



Sygn. akt II PK 326/17

WYROK W IMIENIU RZECZYPOSPOLITEJ POLSKIEJ

Dnia 3 kwietnia 2019 r.

Sąd Najwyższy w składzie:

SSN Halina Kiriło (przewodniczący, sprawozdawca)

SSN Romualda Spyt

SSN Andrzej Wróbel

w sprawie z powództwa J. S.
przeciwko Spółdzielni Mieszkaniowej w Ś.
o przywrócenie do pracy,
po rozpoznaniu na posiedzeniu niejawnym w Izbie Pracy i Ubezpieczeń
Społecznych w dniu 3 kwietnia 2019 r.,
skargi kasacyjnej powoda od wyroku Sądu Okręgowego w Ś.
z dnia 6 lipca 2017 r., sygn. akt VII Pa [...],

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

UZASADNIENIE

Wyrokiem z dnia 7 marca 2017 r. Sąd Rejonowy w Ś. przywrócił powoda J. S. do pracy w pozwanej Spółdzielni Mieszkaniowej w Ś.. Sąd Rejonowy dokonał następujących ustaleń faktycznych: J. S. pełniąc funkcję radnego Rady Miejskiej w Ś. w kadencji 2014-2018, podjął od dnia 1 kwietnia 2016 r. zatrudnienie

w Spółdzielni Mieszkaniowej w Ś. na stanowisku zastępcy prezesa. W dniu 25 października 2016 r. Rada Nadzorcza pozwanej spółdzielni odwołała powoda z funkcji członka zarządu, a w dniu 25 listopada Rada Miejska w Ś. Nie wyraziła zgody na wypowiedzenie powodowi umowy o pracę. Od dnia 7 listopada 2016 r. J. S. przebywał zwolnieniu lekarskim. Pismem z dnia 25 listopada 2016 r. pozwana rozwiązała łączącą strony umowę o pracę bez wypowiedzenia z winy pracownika, wskazując jako przyczynę swojej decyzji wykorzystanie przez powoda zwolnienia lekarskiego niezgodnie z jego przeznaczeniem, polegające na tym, że w dniu 14 listopada 2016 r. powód brał udział w posiedzeniu komisji rewizyjnej Rady Miejskiej oraz w dniach 7 i 23 listopada 2016 r. udzielał w restauracji wywiadów dziennikarce regionalnej telewizji, w których publicznie i bezpodstawnie pomawiał zarząd spółdzielni.

W ocenie Sądu Rejonowego, pracodawca naruszył przepis art. 52 § 1 pkt 1 k.p., gdyż działanie powoda w okolicznościach sprawy nie było ciężkim naruszeniem podstawowych obowiązków pracowniczych. Nadto pozwana nie zwróciła się do Rady Miejskiej o zgodę na rozwiązanie umowy o pracę w tym trybie, czym dopuściła się obrazy przepisu art. 25 ust. 2 ustawy o samorządzie gminnym.

Na skutek apelacji pracodawcy, Sąd Okręgowy w Ś. wyrokiem z dnia 6 lipca 2017 r. zmienił zaskarżone orzeczenie w ten sposób, że oddalił odwołanie i zasądził od powoda na rzecz strony pozwanej kwotę 180 zł tytułem zwrotu kosztów procesu, a ponadto kwotę 150 zł tytułem zwrotu kosztów procesu w postępowaniu odwoławczym.

Zdaniem Sądu drugiej instancji, apelacja była uzasadniona ale nie z przyczyn w niej podnoszonych. Zgodnie z art. 264 § 2 k.p. żądanie przywrócenia do pracy wnosi się do sądu pracy w ciągu 14 dni od dnia doręczenia zawiadomienia o rozwiązaniu umowy o pracę bez wypowiedzenia. Oceny zachowania tego terminu dokonuje się w każdym stadium sprawy. Skutkiem wniesienia odwołania po przewidzianym w art. 264 § 2 k.p. terminie jest jego oddalenie, bez potrzeby rozważania zasadności i legalności samego rozwiązania umowy.

