pietrzykowskiego, tom 1, Warszawa 2007, komentarz do art. 61, nb 4). O złożeniu oświadczenia woli decyduje chwila jego dojścia do wiadomości adresata, nie zaś chwila wyrażenia na zewnątrz przejawu woli (teoria oświadczenia), wysłania oświadczenia woli (teoria wysłania) lub zapoznania się z nim (teoria zapoznania się).

Domniemywa się, że adresat zapoznał się z treścią oświadczenia woli, gdy doszło ono do niego w taki sposób, iż powzięcie o nim wiadomości stało się możliwe.

W odniesieniu do oświadczenia woli na piśmie, chwila złożenia oświadczenia pokrywa się z momentem prawidłowego doręczenia pisma zawierającego oświadczenie woli adresatowi. Sąd Najwyższy jest zgodny w poglądach co do tego, że z art. 61 § 1 k.c. w związku z art. 300 k.p. wynika, iż oświadczenie woli pracodawcy o rozwiązaniu z pracownikiem umowy o pracę wywiera skutek prawny w momencie, w którym adresat tego oświadczenia woli (pracownik) mógł realnie zapoznać się z jego treścią (uchwały Sądu Najwyższego: z dnia 6 października 1998 r., III ZP 31/98, OSNAPIUS 1999 nr 3, poz. 80 i z dnia 9 września 1999 r., 5/99, OSNAPIUS 2000 nr 4, poz. 131; OSP 2000 nr 7-8, poz. 103, z glosą T. Liszcz oraz wyroki: z dnia 16 marca 1995 r., I PRN 2/95, OSNAPIUS 1995 nr 18, poz. 229; z dnia 9 grudnia 1999 r., I PKN 430/99, OSNAPIUS 2001 nr 9, poz. 309; z dnia 26 listopada 2003 r., I PK 490/02, OSNP 2004 nr 20, poz. 353 oraz z dnia 10 października 2017 r., II PK 259/16, LEX nr 2435645).

W świetle ugruntowanego stanowiska Sądu Najwyższego, przy ocenie, czy oświadczenie woli o rozwiązaniu umowy o pracę zostało złożone pracownikowi, a więc czy miał on realną możliwość zapoznania się z jego treścią, należy posilkować się regulacją doręczeń zawartą w przepisach procesowych; w szczególności dotyczy to tych wypadków, w których doręczenie następuje przez pocztę (wyroki Sądu Najwyższego: z dnia 20 sierpnia 1984 r., I PRN 111/84, OSNCP 1985 nr 4, poz. 57; z dnia 16 marca 1995 r., I PRN 2/95, OSNAPIUS 1995 nr 18, poz. 229; z dnia 9 grudnia 1999 r., I PKN 430/99, OSNAPIUS 2001 nr 9, poz. 309; z dnia 10 października 2013 r., II PK 13/13, OSNP 2014 nr 9, poz. 125).

W przypadku przesyłania pism pocztą dominuje pogląd, że możliwość zapoznania się z pismem zachodzi wtedy, gdy pismo zostanie faktycznie przekazane

adresatowi, a w przypadku awizowania – wtedy, gdy adresat ma realną możliwość udania się na pocztę, co przyjmuje się aż do upływu terminu po drugim awizowaniu.

Zauważa się, że w rozumieniu art. 61 § 1 k.c. możliwość zapoznania się z treścią oświadczenia przez adresata, z jednej strony, nie może być utożsamiana z rzeczywistym zapoznaniem się przez niego z tym oświadczeniem (faktem zapoznania się), co oznacza, że skuteczne złożenie oświadczenia woli następuje także w sytuacji, w której co prawda adresat oświadczenia woli nie zna jego treści, ale miał realną możliwość zapoznania się z nią, gdyż doszła ona do niego w taki sposób, że mógł się z nią zapoznać. Z drugiej jednak strony, realna możliwość zapoznania się z treścią oświadczenia woli nie może być pojmowana abstrakcyjnie, powinna być oceniana z uwzględnieniem okoliczności danego wypadku.

