



Sygn. akt II PK 186/15

WYROK W IMIENIU RZECZYPOSPOLITEJ POLSKIEJ

Dnia 14 lipca 2016 r.

Sąd Najwyższy w składzie:

SSN Jerzy Kuźniar (przewodniczący)

SSN Jolanta Frańczak (sprawozdawca)

SSN Zbigniew Hajn

w sprawie z powództwa E. J.
przeciwko E. Spółce z ograniczoną odpowiedzialnością w O.
o przywrócenie do pracy i wynagrodzenie za czas pozostawania bez pracy ,
po rozpoznaniu na posiedzeniu niejawnym w Izbie Pracy, Ubezpieczeń
Społecznych i Spraw Publicznych w dniu 14 lipca 2016 r.,
skargi kasacyjnej powódki od wyroku Sądu Okręgowego w W.
z dnia 15 stycznia 2015 r.,

**uchyla zaskarżony wyrok w punkcie 1 i 3 i sprawę przekazuje
Sądowi Okręgowemu w W. do ponownego rozpoznania oraz
orzeczenia o kosztach postępowania kasacyjnego.**

UZASADNIENIE

Sąd Rejonowy – Sąd Pracy i Ubezpieczeń Społecznych w W. wyrokiem z dnia 21 lutego 2014 r. przywrócił powódkę E. J. do pracy u pozwanej E. Spółki z ograniczoną odpowiedzialnością w O. na dotychczasowe warunki pracy i płacy (pkt

1), zasądził od pozwanej na rzecz powódki wynagrodzenie za cały czas pozostawania bez pracy w kwocie 4.700 zł brutto miesięcznie, poczynwszy od dnia 1 października 2012 r. pod warunkiem stawienia się do pracy w terminie 7 dni od chwili uprawomocnienia się wyroku (pkt 2) oraz kwotę 2.880 zł tytułem zwrotu kosztów procesu (pkt 3).

Sąd Rejonowy ustalił, że powódka E. J. została zatrudniona w pozwanej Spółce na podstawie umowy o pracę na czas nieokreślony na stanowisku specjalisty do spraw sprzedaży i serwisu, w pełnym wymiarze czasu pracy. Z dniem 1 października 2010 r. powódce powierzono stanowisko kierownika biura z wynagrodzeniem 3.200 zł brutto, zwiększającym się stopniowo do kwoty 4.700 zł brutto. Pozwana była zadowolona z pracy powódki i nie zgłaszała żadnych zastrzeżeń w tym zakresie. W dniu 15 czerwca 2012 r. pozwana dokonała powódce wypowiedzenia umowy o pracę z zachowaniem trzymiesięcznego okresu wypowiedzenia, podając jako przyczynę ciężkie naruszenie podstawowych obowiązków pracowniczych przez niestaranne i niesumienne wykonywanie pracy polegające na wielokrotnym wystawianiu faktur VAT z licznymi błędami, co doprowadziło do zachwiania płynności finansowej Spółki, dezorganizowanie planu urlopów na rok 2012 wobec zaniechania złożenia informacji niezbędnej do sporządzenia tego planu, dezorganizowanie pracy zespołu wynikające z niekoleżeńskiego stosunku do współpracowników, co doprowadziło do utraty zaufania pracodawcy. W okresie wypowiedzenia powódka została zwolniona z obowiązku świadczenia pracy z zachowaniem prawa do wynagrodzenia. W dniu 15 czerwca 2012 r. powódka potwierdziła odbiór wypowiedzenia podając, że nie zgadza się ze stawianymi jej zarzutami oraz poinformowała pracodawcę, że jest w ciąży. Wobec tego przysługuje jej prawo do utrzymania stanowiska pracy. Powódka była w 20/21 tygodniu ciąży, co zostało potwierdzone wystawionym w dniu 18 czerwca 2012 r. zaświadczeniem lekarskim. Po zapoznaniu się z wyjaśnieniami powódki, pozwana uchyliła się od skutków prawnych oświadczenia woli bowiem zostało ono złożone pod wpływem błędu polegającego na nieinformowaniu pracodawcy przez powódkę o ciąży. Tego samego dnia pozwana złożyła oświadczenie o rozwiązaniu z powódką z dniem 18 czerwca 2012 r. umowy o pracę bez wypowiedzenia z winy pracownika. Zarzucono powódce świadome i celowe