Z akt osobowych powoda wynika, że pismo pracodawcy o rozwiązaniu umowy o pracę zostało wysłane do adresata w dniu 29 listopada 2016 r. przesyłką poleconą Poczty Polskiej o numerze nadawczym [...], którą powód odebrał w dniu

6 grudnia 2016 r. Pozew został osobiście sporządzony przez powoda w dniu 19 grudnia 2016 r. i w tym samym dniu wniesiono go do Sądu Pracy. Z informacji na stronie internetowej Poczty Polskiej - śledzenie przesyłek, wynika, że list polecony zawierający oświadczenie pracodawcy o rozwiązaniu umowy o pracę był wcześniej, przed jego faktycznym odebraniem, awizowany w dniu 30 listopada 2016 r. o godz. 9.47. Właśnie tę datę należy uznać za doręczenie zawiadomienia, o którym mowa w art. 264 § 2 k.p. Powołując się na orzecznictwo Sąd Okręgowy wskazał, że do złożenia oświadczenia woli pracodawcy o rozwiązaniu umowy o pracę bez wypowiedzenia ma zastosowanie art. 61 § 1 zdanie pierwsze k.c. w związku z art. 300 k.p. Oświadczenie woli, które ma być złożone innej osobie, jest więc złożone z chwilą, gdy doszło do niej w taki sposób, że mogła zapoznać się z jego treścią. Dla spełnienia warunku przewidzianego w art. 61 k.c. w odniesieniu do złożonego na piśmie oświadczenia woli pracodawcy o rozwiązaniu stosunku pracy nie jest konieczne, aby adresat (pracownik) faktycznie (rzeczywiście) zapoznał się z treścią takiego oświadczenia. Możliwość realnego zapoznania się z treścią oświadczenia ma pracownik, któremu pismo rozwiązujące umowę o pracę wysłano listem poleconym, jeśli nie wystąpiły okoliczności uniemożliwiające mu odebranie przesyłki w urzędzie pocztowym, takie jak na przykład brak awiza (w rozpoznawanej sprawie okoliczność ta nie zachodzi, gdyż powód odebrał przesyłkę na pocztę, a tym samym musiał odebrać także awizo), dłuższa nieobecność (w rozpoznawanej sprawie okoliczność ta nie miała miejsca), czy też inne niezależne od pracownika przeszkody w podjęciu przesyłki (powód był w domu, samodzielnie poruszał się również poza domem, stan zdrowia nie był przeszkodą). W ocenie Sądu drugiej instancji, datę odbioru zawiadomienia należy łączyć z datą realnej możliwości zapoznania się z oświadczeniem woli pracodawcy przekazanego listem poleconym, po uprzednim awizowaniu. Tym samym wypada uznać, że w przypadku powoda 14 - dniowy termin do wniesienia odwołania powinien być liczony od dnia 30 listopada 2016 r. Skończył się on zatem w dniu 14 grudnia 2016 r. Sporządzenie i wniesienie pozwu w dniu 19 grudnia 2016 r. nastąpiło więc z przekroczeniem terminu z art. 264 § 2 k.p. Z informacji uzyskanych od powoda na rozprawie odwoławczej nie wynikała żadna okoliczność uzasadniająca ewentualnie przywrócenie uchybionego terminu.