Otrzymanie awiza (zapoznanie się z nim) nie jest równoznaczne z dojściem do adresata oświadczenia woli w taki sposób, że mógł on zapoznać się z jego treścią. Możliwość taka powstaje dopiero wówczas, gdy adresat oświadczenia w zwykłym biegu zdarzeń uzyskał realną możliwość zapoznania się z treścią awizowanej przesyłki pocztowej, co wymaga udania się na pocztę (wyroki Sądu Najwyższego: z dnia 22 marca 2017 r., III CSK 148/16, LEX nr 2352146; z dnia 18 kwietnia 2012 r., V CSK 215/11, LEX nr 1212829).

W sytuacji, gdy pracownik, mając realną możliwość zapoznania się z treścią oświadczenia woli, celowo nie podejmuje przesyłki zawierającej to oświadczenie, należy uznać, że zostało mu ono skutecznie złożone (wyroki Sądu Najwyższego: z dnia 11 grudnia 1996 r., I PKN 36/96, OSNAPiUS 1997 nr 14, poz. 251; z dnia 23 stycznia 1998 r., I PKN 501/97, OSNAPiUS 1999 nr 1, poz. 15). Taką możliwość ma pracownik, któremu pismo rozwiązujące umowę o pracę wysłano listem poleconym, jeśli nie wystąpiły okoliczności uniemożliwiające mu odebranie przesyłki w urzędzie pocztowym, np. brak awiza w skrzynce pocztowej bądź dłuższa nieobecność pracownika pod wskazanym pracodawcy adresem czy też inne, niezależne od pracownika przeszkody w podjęciu przesyłki. Przykładowo 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, z własnej woli, celowo, nie podejmuje przesyłki zawierającej to oświadczenie, należy przyjąć, iż zostało mu ono skutecznie złożone.

W myśl uchwały siedmiu sędziów Sądu Najwyższego z dnia 10 maja 1971 r., III CZP 10/71 (OSNC 1971 nr 11, poz. 1870), mającej moc zasady prawnej, za datę doręczenia pisma w ramach tzw. doręczenia zastępczego należy przyjąć, między innymi, datę, w której upłynął termin do odbioru złożonego pisma w oddawczym urzędzie pocztowym, jeżeli przed upływem tego terminu adresat nie zgłosił się po odbiór. Przekładając te poglądy na sytuację wysłania oświadczenia pracodawcy o rozwiązaniu stosunku pracy pocztą bądź kurierem i posiłkując się argumentacją przyjętą w powyższej uchwale, Sąd Najwyższy w wyroku z dnia 14 czerwca 2017 r. II PK 178/16 (LEX nr 2321880) zauważył, że istotą awiza pozostawionego przez kuriera, podobnie jak awiza pocztowego, jest powiadomienie adresata przesyłki o możliwości jej odebrania w określonym miejscu i terminie. Nie można zatem przyjąć za datę doręczenia jakiegokolwiek wcześniejszej daty przed upływem wskazanego terminu, skoro adresat ma prawo podjąć pismo nawet w ostatnim dniu tego okresu.

W najnowszym orzecznictwie Sądu Najwyższego utrwalili się jednak poglądy, zgodnie z którym nie można uzależniać daty złożenia oświadczenia od subiektywnej woli adresata, który może zwlekać z odbiorem przesyłki, a kwalifikowana teoria

doręczenia będąca założeniem regulacji art. 61 § 1 k.c. zakłada, że w normalnym toku rzeczy doręczenie pisma zawierającego oświadczenie woli nastąpi niezwłocznie. W konsekwencji nie ma podstaw do takiej interpretacji tego przepisu, że przyznaje on adresatowi tego oświadczenia uprawnienie do odebrania pisma je zawierającego w dowolnym, dogodnym dla niego terminie (wyroki Sądu Najwyższego: z dnia 17 czerwca 2009 r., IV CSK 53/09, niepublikowany i z dnia 20 maja 2015 r., I CSK 547/14, niepublikowany, a także postanowienie z dnia 16 marca 2022 r., II CSKP 239/22, LEX nr 3362576).