zatajenie ciąży oraz naruszenie w sposób ciężki podstawowych obowiązków pracowniczych polegające na prowokowaniu w ten sposób pracodawcy do rozwiązania umowy o pracę, przy uprzednim założeniu, że nastąpi to za wypowiedzeniem, po którego dokonaniu pracownica poinformuje pracodawcę o ciąży. Jako przyczynę rozwiązania umowy o pracę bez wypowiedzenia z winy pracownika pozwana wskazała te same, co uprzednio w wypowiedzeniu umowy o pracę okoliczności, dodając dodatkowo celowe zabranie poza teren zakładu pracy kluczy do firmy i pilota do bramy, a także zabranie kluczy od szafki po wręczeniu wypowiedzenia.

Z ustaleń Sądu Rejonowego wynika ponadto, że po otrzymaniu wypowiedzenia umowy o pracę doszło do pogorszenia stanu zdrowia powódki bowiem lekarz chciał ją hospitalizować i zalecił leżenie. Powódka od 8 lat mieszkała w J. o czym wiedział prezes pozwanej Spółki, niejednokrotnie u niej bywając. Adres przy ul. A. [...] w P. powódka podawała w Zakładzie Ubezpieczeń Społecznych oraz w innych urzędach, ponieważ była tam zameldowana. Pod wskazanym adresem mieszkają jej rodzice, którzy odbierają adresowane na powódkę przesyłki. W dniu 16 czerwca 2012 r. o godzinie 13:40 przesyłka zawierająca oświadczenie woli pozwanej o rozwiązaniu umowy o pracę w trybie natychmiastowym z winy pracownika została odebrana od nadawcy. Następnego dnia przesyłka trafiła do sortowni DHL, a w dniu 18 czerwca 2012 r. o godzinie 06.53 została przekazana kurierowi K.P. celem doręczenia powódce. Z uwagi na brak na liście przewozowym numeru telefonu adresata, kurier ustalił go z nadawcą, a następnie zatelefonował do powódki z informacją o przesyłce. Powódka spytała o adres uwidoczniony na przesyłce, a potem powiedziała, że pod tym adresem jej nie ma i nie wie kiedy będzie się tam mogła pojawić. Na pytanie kuriera dotyczące odmowy odbioru powiedziała, że może odebrać przesyłkę, ale jest w J. i z powodu stanu zdrowia oraz zaleceń lekarza musi leżeć. Kurier nie podjął próby doręczenia, uznając, że skoro telefonicznie adresatka rzekomo odmówiła odbioru przesyłki, to nie ma sensu jechać pod podany w liście przewozowym adres. Kurier nie proponował zostawienia awiza pod wskazanym na przesyłce adresem lub podjechania pod inny adres. W rezultacie kurier na przesyłce zostawił adnotację o treści: „12293935403, 18 czerwca 2012 r, OP: rezygnacja”, a na liście przewozowym DHL o godzinie 9.04

poświadczył odbiór przesyłki. Pozwana wystawiła powódce świadectwo pracy z adnotacją, że stosunek pracy trwał do dnia 18 czerwca 2012 r. i ustał „w trybie bez wypowiedzenia z wyłącznej winy pracownika”. Świadectwo pracy wysłane na adres w P. zostało przez powódkę odebrane w dniu 3 lipca 2012 r. Pismem z dnia 7 lipca 2012 r. pełnomocnik powódki poinformował pozwaną, że adres, na który wysłano świadectwo pracy, nie jest adresem zamieszkania powódki oraz wniósł o sprostowanie świadectwa pracy bowiem zostało ono wydane przedwcześnie, a ponadto zawiera błędne informacje w zakresie daty i podstawy rozwiązania umowy o pracę, wykorzystanego urlopu wypoczynkowego i okresów niezdolności do pracy. W odpowiedzi pełnomocnik pozwanej podał, że adres w P. jest jedynym znanym pracodawcy oraz że nie ma podstaw do dokonania sprostowania świadectwa pracy.

