



WYROK W IMIENIU RZECZYPOSPOLITEJ POLSKIEJ

Dnia 11 kwietnia 2024 r.

Sąd Najwyższy w składzie:

SSN Dawid Miąsik (przewodniczący)

SSN Zbigniew Korzeniowski

SSN Krzysztof Staryk (sprawozdawca)

w sprawie z powództwa P. W.

przeciwko Stowarzyszeniu Z. w W.

o odszkodowanie,

po rozpoznaniu na posiedzeniu niejawnym w Izbie Pracy i Ubezpieczeń

Społecznych w dniu 11 kwietnia 2024 r.,

skargi kasacyjnej strony pozwanej od wyroku Sądu Okręgowego w Warszawie

z dnia 31 maja 2021 r., sygn. akt XIII Pa 90/20,

1. oddala skargę kasacyjną,

**2. zasądza od pozwanego na rzecz powoda kwotę 240
(dwieście czterdzieści) zł tytułem zwrotu kosztów zastępstwa
procesowego w postępowaniu kasacyjnym.**

UZASADNIENIE

W wyroku z dnia 31 maja 2021 r., sygn. akt X III Pa 90/20, Sąd Okręgowy – Sąd Pracy i Ubezpieczeń Społecznych w Warszawie – w sprawie z powództwa P. W. przeciwko Stowarzyszeniu Z. w W. – oddalił apelację strony pozwanej od wyroku Sądu Rejonowego – Sądu Pracy i Ubezpieczeń Społecznych dla Warszawy-Śródmieścia w Warszawie z dnia 10 stycznia 2020 r., sygn. akt VIII P 45/18, w którym Sąd Rejonowy: zasądził od Stowarzyszenia Z. w W. na rzecz P. W. kwotę 112.227,10 zł wraz odsetkami ustawowymi za opóźnienie od dnia 31 stycznia 2018 r. do dnia zapłaty tytułem odszkodowania (pkt 1.); w pozostałym zakresie oddalił powództwo (pkt 2.); zasądził od pozwanego na rzecz powoda kwotę 5.622 zł tytułem zwrotu kosztów procesu (pkt 3); wyrokowi w punkcie 1 nadał rygor natychmiastowej wykonalności do kwoty 37.409,03 zł (pkt 4).

Sąd Okręgowy podzielił i przyjął za własne ustalenia podstawy faktycznej wyroku Sądu pierwszej instancji zgodnie z którymi, powód był zatrudniony u strony pozwanej od 1 września 2010 r. w pełnym wymiarze czasu pracy na podstawie umowy o pracę na czas nieokreślony na stanowisku - początkowo p.o. zastępcy dyrektora generalnego - dyrektora finansowego Stowarzyszenia Z., a następnie na stanowisku zastępcy dyrektora generalnego - dyrektora finansowego Stowarzyszenia Z.. Do obowiązków P. W. należało branie aktywnego udziału w ustalaniu i realizacji polityki finansowej stowarzyszenia, współuczestniczenie w tworzeniu bieżącej oraz długoterminowej strategii finansowej stowarzyszenia; nadzorowanie wydatkowania środków pieniężnych, obrotów, lokat na rachunkach bankowych oraz innych instrumentów polityki finansowej i kapitałowej stowarzyszenia; dysponowanie wspólnie z dyrektorem generalnym lub jego zastępcami środkami pieniężnymi stowarzyszenia na podstawie upoważnienia udzielonego przez zarząd stowarzyszenia; nadzorowanie systemu zamówień na dostawy, usługi i roboty budowlane związane z działalnością stowarzyszenia. Powód był upoważniony do samodzielnego zaciągania zobowiązań i rozporządzania majątkiem stowarzyszenia w zakresie czynności zwykłego zarządu, a łącznie z dyrektorem generalnym lub którymkolwiek z pozostałych jego zastępców w zakresie czynności przekraczających zakres zwykłego zarządu. Bezpośrednim przełożonym P. W. był dyrektor generalny, który w myśl § 9 regulaminu organizacyjnego biura - wraz z powodem, pozostałymi dwoma zastępcami i głównym księgowym tworzył