Jak sprecyzowano w wyroku Sądu Najwyższego z dnia 15 grudnia 2021 r., IV CSKP 82/21 (LEX nr 3550426), dla zastosowania art. 61 § 1 k.c. nie ma znaczenia, czy adresat rzeczywiście zapoznał się z oświadczeniem woli, gdyż ustalenia wymaga, czy miał taką możliwość. Złożenie oświadczenia woli ma miejsce również wówczas, gdy adresat, mając możliwość zapoznania się z jego treścią, z własnej woli nie podejmuje przesyłki pocztowej zawierającej to oświadczenie. Po pierwsze, należy zauważyć, że przepisy Kodeksu postępowania cywilnego zawierają ściśle unormowania dotyczące daty doręczenia przesyłki sądowej, przy czym są to normy prawa publicznego, a nie prawa prywatnego. Trzeba odróżnić doręczenie pisma procesowego lub sądowego od doręczenia pisma zawierającego oświadczenie woli. Inne są podmioty uczestniczące w tych procedurach, inne są skutki związane z doręczeniem i niedoręczeniem tych pism. Brak jest normatywnej podstawy do tego, aby normy prawa publicznego dotyczące doręczeń stosować (nawet w drodze analogii) do doręczeń oświadczeń o charakterze materialnoprawnym. Po drugie, przyjęcie, że o momencie złożenia oświadczenia woli decyduje ostatni dzień wynikający z awizo, oznaczałoby danie adresatowi uprawnienia do decydowania swoim własnym zachowaniem, w jakiej dacie nastąpi skutek materialnoprawny złożonego oświadczenia woli. Gdyby bowiem obiektywnie adresat miał możliwość odebrania przesyłki w dniu następnym po pierwszej awizacji, a nie uczynił tego z przyczyn leżących po jego stronie, odbierając przesyłkę w którymś z kolejnych dni (w skrajnej sytuacji w ostatnim dniu wynikającym z drugiego awizo), implikowałoby to "przesunięcie" skutku wynikającego z oświadczenia woli na dzień zgodny z wolą adresata. Oznaczałoby to - niezgodne z intencją składającego oświadczenie woli - odsunięcie w czasie skutku, jaki miałoby wywołać to oświadczenie i to z przyczyn

leżących po stronie osoby, do której to oświadczenie zostało skierowane. Po trzecie, nawiązując do powyższego, skutkiem takiego rozwiązania byłoby umożliwienie adresatowi wpływania na sytuację prawną stron, w tym na przykład przez złożenie własnego oświadczenia woli. Wystarczy wskazać na sytuację, w której adresat, wiedząc o tym, że druga strona złoży mu oświadczenie woli o określonej treści, nie odbiera przesyłki z poczty, mając ku temu realną możliwość, składając w międzyczasie własne oświadczenie woli, które może unicestwić oświadczenie woli złożone przez drugą stronę (np. składając oświadczenie o odstąpieniu od umowy). Zachowanie jednej strony stosunku cywilnego (wynikającego przede wszystkim z umowy) uniemożliwiałoby więc wywołanie skutków, jakie byłyby związane z oświadczeniem woli złożonym przez drugą stronę tego stosunku.