Przy takich ustaleniach faktycznych Sąd Rejonowy uznał powództwo za uzasadnione. Zgodnie z art. 177 § 1 k.p. pracodawca nie może wypowiedzieć, ani rozwiązać umowy o pracę w okresie ciąży, a także w okresie urlopu macierzyńskiego pracownicy, chyba że zachodzą przyczyny uzasadniające rozwiązanie umowy bez wypowiedzenia z jej winy. Poza sporem pozostawało zaś, że powódka w dacie wypowiedzenia umowy o pracę była w ciąży. Powołując się na dorobek orzecznictwa na temat skuteczności złożonego oświadczenia woli (art. 61 k.c. w związku z art. 300 k.p.) Sąd Rejonowy stwierdził, że powódce nie została skutecznie doręczona przesyłka zawierająca rozwiązanie umowy o pracę bez wypowiedzenia z winy pracownika i nie mogła zapoznać się z jej treścią. Powódka nie przebywała pod wskazanym adresem doręczenia i ze względu na stan zdrowia nie mogła tam się pojawić. Nie usłyszała ona od kuriera żadnej propozycji doręczenia przesyłki w innym miejscu, nie otrzymała awiza, nie dano jej możliwości odbioru przesyłki w późniejszym terminie w placówce pocztowej ani nie wskazano miejsca, gdzie mogłaby odebrać przesyłkę.

Sąd Rejonowy nadmienił, że niejednokrotnie w praktyce zdarza się tak, że kurier dzwoni do adresata przesyłki i ustala z nim godzinę czy inne miejsce odbioru przesyłki. W tym celu podaje mu się numer telefonu adresata. Kurier będąc mobilnym może dokonać pewnych zmian i przesunąć celem doręczenia przesyłki adresatowi. Tym bardziej, że kurierzy takich firm jak DHL nie stosują praktyki przechowywania przesyłek. W razie niezastanie adresata lub odmowy odbioru

dokonywają zwrotu przesyłki nadawcy. Zdarza się, że kurierzy stosują metodę awizacji, by umożliwić odebranie przesyłki w innym terminie, o czym świadczy treść formuły listu przewozowego. Jednak w rozpoznawanej sprawie kurier nie podjął próby uzgodnienia innego miejsca odbioru przesyłki lub odbioru przez inną osobę, ani metody awizacji, wpisując na liście przewozowym informację o odmowie odbioru przesyłki, mimo że ani wprost ani domyślnie powódka nie wyraziła tego w rozmowie.

Wobec tego Sąd Rejonowy uznał, że pismo pozwanej zawierające oświadczenie woli o rozwiązaniu umowy o pracę bez wypowiedzenia w trybie art. 52 k.p. nie dotarło do powódki. A zatem nie miała ona możliwości zapoznać się z jego treścią. Powódka nie odmówiła przyjęcia przesyłki, a jedynie oznajmiła kurierowi w rozmowie telefonicznej, że nie ma jej pod wskazanym adresem. Według Sądu Rejonowego nie można było wymagać, by powódka oczekiwała na pismo pracodawcy dotyczące rozwiązania umowy o pracę w trybie natychmiastowym. Skoro do powódki nie dotarło oświadczenie woli o rozwiązaniu umowy o pracę bez wypowiedzenia (nieskutecznie doręczone), to zdaniem Sądu Rejonowego nie było zasadnym merytoryczne rozważanie jego przyczyn. W mocy pozostało natomiast wypowiedzenie umowy o pracę, które Sąd Rejonowy uznał za dokonane z naruszeniem art. 177 § 1 k.p. Z tego względu na podstawie art. 45 § 1 k.p. oraz art. 47 k.p. przywrócił powódkę do pracy u pozwanej i zasądził wynagrodzenie za cały okres pozostawania bez pracy.

W apelacji od wyroku Sądu Rejonowego pozwana zarzuciła dokonanie błędnych ustaleń stanu faktycznego w zakresie uznania, że powódka nie odmówiła odbioru przesyłki od kuriera oraz że nie mieszka pod adresem ul. A. [...] w P., ale w bliżej nieustalonym J. (bez adresu), których to miejscowości w Polsce jest co najmniej cztery. W ocenie pozwanej Sąd Rejonowy w ogóle nie ustalił okoliczności faktycznych istotnych dla rozstrzygnięcia sprawy, w szczególności nie ustalił jakie były dalsze dyspozycje powódki co do przesyłki, po jej oświadczeniu, że nie ma jej pod wskazanym na przesyłce adresem. Sąd sprzecznie z zeznaniami świadka K. P. oraz uzupełniającymi adnotacjami na liście przewozowym i kopercie przyjął, że powódka nie odmówiła odbioru przesyłki, a jedynie kurier zaniechał doręczenia i wpisał (niezgodnie z prawem) nieprawdziwe adnotacje, że powódka odmówiła

odbioru przesyłki. Jednakże twierdzenia Sądu Rejonowego dotyczące działania kuriera, nie zostały uzasadnione.