kierownictwo biura. Najwyższą władzą stowarzyszenia jest zjazd delegatów. Biorą w nim udział delegaci wybrani na zebraniach wyborczych poszczególnych sekcji stowarzyszenia oraz nowo wybrani członkowie zarządów sekcji. Do kompetencji zjazdu delegatów należy m.in. udzielanie absolutorium ustępującym władzom oraz wybór nowych władz stowarzyszenia. Zgodnie z § 7 ust. 1 i 2 projektu Regulaminu Porządku Obrad Zwyczajnego Zjazdu Delegatów Stowarzyszenia Z. (uchwała z dnia 22 listopada 2017 r.), głos na zjeździe zabierać mogą delegaci w sprawach objętych porządkiem obrad. Poza powyższym, przewodniczący zjazdu może poza kolejnością udzielić głosu ustępującemu i nowemu przewodniczącemu stowarzyszenia oraz dyrektorowi generalnemu. Przyjętą w stowarzyszeniu zasadą jest, że poza dyrektorem generalnym na zjazdach delegatów obecni są także jego zastępcy oraz kierownicy poszczególnych wydziałów. Osoby te jednak nie mają prawa do czynnego udziału w zjazdach, co oznacza, że nie mogą brać udziału w głosowaniach oraz zabierania głosu podczas obrad. Wyjątkiem jest sytuacja, w której w/w osoby zostaną wyraźnie upoważnione do zabrania głosu w określonym zakresie przez dyrektora generalnego. W dniu 9 grudnia 2017 r. odbył się [...] Walny Zjazd Delegatów Stowarzyszenia, na którym wybierane były władze stowarzyszenia – zarząd, komisja rewizyjna, sąd koleżeński oraz przewodniczący zarządu stowarzyszenia.

Na zjazd przez przewodniczącego zarządu zostali zaproszeni zastępcy dyrektora generalnego, w tym P. W., pozostali pracownicy zostali zaproszeni przez dyrektora generalnego. Osoby te zostały zaproszone na wypadek, gdyby dyrektor generalny musiał odpowiadać na pytania merytoryczne i potrzebował szczegółowych danych. Dyrektor generalny poinformował przed zjazdem w/w osoby, iż nie mają prawa do zabierania głosu podczas obrad, z wyjątkiem sytuacji, w której zostaną wyraźnie upoważnione do tego przez dyrektora generalnego.

Powód miał prawo zabrać głos na w/w zjeździe wyłącznie w ramach pkt 16 obrad (w zakresie proponowanych zmian w statucie i regulaminach), gdyż został do tego upoważniony przez dyrektora generalnego. W wykonaniu tego upoważnienia zreferował on zmiany w regulaminach z obszaru swojej właściwości tj. Regulaminu Funduszu Antypirackiego oraz Regulaminu Funduszu Rezerw i Korekt. Powód bez porozumienia z dyrektorem generalnym zabrał głos w ramach pkt 14 obrad tj. dyskusji dotyczącej sprawozdań, który bezpośrednio poprzedzał uchwalenie