Regułą jest zatem, że doręczenie listu zawierającego oświadczenie woli wypełnia przesłanki z art. 61 § 1 k.c. najpóźniej w dniu następnym po dokonaniu awizo. W typowych bowiem przypadkach awizowanie przesyłki stwarza adresatowi realną możliwość zapoznania się z oświadczeniem woli. Nie można przy tym przyjąć za moment złożenia oświadczenia woli daty awizacji, albowiem nie musi być znana godzina, w której to następuje, a adresat musi mieć możliwość udania się na pocztę celem odebrania przesyłki. W sytuacji prawidłowego skierowania oświadczenia woli, a więc wysłania go na właściwy adres (miejsca zamieszkania osoby fizycznej), nieodebranie przesyłki obciąża adresata. Osoba składająca oświadczenie woli musi udowodnić, że to oświadczenie doszło do adresata w sposób umożliwiający mu zapoznanie się z jego treścią. Na adresacie spoczywa natomiast ciężar dowodu (art. 6 k.c.) co do wykazania, że nie miał on obiektywnie możliwości odebrania przesyłki w dniu następnym po awizacji, a więc zapoznania się z treścią składanego oświadczenia, co podlega ocenie sądu w realiach konkretnej sprawy (bez znaczenia pozostaje subiektywne przekonanie adresata co do niemożności odebrania awizowanej przesyłki). Jeżeli adresat taką okoliczność wykaże, momentem złożenia oświadczenia woli w rozumieniu art. 61 § 1 k.c. będzie dzień, w którym, obiektywnie rzecz ujmując, miał on możliwość zapoznania się z treścią złożonego mu oświadczenia. Taki rozkład ciężaru dowodu wynika również z przyjętej w orzecznictwie koncepcji wzruszalnego domniemania faktycznego opartego na doręczaniu zastępczym (wyroki Sądu Najwyższego: z dnia 20 stycznia 2004 r., II CK

358/02, "Wokanda" 2004 nr 9, s. 6; z dnia 5 października 2005 r., I PK 37/05, OSNAPIUS 2006 nr 17-18, poz. 263).

Odnosząc powyższe rozważania do realiów niniejszej sprawy, należy stwierdzić, że Sąd drugiej instancji błędnie przyjął, iż adresat oświadczenia woli posiada swobodę w podjęciu awizowanej przesyłki. Chociaż powódka zapoznała się z treścią oświadczenia pracodawcy w dniu 26 sierpnia 2019 r., tj. po podjęciu przesyłki z placówki pocztowej, to jednak dla prawidłowego zastosowania art. 61 § 1 k.p. konieczne jest rozstrzygnięcie, czy we wcześniejszym terminie miała realną możliwość podjęcia przesyłki bez zbędnej zwłoki. Mimo rzeczywistego zapoznania się powódki z decyzją pozwanego o rozwiązaniu umowy o pracę dopiero po podjęciu awiza z pismem przesłanym jej pocztą, przepis art. 61 § 1 k.c. w związku z art. 300 k.p. daje podstawę do ustalenia innego momentu dotarcia do adresatki oświadczenia woli pracodawcy, to jest dnia, w którym dowiedziała się o samym awizowaniu nadanej przez pozwanego korespondencji.

Na marginesie wypada zauważyć, że obszernie cytowany przez stronę skarżącą wyrok Sądu Najwyższego w sprawie II PK 242/16, zapadł w odmiennym stanie faktycznym, gdyż pismo pracodawcy o rozwiązaniu umowy o pracę zostało przekazane do doręczenia za pośrednictwem poczty. Wobec braku odbioru przesyłki przez pracownicę, pozostawiono dla niej drugie awizo. Nieodebrana przesyłka została zwrócona nadawcy – pracodawcy. Tym samym pismo nie zostało odebrane przez pracownika. Taka postawa była przedmiotem oceny w kontekście „realnej możliwości zapoznania się z treścią oświadczenia woli”.

Konsekwencją uznania za zasadny kasacyjny zarzut naruszenia art. 61 § 1 k.c. w związku z art. 300 k.p. jest uwzględnienie kolejnego zarzutu powołanego w ramach tej podstawy kasacyjnej, tj. naruszenia art. 52 § 2 k.p., przez przyjęcie przez Sąd drugiej instancji, że pozwany nie zachował wynikającego z tego przepisu terminu jednego miesiąca do złożenia oświadczenia o rozwiązaniu umowy o pracę w trybie art. 52 § 1 pkt 1 k.p., podczas gdy z całokształtu zebranego materiału dowodowego wynika, iż pracodawca złożył oświadczenie w ustawowo wyznaczonym terminie.