Powód zaskarżył powyższy wyrok skargą kasacyjną w całości. Zaskarżonemu wyrokowi zarzucił naruszenie prawa materialnego: art. 61 § 1 k.c. w związku z art. 300 k.p., przez błędną wykładnię polegającą na przyjęciu, że oświadczenie o rozwiązaniu umowy o pracę doszło do skarżącego w taki sposób, iż mógł on zapoznać się z jego treścią w dniu 30 listopada 2016 r., czyli w dniu awizowania przesyłki, podczas gdy prawidłowa wykładnia tego przepisu prowadzi do uznania, że powód w zwykłym biegu zdarzeń miał realną możliwość zapoznania się z treścią awizowanej przesyłki w dniu 6 grudnia 2016 r., tj. w dacie jej podjęcia. Skarżący podniósł również zarzut naruszenia przepisów postępowania, które mogło mieć istotny wpływ na wynik sprawy: 1/ art. 299 k.p.c., przez przeprowadzenie nieznanych przepisom Kodeksu postępowania cywilnego czynności procesowych nazwanych przez Sąd drugiej instancji „przepytaniem” i „rozpytaniem”, które to faktycznie stanowiły dowód z przesłuchania powoda w charakterze strony; 2/ art. 236 k.p.c. w związku z art. 356 k.p.c. w związku z art. 158 § 1 k.p.c. oraz art. 299 k.p.c., przez przeprowadzenie przez Sąd drugiej instancji postępowania dowodowego, tj. dowodu z dokumentu w postaci wydruku trackingu przesyłek oraz dowodu z przesłuchania powoda w charakterze strony, bez wydawania postanowień dowodowych w tym zakresie, co skutkowało brakiem wiedzy stron co do okoliczności, na które zostały przeprowadzone powyższe dowody, a nadto brakiem możliwości wypowiedzenia się stron co do przeprowadzonych dowodów, a w konsekwencji pozbawienie powoda możliwości obrony swoich praw. Skarżący wniósł o uchylenie zaskarżonego orzeczenia i przekazanie sprawy do ponownego rozpoznania Sądowi Okręgowemu w Ś. oraz zasądzenie od pozwanej na rzecz powoda kosztów postępowania, w tym kosztów zastępstwa prawnego za wszystkie instancje oraz postępowanie kasacyjne, według norm przepisanych, o ile nie zostanie złożony spis kosztów.

W odpowiedzi na skargę kasacyjną pozwana wniosła o oddalenie skargi i zasądzenie kosztów postępowania, w tym kosztów zastępstwa procesowego według norm przepisanych w postępowaniu kasacyjnym.

Sąd Najwyższy zważył, co następuje:

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

Analizę prawidłowości zapadłego orzeczenia wypada rozpocząć od przypomnienia, że zgodnie z art. 264 § 2. k.p. (w brzmieniu obowiązującym do dnia 31 grudnia 2016 r.), żądanie przywrócenia do pracy lub odszkodowania wnosi się do sądu pracy w ciągu 14 dni od dnia doręczenia zawiadomienia o rozwiązaniu umowy o pracę bez wypowiedzenia lub od dnia wygaśnięcia umowy o pracę. Jak wyjaśnił Sąd Najwyższy w uchwale składu siedmiu sędziów – zasadzie prawnej z dnia 14 marca 1986 r., III PZP 8/86 (OSNC 1986 nr 12, poz. 194), terminy przewidziane w art. 264 k.p. są terminami prawa materialnego, do których nie mają zastosowania przepisy Kodeksu postępowania cywilnego dotyczące uchybienia i przywracania terminu. Sąd oddala zaś powództwo, jeżeli pozew wniesiony został po upływie określonych w tych przepisach terminów, których nie przywrócono. Oddalenia powództwa następuje bez względu na to, czy czynności pracodawcy były zgodne z prawem. Co więcej, niezachowanie przez pracownika terminu do zaskarżenia rozwiązania umowy o pracę wyłącza potrzebę rozważania zasadności i legalności przyczyn tego rozwiązania (wyroki Sądu Najwyższego z dnia 22 lutego 2007 r., I PK 233/06, LEX nr 936831; z dnia 5 października 2017 r., II PK 256/16, LEX nr 2390717 i z dnia 8 października 2015 r., I PK 284/14, LEX nr 1816586). Ocena, czy pozew o przywrócenie do pracy został złożony w terminie z art. 264 § 2 k.p., dotyczy stosowania prawa materialnego i sąd pracy jest obowiązany dokonać jej w każdym stadium sprawy (*iura novit curia*). Należy to także do sądu drugiej instancji, który bez względu na podstawę uwzględnienia powództwa, przy zaskarżeniu wyroku sądu pierwszej instancji przez pracodawcę - pozwanego, obowiązany jest ocenić, czy zachowany został termin z art. 264 § 2 k.p.

Rozwiązanie umowy o pracę bez wypowiedzenia na podstawie art. 52 § 1 k.p. jest skutkiem złożonego pracownikowi przez pracodawcę jednostronnego oświadczenia woli (art. 30 § 1 pkt 3 k.p.). Dopóki zatem oświadczenie nie zostanie złożone, dopóty stosunek pracy trwa i nie może być mowy o rozpoczęciu biegu terminu wskazanego w art. 264 § 2 k.p. (wyrok Sądu Najwyższego z 7 grudnia 2012 r., II PK 120/12, LEX nr 1284746).