absolutorium dla ustępującej rady stowarzyszenia, zarządu oraz komisji rewizyjnej. Przedstawił wówczas swoje stanowisko wobec działań realizowanych przez ustępujące władze stowarzyszenia oraz swoje oczekiwania wobec władz wybieranych podczas [...] Zjazdu Delegatów. Powód stwierdził, że oceniając sytuację Z. perspektywy ostatnich czterech lat - jest nieźle, a każdy rok zakończył się dodatnim wynikiem finansowym, stabilizuje się sytuacja podatkowa i czterokrotnie zmniejszyło się w tym zakresie ryzyko podatkowe w porównaniu z rokiem 2011. Jednocześnie wskazał, że oceniając realnie sytuację Z. jest ona w jego odczuciu słabsza niż 4 lata wcześniej, brakuje w Z. podejmowania kluczowych, śmiałych decyzji, w szczególności w zakresie istotnych zmian strukturalnych, biura, unowocześnienia struktury informatycznej, ograniczenia kosztów funkcjonowania biura. Dodał, że chciałby, aby kiedyś została poważnie potraktowana składana przez niego kilkakrotnie propozycja ograniczenia kosztów przy zachowaniu ciągłości działalności biura. W ocenie powoda poważnej dyskusji wymaga działalność społeczna stowarzyszenia, w szczególności domy pracy twórczej, aby nie dopuścić do braku za 5-6 lat środków na restrukturyzację domów pracy twórczej, co spowoduje konieczność ich sprzedania. Podniósł, iż zaleca rezygnację z dotychczas nieefektywnych i nierentownych przedsięwzięć i chciałby zaproponować w związku z tym aktywne zarządzanie w miejsce dobrego i konsekwentnego administrowania. Nadmienił, że cztery lata temu Z. był w światowej czołówce, czy może w średniej lidze pod względem efektywności inkasowania i podziału wynagrodzeń autorskich, wówczas koszty wynosiły 16-17%, jednak w ostatnich latach światowa czołówka „odjechała” Stowarzyszeniu i te koszty to obecnie 12%, 10%, a nawet poniżej 10%. Wskazał, że chciałby nowemu zarządowi zaproponować swego rodzaju kontrakt menadżerów biura z władzami wybieralnymi, tj. aby władze wreszcie zobowiązały dyrektorów do ograniczenia kosztów np. z 16% do 13%, a jeśli to się nie uda, władze wybiorą innych dyrektorów. Dodał, iż chciałby, żeby dyrektorzy mieli presję wewnętrzną, która będzie dopingować ich ambicję do stawiania czoła wyzwaniom, które już nie są żartami oraz chciałby czuć wsparcie zarządu, szczególnie wtedy, gdy jego zdanie różni się od zdania dyrektora generalnego albo prezesa stowarzyszenia.

Uchwałą z dnia 20 grudnia 2017 r. Zarząd Stowarzyszenia Z. odwołał P. W. z funkcji zastępcy dyrektora generalnego - dyrektora finansowego i zarekomendował

dyrektorowi generalnemu natychmiastowe rozwiązanie z P. W. stosunku pracy bez wypowiedzenia z powodu ciężkiego naruszenia podstawowych obowiązków pracowniczych z jednoczesnym upoważnieniem do prowadzenia w terminie do dnia 27 grudnia 2017 r. rozmów na temat ewentualnego rozwiązania umowy o pracę za porozumieniem stron.

27 grudnia 2017 r. dyrektor generalny wysłał P. W. wiadomość sms o treści: „Rozwiązuję z Panem umowę o pracę bez wypowiedzenia z powodu ciężkiego naruszenia podstawowych obowiązków pracowniczych. Uzasadnienie przesyłam za pośrednictwem poczty. K. L.”. Tego samego dnia za pośrednictwem firmy kurierskiej T. Sp. z o.o., na adres powoda ul. [...], w K. nadane zostało pisemne oświadczenie o rozwiązaniu umowy o pracę bez wypowiedzenia, podpisane przez dyrektora generalnego K. L.. W treści pisma wskazano, że dyrektor rozwiązuje z P. W. umowę o pracę zawartą w dniu 1 października 2010 r. na czas nieokreślony bez wypowiedzenia z powodu ciężkiego naruszenia podstawowych obowiązków pracowniczych. W uzasadnieniu wskazano, że powodem rozwiązania umowy o pracę jest zawinione przez P. W. ciężkie naruszenie podstawowych obowiązków pracowniczych oraz w konsekwencji utrata zaufania do P. W. jako zastępcy dyrektora generalnego - dyrektora finansowego. Podniesiono, że wbrew poleceniom bezpośredniego przełożonego - dyrektora generalnego, w dniu 9 grudnia 2017 r., podczas [...] Zjazdu Delegatów, nie będąc delegatem uprawnionym do czynnego uczestnictwa w Zjeździe, P. W. wziął udział w dyskusji nad sprawozdaniami z działalności ustępujących władz Stowarzyszenia Z.: zarządu, rady stowarzyszenia i komisji rewizyjnej - przedstawianymi przed głosowaniem delegatów w przedmiocie udzielenia absolutorium. Dodano, że P. W. bez jakiegokolwiek porozumienia z przełożonym, zabierając głos w dyskusji, przedstawił krytyczne stanowisko wobec działań realizowanych przez ustępujące władze stowarzyszenia oraz swoje oczekiwania wobec władz wybieranych podczas [...] Zjazdu, czym naruszył zasadę niepodjęmowania przez pracowników jakichkolwiek działań w odniesieniu do członkowskiej sfery działalności stowarzyszenia, dotyczącą wszystkich zatrudnionych w biurze stowarzyszenia. Podniesiono, że w/w zachowanie było również naruszeniem podstawowych zadań, kompetencji i obowiązków określonych w ustalonym dla P. W. „zakresie obowiązków”, tj. nadzorowania działalności