Jak zauważono na wstępie, prawidłowość zastosowania art. 52 § 2 k.p. jest warunkowana właściwym ustaleniem momentu złożenia pracownikowi oświadczenia woli o rozwiązaniu stosunku pracy. Błędna wykładnia przepisu art. 61 § 1 k.c. przez

Sąd *meriti*, dopuszczając swobodę w decydowaniu adresata oświadczenia woli o momencie podjęcia awiza przesyłki zawierającej to oświadczenie, implikowała nieprawidłową ocenę zachowania przez pozwanego jednomiesięcznego terminu z art. 52 § 2 k.p.

Podnosząc zaś zarzut naruszenia art. 8 k.p. w związku z art. 52 § 2 k.p., strona skarżąca zmierza do wykazania, iż sugerowana zwłoka powódki w odbiorze przesyłki musi być ocenione jako działanie sprzeczne z zasadami współżycia społecznego.

Trzeba pamiętać, że art. 8 k.p., po pierwsze, dotyczy nadużycia a nie naruszenia prawa oraz, po drugie, odnosi się do nadużycia prawa podmiotowego, które ma naturę cywilnoprawną (w szerokim rozumieniu), a nie np. administracyjnoprawną czy konstytucyjną. Skoro hipotezą normy art. 8 k.p. objęte są przypadki nadużycia a nie obrazy prawa, to regulacja ta nie dotyczy sytuacji, gdy określony podmiot narusza przepisy prawa materialnego. Konstrukcja ta obejmuje właśnie przypadki, w których zachowanie określonego podmiotu spełnia formalnie wszystkie wymagania przewidziane przepisem prawa, natomiast z innych - pozaprawnych - względów (np. społecznych czy moralnych) zachowanie to nie zasługuje na ochronę prawną (wyrok Sądu Najwyższego z dnia 20 stycznia 2011 r., I PK 135/10, Monitor Prawa Pracy 2011 nr 9, s. 475 oraz postanowienie z dnia 20 czerwca 2011 r., I PK 43/11, LEX nr 1408141). Treść klauzuli generalnej zawartej w art. 8 k.p. ujęta jest przedmiotowo, a nie podmiotowo. Nie kształtuje ona praw podmiotowych, nie zmienia i nie modyfikuje praw, jakie wynikają z innych przepisów prawa. Przepis ten upoważnia sąd do oceny, w jakim zakresie, w konkretnym stanie faktycznym, działanie lub zaniechanie uprawnionego nie jest uważane za wykonywanie jego prawa i nie korzysta z ochrony prawnej (wyroki Sądu Najwyższego: z dnia 22 lipca 2009 r., I PK 48/09, LEX nr 529757; z dnia 24 listopada 2010 r., I PK 78/10, LEX nr 725005; z dnia 12 stycznia 2011 r., II PK 89/10, LEX nr 737386; z dnia 2 października 2012 r., II PK 56/12, LEX nr 1243024).

Norma art. 8 k.p. oznacza pozbawienie danego podmiotu możliwości korzystania z prawa, które mu przysługuje w świetle przepisów prawa przedmiotowego. Generalnie obowiązuje domniemanie korzystania przez osobę uprawnioną z przysługującego jej prawa w sposób legalny. Zastosowanie instytucji nadużycia prawa prowadzi zatem do osłabienia zasady pewności prawa i przełamuje

domniemanie korzystania z prawa w sposób zgodny z jego społeczno-gospodarczym przeznaczeniem i zasadami współżycia społecznego. Toteż posłużenie się konstrukcją nadużycia prawa jest z założenia dopuszczalne tylko wyjątkowo i musi mieć szczególne, wyraźne uzasadnienie merytoryczne i formalne, a zwłaszcza usprawiedliwienie we w miarę skonkretyzowanych regułach, głównie o konotacji etycznej, moralnej i obyczajowej.