Sąd Okręgowy – Sąd Pracy w W. wyrokiem z dnia 15 stycznia 2015 r. zmienił zaskarżony wyrok w punkcie 1 i 2 w ten sposób, że zasądził od pozwanej E. Spółki z ograniczoną odpowiedzialnością w O. na rzecz powódki E. J. kwotę 2.820 zł tytułem odszkodowania, a w pozostałym zakresie powództwo oddalił (pkt 1), oddalił apelację w pozostałym zakresie (pkt 2) i zniósł wzajemnie między stronami koszty procesu w instancji odwoławczej (pkt 3).

Sąd Okręgowy podzielił w większości poczynione przez Sąd pierwszej instancji ustalenia faktyczne, kwestionując jedynie część dokonanej przez ten Sąd oceny prawnej. W szczególności nie podzielił rozważań o niemożności zapoznania się powódki z treścią oświadczenia woli pracodawcy o rozwiązaniu umowy o pracę bez wypowiedzenia z powodu braku skutecznego doręczenia jej przesyłki zawierającej to oświadczenie. Według art. 60 k.c. w związku z art. 300 k.p. ujawnienie woli osoby dokonującej czynności prawnej może nastąpić także w sposób dorozumiany przez jakiekolwiek zachowanie się uzewnętrzniające tę wolę w sposób obiektywnie zrozumiały, a więc albo wyraźnie, albo dorozumianie przez jakiekolwiek zachowanie się. W taki właśnie sposób przez czynności dorozumiane dokonane przez pracodawcę, czyli wystawienie i doręczenie powódce świadectwa pracy doszło do rozwiązania łączącej strony umowy o pracę. W dokumencie tym wskazano, że umowa została rozwiązana w „trybie bez wypowiedzenia z wyłącznej winy pracownika z dniem 18 czerwca 2012 r.” Po odebraniu przez powódkę w dniu 3 lipca 2012 r. świadectwa pracy i zakwestionowaniu między innymi sposobu rozwiązania umowy o pracę, pozwana odmówiła sprostowania świadectwa pracy w zakresie w jakim zawierało informację, że umowa o pracę rozwiązała się bez wypowiedzenia z winy pracownika. Najpóźniej więc w momencie, kiedy powódka (i jej profesjonalny pełnomocnik) została poinformowana przez pozwaną (przez czynności opisane powyżej) o rozwiązaniu stosunku pracy zgodnie z przepisami prawa pracy, powinna wystąpić do sądu pracy w oznaczonych w art. 264 k.p. terminach z jednym z roszczeń wynikających z art. 56 §1 k.p., czego zaniechała. Oznacza to, że umowa o pracę rozwiązała się bez wypowiedzenia z winy powódki w dniu 3 lipca 2012 r. Sąd Okręgowy w dalszej części poczynionych rozważań

wskazał, że wypowiedzenie umowy o pracę nastąpiło z naruszeniem art. 177 § 1 k.p., bowiem powódka była w ciąży. Jednakże z uwagi na rozwiązanie umowy o pracę bez zachowania okresu wypowiedzenia przywrócenie jej do pracy było niemożliwe (art. 45 § 2 k.p.). Z tego względu Sąd Okręgowy na podstawie art. 47¹ k.p. w związku z art. 45 k.p. zasądził od pozwanej Spółki na rzecz powódki odszkodowanie w kwocie 2.820 zł, będącej kwotą wynagrodzenia za okres od złożenia wypowiedzenia do momentu rozwiązania umowy o pracę.

Powódka zaskarżyła wyrok Sądu Okręgowego skargą kasacyjną w punkcie 1, opierając ją na zarzutach naruszenia:

1) prawa materialnego, a to: a) art. 60 k.c. w związku z art. 300 k.p. oraz w związku z art. 97 k.p. i art. 30 § 3 i 4 k.p. przez błędną interpretację i niewłaściwe zastosowanie polegające na przyjęciu, jako podstawy wyrokowania stanowiska, że świadectwo pracy może być uznane za oświadczenie woli o rozwiązaniu umowy o pracę w rozumieniu art. 30 § 3 i 4 k.p. i skutkować rozwiązaniem stosunku pracy, podczas gdy prawidłowo utrwalona linia orzecznictwa jednoznacznie wskazuje, że świadectwo pracy jest oświadczeniem wiedzy pracodawcy, potwierdzającym wyłącznie stan faktyczny i prawny sprawy, lecz nie jest oświadczeniem woli w rozumieniu art. 60 k.c. w powiązaniu z art. 30 § 3 i 4 k.p. i dlatego nie może odnosić skutków prawnych w postaci skutecznego rozwiązania stosunku pracy, b) art. 177 k.p., art. 45 § 1 k.p. i art. 47 k.p. mających wpływ na wynik sprawy przez ich niezastosowanie, czego skutkiem była odmowa przywrócenia skarżącej do pracy oraz niezasądzenie na jej rzecz wynagrodzenia za okres pozostawania bez pracy, podczas gdy prawidłowe zastosowanie tych norm powinno prowadzić do ustalenia, że rozwiązanie stosunku pracy ze skarżącą było nieprawidłowe z uwagi na jej ciążę, a więc zasadne było żądanie przywrócenia do pracy oraz wypłaty wynagrodzenia za cały okres pozostawania bez pracy,

2) prawa procesowego, a to art. 386 § 1 i § 4 k.p.c. w związku z art. 52 k.p., przez nierozpoznanie przez Sąd Okręgowy istoty sprawy, czyli przesłanek koniecznych dla zbadania zasadności rozwiązania umowy o pracę w trybie dyscyplinarnym bądź nie przekazanie sprawy do rozpoznania Sądowi Rejonowemu z uwagi na konieczność wydania orzeczenia co do istoty sprawy i prowadzenia postępowania dowodowego w całości w tym zakresie, podczas gdy z uwagi na

niewyrokovanie przez Sąd Rejonowy co do zasadności rozwiązania umowy o pracę z przyczyn określonych w art. 52 § 1 k.p., Sąd Okręgowy winien był bądź prowadzić postępowanie dowodowe w tym zakresie bądź też przekazać sprawę do ponownego rozpoznania Sądowi Rejonowemu.

Skarżąca wniosła o uchylenie wyroku w zaskarżonej części i przekazanie sprawy do ponownego rozpoznania Sądowi Okręgowemu, bądź o orzeczenie co do istoty sprawy przez zmianę zaskarżonego wyroku i orzeczenie o przywróceniu skarżącej do pracy oraz zasądzenie na jej rzecz od pozwanej wynagrodzenia za cały czas pozostawania bez pracy w kwocie 4.700 zł brutto miesięcznie, począwszy od dnia 1 października 2012 r., pod warunkiem stawienia się przez skarżącą do pracy, a także o zasądzenie kosztów postępowania, w tym kosztów zastępstwa procesowego według norm przepisanych.

W obszernym uzasadnieniu skargi liczącej 45 stron wskazano, że Sąd Okręgowy w oczywisty sposób naruszył prawo uznając skuteczność rozwiązania stosunku pracy bez wypowiedzenia przez wręczenie świadectwa pracy. Tym samym doszło do oczywistych i rażących naruszeń przepisów regulujących uprawnienia pracownicze dotyczące możliwości przywrócenia do pracy oraz wypłaty należnych wynagrodzeń. Skarżąca powołała się na orzecznictwo Sądu Najwyższego, zgodnie z którym obowiązek wystawienia świadectwa pracy ma charakter wyłącznie techniczny. Świadectwo pracy jest dokumentem prywatnym (art. 245 k.p.c.), który nie zawiera oświadczenia woli, lecz oświadczenie wiedzy, bowiem wskazuje okoliczności określone w przepisie art. 97 k.p. A zatem wydanie świadectwa pracy nie może być uznane za przejaw woli pracodawcy rozwiązania umowy o pracę, a ustalenie prawne Sądu Okręgowego, że możliwe było rozwiązanie stosunku pracy przez wręczenie świadectwa pracy jest oczywiście bezzasadne. Z tego względu wobec ustalonej bezsprzecznie okoliczności naruszenia zasad wypowiedzania umów o pracę, zasadnym było żądanie skarżącej przywrócenia do pracy (art. 45 k.p.) i zasądzenie wynagrodzenia za cały okres pozostawiania bez pracy (art. 47 k.p. w związku z art. 177 § 1 k.p.).