stowarzyszenia w zakresie zapewnienia bezpieczeństwa finansowego oraz raportowania dyrektorowi generalnemu i innym uprawnionym organom stowarzyszenia istotnych ryzyk i zagrożeń. Wskazane ciężkie naruszenie podstawowych obowiązków pracownika spowodowało całkowitą utratę zaufania z uwagi na szczególny zakres obowiązków i zadań realizowanych przez P. W. jako zastępcę dyrektora generalnego. Po dwóch nieudanych próbach doręczenia przesyłki zawierającej w/w oświadczenie (w dniu 28 grudnia 2017 r. oraz w dniu 29 grudnia 2017 r.), została ona zwrócona nadawcy. W dniu 27 grudnia 2017 r. w/w oświadczenie zostało ponadto przesłane za pośrednictwem tej samej firmy kurierskiej na adres ul. [...] w K.. W dniu 28 grudnia 2017 r. przesyłka ta została doręczona do skrzynki pocztowej. Ponadto w dniu 27 grudnia 2017 r. w/w oświadczenie przesłane zostało na adres ul. [...], w K. w formie listu za pośrednictwem P.. Przesyłka ta została odebrana przez P. W. w dniu 11 stycznia 2018 r. Przedmiotowe oświadczenie zostało wysłane na dwa inne adresy, tj. na adres ul. [...], w O. - pod tym adresem przesyłka została odebrana przez powoda w dniu 17 stycznia 2018 r. oraz dwukrotnie na adres ul. [...], w O. – przesyłki zostały zwrócone nadawcy z adnotacją „nie podjęto w terminie”. W dniu 28 grudnia 2017 r. dyrektor generalny przesłał na adres mailowy P. W. wiadomość, w której poinformował go o rozwiązaniu z nim umowy o pracę, a także o przyczynie rozwiązania. Mail zawierał treść tożsamą z treścią oświadczenia z dnia 27 grudnia 2017 r. o rozwiązaniu umowy o pracę bez wypowiedzenia. W dniu 2 stycznia 2018 r. P. W. przesłał na adres mailowy Stowarzyszenia Z. wiadomość, w której potwierdził otrzymanie wiadomości sms z dnia 27 grudnia 2017 r. oraz wiadomości e-mail z dnia 28 grudnia 2017 r. W tej samej wiadomości wskazał nowy adres, pod którym przebywał w związku z chorobą tj. ul. [...], w O.. W dniu 3 stycznia 2018 r. Stowarzyszenie Z. przesłało na adres P. W. ul. [...], w O. oświadczenie o rozwiązaniu umowy o pracę z dnia 27 grudnia 2017 r., świadectwo pracy z dnia 3 stycznia 2018 r. oraz pismo z prośbą o rozliczenie się z zobowiązań oraz mienia powierzonego. Przesyłka po czterech nieudanych próbach doręczenia została zwrócona do nadawcy.

W dniu 12 stycznia 2018 r. w siedzibie Stowarzyszenia Z. okazano P. W. pokwitował odbiór świadectwa pracy z dnia 3 stycznia 2018 r.

Wysokość wynagrodzenia powoda liczonego jako ekwiwalent wypoczynkowy za ostatnie 3 miesiące pracy wyniosła 112.227,10 zł brutto.