Należy podkreślić, że klauzula generalna z art. 8 k.p. stanowi o wykonywaniu prawa podmiotowego w sposób sprzeczny z zasadami współżycia społecznego. Zachowanie powódki, będącej adresatem oświadczenia woli, nie można utożsamiać z wykonywaniem przez nią prawa podmiotowego.

Jak zauważył Sąd Najwyższy w wyroku z dnia 2 grudnia 2014 r., I PK 113/14 (LEX nr 1622120), możliwość zastosowania przepisu art. 8 k.p. do przekroczenia terminu zawitego z art. 52 § 2 k.p. nie jest bezsprzecznie oczywista. Problem ten był wcześniej uregulowany w art. 62 k.p. Przepis ten stanowił, że jeżeli rozwiązanie umowy o pracę bez wypowiedzenia było uzasadnione, lecz nastąpiło z naruszeniem przepisów dotyczących formy pisemnej (art. 30 § 3), terminu jej rozwiązania, gdy przekroczenie terminu było nieznaczne (art. 52 § 2), wymaganego trybu postępowania (art. 52 § 3 i art. 53 § 4) lub podania przyczyny rozwiązania umowy (art. 54), komisja może oddalić wniosek o przywrócenie do pracy albo o odszkodowanie, o ile jego uwzględnienie byłoby sprzeczne z zasadami współżycia społecznego. Przepis ten utracił jednak moc obowiązującą z dniem 2 czerwca 1996 r. Tak więc w chwili obecnej stan prawny jest taki, jak przed wejściem w życie Kodeksu pracy. W okresie tym problem stosowania konstrukcji nadużycia prawa do terminów dawności budził podstawowe kontrowersje (zob. A. Malanowski: Nadużycie prawa w pracowniczym stosunku pracy, Warszawa 1972, s. 148 i nast.). Sąd Najwyższy przyjmował wtedy, że powoływanie się przez pracownika na upływ miesięcznego terminu nie może być kwalifikowane jako nadużycie prawa (wyrok Sądu Najwyższego z dnia 7 grudnia 1966 r., I PR 509/66, OSNC 1967 nr 5, poz. 97). Zdaniem Sądu Najwyższego, w obecnym stanie prawnym możliwe jest jednak oddalenie roszczenia o przywrócenie do pracy lub odszkodowanie w oparciu o art. 8 k.p. Ocena ta należy do sądu i jest zawsze uzależniona od okoliczności faktycznych każdej sprawy. Sąd Najwyższy już wielokrotnie przyjmował możliwość

zastosowania w takiej sytuacji art. 8 k.p. mimo upływu miesięcznego terminu do rozwiązania natychmiastowej umowy o pracę. W wyroku z dnia 22 września 2004 r., I PK 466/03 (niepublikowanym) stwierdzono, że jeżeli ciężkie naruszenie podstawowych obowiązków pracowniczych jest przez kierownika zakładu pracy świadomie tolerowane i dopiero jego następcą, po przeprowadzeniu kontroli wewnętrznej, dokonuje niezwłocznego rozwiązania stosunku pracy, to powoływanie się pracownika na upływ miesięcznego terminu może być kwalifikowane jako nadużycie prawa. Podobny, co do zasady, pogląd został też wyrażony przez Sąd Najwyższy w wyroku z dnia 2 października 2003 r., I PK 427/02 (OSNP 2004 nr 19, poz. 330).

Uznając jednakże, że prawidłowa wykładnia art. 61 § 1 k.c. w związku z art. 300 k.p., wskazuje na nieprzekroczenie przez pracodawcę terminu z art. 52 § 2 k.p., kasacyjny zarzut naruszenia art. 8 k.p. staje się bezprzedmiotowy.

W tym stanie rzeczy Sąd Najwyższy, na podstawie art. 398¹⁵ § 1 k.p.c. i art. 108 § 2 k.p.c. orzekł jak w sentencji.

(J.K.)

[ł.n]