W odpowiedzi na skargę pozwana wniosła o oddalenie skargi kasacyjnej oraz o zasądzenie od skarżącej na jej rzecz kosztów procesu (w tym zastępstwa

procesowego) według norm przepisanych za postępowanie przed Sądem Najwyższym.

Sąd Najwyższy zważył, co następuje:

Skarga kasacyjna jest uzasadniona, mimo iż nie wszystkie zawarte w niej zarzuty zasługują na uwzględnienie.

W pierwszej kolejności należy zauważyć, że w doktrynie i orzecznictwie nigdy nie budziło wątpliwości, że rozwiązanie umowy o pracę bez wypowiedzenia z winy pracownika jest jednostronnym oświadczeniem woli, które wywołuje skutek w chwili złożenia go pracownikowi w taki sposób, aby mógł zapoznać się z jego treścią. Dlatego też nie może być zastąpione przez samo tylko stwierdzenie rozwiązania stosunku pracy w doręczonym pracownikowi świadectwie pracy. Zawarta w świadectwie pracy informacja o rozwiązaniu stosunku pracy ma więc jedynie stanowić potwierdzenie złożenia oświadczenia woli o rozwiązaniu stosunku pracy, natomiast nie zastępuje wspomnianego oświadczenia. W wyroku z dnia 11 marca 1977 r., I PRN 20/77 (Legalis nr 19961) Sąd Najwyższy uznał, że rozwiązanie przez zakład pracy bez wypowiedzenia umowy o pracę z pracownikiem jest czynnością prawną i realizuje się wyłącznie w sposób przewidziany w art. 30 § 1 pkt 3 k.p. przez oświadczenie przedstawiciela zakładu pracy. Oświadczenie takie nie może być zastąpione przez stwierdzenie rozwiązania stosunku pracy bez wypowiedzenia zawarte w doręczonym świadectwie pracy lub przez doręczenie „obiegówki” względnie przez odsunięcie od pracy (niedopuszczenie do pracy), albo przez inne tego rodzaju - przygotowujące lub realizujące rozwiązanie umowy o pracę bez wypowiedzenia - akty zakładu pracy, których prawna skuteczność uwarunkowana jest wcześniejszym złożeniem przez zakład pracy oświadczenia o rozwiązaniu bez wypowiedzenia umowy o pracę (por. również W. Masewicz, Niezwłoczne rozwiązanie umowy o pracę, Warszawa 1997, s. 62). Powyższy pogląd został powtórzony w wyrokach z dnia 24 marca 1999 r., I PKN 631/98 (OSNAPiUS 2000 nr 10, poz. 381) oraz z dnia 4 maja 2012 r., II PK 238/11 (OSNP 2013 nr 7-8, poz. 81), w których Sąd Najwyższy przyjął, że wydanie świadectwa pracy jest skutkiem rozwiązania stosunku pracy, w związku z czym nie zastępuje

odpowiednich oświadczeń pracodawcy w tym zakresie oraz w uchwale Sądu Najwyższego z dnia 4 października 2013 r., I PZP 3/13 (OSNP 2014 nr 2, poz. 18).

Podkreślenia wymaga, że obowiązek wystawienia przez pracodawcę świadectwa pracy w związku z rozwiązaniem stosunku pracy ma charakter wyłącznie techniczny. Wynika to z tego, że świadectwo pracy jest wprawdzie bardzo istotnym dla pracownika dokumentem, ale zawiera jedynie oświadczenie wiedzy, a nie zawiera natomiast oświadczeń woli (por. wyrok Sądu Najwyższego z dnia 7 czerwca 1994 r., I PRN 29/94, OSNP 1994 nr 12, poz. 189). Nie zawiera ono bowiem elementów ocennych, a jedynie fakty wskazane w art. 97 k.p., samo przez się nie tworzy praw podmiotowych ani ich nie pozbawia (por. wyrok Sądu Najwyższego z dnia 20 lutego 1991 r., I PR 422/90, Przegląd Sądowy 1993 nr 4, s. 93 oraz z dnia 2 czerwca 2006 r., I PK 250/05, OSNP 2007 nr 11-12, poz. 156). Świadectwo pracy nie jest dokumentem urzędowym i nie ma cech wyłączności w zakresie dowodowym (por. uzasadnienie uchwały Sądu Najwyższego z dnia 28 września 1990 r., III PZP 15/90, OSNCP 1999 nr 4, poz. 45). Nadto w uchwale z dnia 4 listopada 2009 r., I PZP 4/09 (OSNP 2010 nr 13-14, poz. 154) Sąd Najwyższy przyjął, że pracownik nie może skutecznie dochodzić sprostowania świadectwa pracy w części dotyczącej stwierdzenia, że stosunek pracy został rozwiązany przez pracodawcę z winy pracownika, kwestionując zgodność z prawem tego rozwiązania, bez wystąpienia z powództwem o roszczenia z tytułu niezgodnego z prawem rozwiązania stosunku pracy na podstawie art. 56 k.p.