Sąd drugiej instancji – dzieląc ocenę prawną zaskarżonego wyroku – wskazał, że w dniu 27 grudnia 2017 r. dyrektor generalny wysłał P. W. wiadomość sms o treści: „Rozwiązuję z Panem umowę o pracę bez wypowiedzenia z powodu ciężkiego naruszenia podstawowych obowiązków pracowniczych. Uzasadnienie przesyłam za pośrednictwem poczty. K. L.”. Tego samego dnia za pośrednictwem firmy kurierskiej T. sp. z o.o., na adres powoda ul. [...], w K. nadane zostało pisemne oświadczenie o rozwiązaniu umowy o pracę bez wypowiedzenia, podpisane przez dyrektora generalnego K. L.. W treści pisma wskazano, iż dyrektor rozwiązuje z P. W. umowę o pracę zawartą w dniu 1 października 2010 r. na czas nieokreślony bez wypowiedzenia z powodu ciężkiego naruszenia podstawowych obowiązków pracowniczych. Nadto, w dniu 27 grudnia 2017 r. ww. oświadczenie zostało przesłane za pośrednictwem tej samej firmy kurierskiej na adres ul. [...], w K., widniejący na elektronicznym zwolnieniu lekarskim z dnia 18 grudnia 2017 r. W dniu 28 grudnia 2017 r. przesyłka ta została doręczona do skrzynki pocztowej. Ponadto w dniu 27 grudnia 2017 r. ww. oświadczenie przesłane zostało na adres ul. [...], w K. w formie listu za pośrednictwem P.. Przesyłka ta została odebrana przez P. W. w dniu 11 stycznia 2018 r.

Zdaniem Sądu Okręgowego okoliczność, że pozwany wysłał powodowi pisemne oświadczenie nie usunęła naruszenia art. 30 § 3 k.p. Pierwszym oświadczeniem woli, które dotarło do powoda było oświadczenie zawarte w wiadomości SMS. Umowa o pracę zawarta z powodem uległa rozwiązaniu z dniem 27 grudnia 2017 r. tj. z dniem dotarcia do powoda wiadomości tekstowej SMS. Brak zaś było podstaw do uznania, jakoby wiadomość ta stanowiła wyłącznie zapowiedź złożenia przez pracodawcę oświadczenia o rozwiązaniu z powodem umowy o pracę bez wypowiedzenia, skoro oświadczenie to jednak w treści wiadomości SMS było jednoznacznie zawarte. Wiadomość SMS wysłana do powoda w dniu 27 grudnia 2017 r. stanowiła oświadczenie woli pozwanego o rozwiązaniu stosunku pracy z powodem bez zachowania okresu wypowiedzenia. Nie ulega wątpliwości, iż w tym dniu do powoda nie dotarło pisemne oświadczenie pracodawcy o rozwiązaniu z nim umowy o pracę bez wypowiedzenia. Wprawdzie oświadczenie przesłane pocztą

odpowiadało wymogom zawartym w art. 30 § 3 k.p. oraz zawierało szczegółowe uzasadnienie tego rozwiązania w myśl art. 30 § 4 k.p., jednakże oświadczeniem faktycznie rozwiązującym umowę o pracę powoda w trybie art. 52 k.p. było oświadczenie w formie wiadomości tekstowej SMS, nie zaś w formie pisemnej. Takie oświadczenie woli było sprzeczne z przepisami art. 30 § 3 i art. 30 § 4 k.p. Według Sądu drugiej instancji rozwiązanie umowy o pracę z powodem bez zachowania okresu wypowiedzenia nastąpiło z naruszeniem przepisów o rozwiązywaniu umów o pracę w tym trybie, a zatem uzasadniało przyznanie na jego rzecz odszkodowania na podstawie art. 56 § 1 k.p. w związku z art. 58 k.p.

Według Sądu Okręgowego dla oceny zasadności roszczenia powoda nie mają znaczenia twierdzenia strony pozwanej, że powód w okresie od 18 grudnia 2017 r. do 11 stycznia 2018 r. świadomie uchylał się od odebrania oświadczenia woli pozwanego o rozwiązaniu stosunku pracy. Zasadnicze znaczenie dla tej oceny ma bowiem to, że pozwany rażąco naruszył tryb rozwiązania umowy o pracę z art. 52 k.p. przez niezachowanie wymaganej prawem formy pisemnej.