Wylania się problem, kiedy rozpoczyna się bieg terminu z art. 264 § 2 k.p., a więc zostaje doręczone zawiadomienie o rozwiązaniu umowy o pracę bez wypowiedzenia, co jest identyfikowane ze złożeniem oświadczenia woli pracodawcy.

Przepisy Kodeksu pracy 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 (por. 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 przeto, 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 (por. uchwałę z dnia 6 października 1998 r., III ZP 31/98, OSNAPiUS 1999 nr 3, poz. 80; uchwałę składu siedmiu sędziów z dnia 9 września 1999 r., III ZP 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 16 grudnia

2008 r., I PK 88/08, Monitor Prawa Pracy 2009 nr 4, s. 196; 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 posiłkować 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; a także postanowienie z dnia 9 lipca 2009 r., II PZP 3/09, LEX nr 519963).

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 nie może, z jednej strony, być utożsamiana z rzeczywistym zapoznaniem się przez niego z tym oświadczeniem (faktem zapoznania się), co oznacza, że skuteczne złożeniu 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, z własnej woli, celowo nie podejmuje przesyłki zawierającej to oświadczenie, należy uznać, iż 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 13 grudnia 1996 r., I PKN 41/96, OSNAPIUS 1997 nr 13, poz. 268; 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, że 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.

Odnosząc powyższe rozważania do realiów niniejszej sprawy należy stwierdzić, że brak jest podstaw prawnych do przyjęcia, iż dniem doręczenia powodowi pisemnego oświadczenia woli pozwanej o rozwiązaniu umowy o pracę bez wypowiedzenia był dzień 30 listopada 2016 r., to jest dzień pierwszego awizowania przesyłki zawierającej to oświadczenie. W świetle przeważającej części orzecznictwa Sądu Najwyższego, za datę doręczenia pisma, aczkolwiek w ramach doręczenia zastępczego (która pozwala na przyjęcie, że pismo procesowe zostało prawidłowo doręczone adresatowi, jeżeli nie odebrał tego pisma pomimo zawiadomienia o próbie jego doręczenia - awizowania) należy bowiem przyjąć datę upływu siedmiodniowego terminu od powtórnego awizowania przesyłki (art. 139 § 1 k.p.c. i § 8 ust. 2 rozporządzenia Ministra Sprawiedliwości z dnia 12 października 2010 r. w sprawie szczegółowego trybu i sposobu doręczania pism sądowych w postępowaniu cywilnym; por. wyrok Sądu Najwyższego z dnia 5 października 2005 r., I PK 37/05, OSNP 2006 nr 17-18, poz. 263 i postanowienie z dnia 2 lipca 2009 r., II UZ 20/09, LEX nr 533108). Błędnie zatem Sąd drugiej instancji uznaje datę pierwszego awizowania za datę skutecznego złożenia powodowi oświadczenia woli pracodawcy o rozwiązaniu z nim umowy o pracę, zwłaszcza że w okolicznościach niniejszej sprawy nie mamy do czynienia z ustaleniem daty doręczenia zastępczego, lecz z sytuacją, w której przesyłka została faktycznie doręczona adresatowi w konkretnym, możliwym do ustalenia dniu. To w tym właśnie dniu (6 grudnia 2016 r.) oświadczenie złożone powodowi, zgodnie z art. 61 § 1 k.c. w związku z art. 300 k.p., doszło do niego w taki sposób, że mógł zapoznać się z jego treścią. I ten dzień początkuje bieg 14 – dniowego terminu do wystąpienia z żądaniem przywrócenia do pracy. Pozew wniesiony do Sądu Rejonowego w dniu 19 grudnia 2016 r. został więc złożony z zachowaniem ustawowego terminu z art. 264 § 2 k.p.

Kierując się przedstawionymi motywami oraz opierając się na treści art. 398¹⁵ § 1 k.p.c., a w odniesieniu do kosztów postępowania kasacyjnego na podstawie art. 108 § 2 k.p.c. w związku z art. 398²¹ k.p.c., Sąd Najwyższy orzekł jak w sentencji swego wyroku.