Wobec powyższego należy zgodzić się z twierdzeniem skarżącej, że wydanie świadectwa pracy nie mogło być uznane za przejaw woli pracodawcy rozwiązania umowy o pracę w trybie natychmiastowym. Oznacza to, że błędne jest stanowisko Sądu Okręgowego, że do rozwiązania umowy o pracę łączącej strony doszło przez czynności dorozumiane, czyli wystawienie i doręczenie świadectwa pracy, które skarżąca odebrała w dniu 3 lipca 2012 r., co czyni zasadnym zarzut naruszenia art. 60 k.c. w związku z art. 300 k.p. Co prawda, w judykaturze przyjmuje się, że oświadczenie woli pracodawcy może być złożone przez każde jego zachowanie wskazujące jednoznacznie na wolę rozwiązania stosunku pracy (*per facta concludentia*), wobec czego w niektórych szczególnych przypadkach wydanie świadectwa pracy może potwierdzać złożenie w sposób dorozumiany

oświadczenia woli o rozwiązaniu przez pracodawcę umowy o pracę, jednakże musi to w sposób jednoznaczny wynikać z całokształtu okoliczności faktycznych konkretnej sprawy (por. wyrok Sądu Najwyższego: z dnia 26 maja 2000 r., I PKN 677/99, OSNAPiUS 2001 nr 22, poz. 666; z dnia 26 listopada 2003 r., I PK 490/02, OSNP 2004 nr 20, poz. 353; z dnia 10 października 2007 r., II PK 33/07, LEX nr 348305; z dnia 29 listopada 2012 r., II PK 106/12, LEX nr 1284745). Podstawa faktyczna zaskarżonego w rozpoznawanej sprawie wyroku nie uprawnia jednak do takiego wniosku. Pozwana oświadczenie woli o rozwiązaniu umowy o pracę stosownie do treści art. 30 § 3 k.p. zawarła w piśmie z dnia 15 czerwca 2012 r., które zostało przekazane w dniu 18 czerwca 2012 r. kurierowi DHL celem doręczenia go skarżącej. Nie traktowała zatem wydania świadectwa pracy, jako oświadczenia woli o rozwiązaniu umowy o pracę, ale jako podstawowy obowiązek pracodawcy wynikający z art. 97 § 1 k.p. Stąd nieuprawnione jest stanowisko Sądu Okręgowego, że pozwana „potwierdziła wolę rozwiązania umowy o pracę przez wystawienie i doręczenie skarżącej świadectwa pracy”. Zgodnie z art. 97 § 1 k.p. w związku z rozwiązaniem lub wygaśnięciem stosunku pracy pracodawca jest obowiązany niezwłocznie wydać pracownikowi świadectwo pracy. Wydanie świadectwa pracy nie może być uzależnione od uprzedniego rozliczenia się pracownika z pracodawcą. W świadectwie pracy należy podać między innymi tryb rozwiązania albo okoliczności wygaśnięcia stosunku pracy (art. 97 § 2 k.p.).

Kluczowe dla rozstrzygnięcia sprawy staje się zatem ustalenie czy skarżąca mogła zapoznać się z treścią pisma zawierającego oświadczenie woli o rozwiązaniu umowy o pracę w trybie art. 52 § 1 pkt 1 k.p. Norma prawna z art. 61 § 1 k.c. w związku z art. 300 k.p. przyjmuje bowiem, że oświadczenie woli uznaje się za złożone innej osobie w chwili, w której doszło do tej osoby w taki sposób, że może ona zapoznać się z jego treścią. Spośród możliwych teorii złożenia oświadczenia woli (teoria oświadczenia, teoria wysłania, teoria doręczenia, teoria zapoznania) ustawodawca wybrał teorię doręczenia (por. M. Safian w: Kodeks cywilny pod redakcją K. Pietrzykowskiego, tom 1, Warszawa 2007, komentarz do art. 61). Tymczasem pojęcie „doręczenia” oznacza w tym przypadku nie tyle dostarczenie oświadczenia „do rąk własnych” adresata, co w istocie oznacza zapoznanie się z nim, ile doręczenie w taki sposób, że ma on możliwość

zapoznania się z jego treścią. Nie badamy czy rzeczywiście doszło do zapoznania z treścią pisma rozwiązującego umowę o pracę, ale uwzględniając normalny tok czynności weryfikujemy, czy istnieje taka możliwość (por. wyrok Sądu Najwyższego: z dnia 12 lutego 2010, II PK 205/09, OSNP 2011 nr 15 -16, poz. 202; z dnia 23 kwietnia 2010 r., II PK 295/09, LEX nr 602254). Jeśli więc nadawca oświadczenia ma prawo spodziewać się, że odbiorca będzie przebywał w miejscu, do którego kieruje oświadczenie, to decydujący dla uznania go za doręczone jest co do zasady moment dostarczenia go w to miejsce. Wówczas na adresacie oświadczenia ciąży ewentualne dowodzenie, że nie miał możliwości zapoznania się z jego treścią. Jak zauważył Sąd Najwyższy w wyroku z dnia 11 grudnia 1996 r., I PKN 36/96 (OSNAPiUS 1997 nr 14, poz. 251) złożenie oświadczenia woli o rozwiązaniu umowy o pracę bez wypowiedzenia ma miejsce także wtedy, gdy pracownik mając realną możliwość zapoznania się z jego treścią, z własnej woli nie podejmuje przesyłki pocztowej zawierającej to oświadczenie. Istotne jest to, aby pracownik miał realną możliwość zapoznania się z treścią złożonego mu oświadczenia woli, jakkolwiek z możliwości tej ze swej woli nie skorzystał.

Sąd Okręgowy nie odniósł się w sposób wyczerpujący do powyższych kwestii błędnie uznając, że doszło do rozwiązania umowy o pracę przez czynności dorozumiane związane z wystawieniem i doręczeniem świadectwa pracy. Zatem nie można stanowczo ocenić zarzutu skargi kasacyjnej, iż zaskarżonym wyrokiem doszło do naruszenia art. 45 § 1 k.p. oraz art. 47 k.p. Skuteczne zgłoszenie zarzutu kasacyjnego dotyczącego naruszenia prawa materialnego wchodzi tym samym w rachubę wówczas, gdy ustalony w postępowaniu apelacyjnym stan faktyczny będący podstawą zaskarżonego wyroku, nie budzi zastrzeżeń. Sąd Okręgowy ograniczył się natomiast do stwierdzenia, że „podziela w większości poczynione przez Sąd Rejonowy ustalenia faktyczne” (por. wyroki Sądu Najwyższego z dnia 20 czerwca 2013 r., IV CSK 730/12, LEX nr 1396454; z dnia 17 grudnia 2009 r., IV CSK 258/09, LEX nr 677900). Zauważyć jednak należy, że prawidłowo pozwana w odpowiedzi na skargę kasacyjną wskazuje, że skarżąca w toku postępowania konsekwentnie podaje jako swój adres ten sam adres, jaki wskazany został na przesyłce zawierającej oświadczenie woli o rozwiązaniu umowy o pracę w trybie natychmiastowym oraz przez skarżącą w aktach osobowych a z ustaleń Sądu

Rejonowego wynika, że skarżąca została poinformowana przez kuriera o przesyłce nadanej przez pozwaną.

Nie jest natomiast trafna argumentacja skargi kasacyjnej odnośnie zarzutu naruszenia prawa procesowego, a mianowicie art. 386 § 1 i 4 k.p.c. w związku z art. 52 k.p. sprowadzająca się do stwierdzenia, że Sąd Okręgowy zobowiązany był zbadać czy rozwiązanie umowy o pracę w trybie art. 52 k.p. było zgodne z prawem bądź przekazać sprawę do rozpoznania Sądowi pierwszej instancji. Aby sąd pracy mógł badać zgodność z prawem rozwiązania umowy o pracę konieczne jest zaskarżenie tej czynności przez pracownika w terminie określonym w art. 264 § 2 k.p.

Sumując powyższe Sąd Najwyższy na podstawie art. 398¹⁵ § 1 k.p.c. w związku z art. 108 § 2 k.p.c. orzekł jak w sentencji.

eb