Nie można oceniać zachowania powoda w kontekście naruszenia zasad wzajemnego zaufania oraz lojalności stron umowy o pracę (art. 8 k.p.) w sytuacji, gdy to pozwany pracodawca dopuścił się wspomnianego rażącego naruszenia, dokonując złożenia oświadczenia woli o rozwiązaniu umowy o pracę z powodem za pośrednictwem wiadomości tekstowej SMS. W takich zatem realiach, skoro pozwany sam dopuścił się wspomnianego naruszenia przepisów prawa, nie powinien się powoływać na klauzulę nadużycia prawa przez drugą stronę. Ocena, czy w konkretnym przypadku ma zastosowanie norma art. 8 k.p. mieści się w granicach swobodnego uznania sędziowskiego. Sfera ta w ramach postępowania odwoławczego może podlegać kontroli tylko w przypadku szczególnie rażącego i oczywistego naruszenia. Treść klauzuli generalnej zawarta 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. Stosowanie art. 8 k.p. (podobnie jak art. 5 k.c.) pozostaje zatem w nierozłącznym związku z całokształtem okoliczności

konkretnej sprawy. W oderwaniu od tych konkretnych okoliczności nie można formułować ogólnych dyrektyw co do stosowania tego przepisu.

Dokonywanie oceny zachowania powoda przez pryzmat chociażby wspomnianego art. 8 k.p. i nadużycia przez niego prawa podmiotowego wydawać by się mogło zatem za ewentualnie uzasadnione w realiach w jakich pozwany pracodawca nie dopuściłby się wyżej wskazanego rażącego naruszenia formy złożenia oświadczenia woli, a więc przykładowo w realiach przyjęcia, iż oświadczenie o rozwiązaniu umowy o pracę złożone zostałoby prawidłowo w formie pisemnej, wymaganej prawem, lecz po terminie. Skoro zaś zachowanie powoda stanowiło kwestię o charakterze pobocznym, Sąd Rejonowy słusznie w istocie nie pochyłał się szczegółowo nad analizą art. 8 k.p. oraz badaniem przez pryzmat jego treści dopuszczenia się przez powoda ewentualnego nadużycia swojego prawa. Faktem jest, że Sąd Rejonowy dodatkowo nadmienił, iż pozwany uchybił przy rozwiązywaniu stosunku pracy z powodem 1-miesięcznemu terminowi biegnącemu od uzyskania przez pracodawcę wiadomości o okoliczności uzasadniającej rozwiązanie umowy o pracę. Jak ustalono, oświadczenie na piśmie powód otrzymał dopiero w dniu 11 stycznia 2018 r., a zatem po terminie określonym w art. 52 § 2 k.p., który liczony powinien być od daty zjazdu, tj. od dnia 9 grudnia 2018 r., bowiem w tym dniu władze stowarzyszenia powzięły wiedzę o zachowaniu powoda. Jednakże kwestia terminu otrzymania przez powoda oświadczenia woli na piśmie stanowiła rzecz drugorzędną, bowiem zasadniczą kwestię w niniejszej sprawie stanowiło to, iż pozwany naruszył przepisy dotyczące rozwiązania umowy o pracę bez wypowiedzenia, a to z tego powodu, że w szczególności nie zachował wymaganej przepisem art. 30 § 3 k.p. formy pisemnej.

Według Sądu Okręgowego zbędne było dokonywanie oceny korespondencji e-mailowej powoda z dnia 28 lutego 2018 r. skierowanej do pracowników pozwanego, a także pisma powoda datowanego na dzień 2017/02/28 r. (błędnie podany rok 2017 zamiast 2018) skierowanego do organów statutowych pozwanego. Pisma te zawierały w sobie stanowisko oraz wywody powoda odnośnie jego wystąpienia podczas Zjazdu. Skoro jednak naruszenie przez pozwanego wymogu pisemnego złożenia oświadczenia woli o rozwiązaniu umowy o pracę w trybie art. 52 k.p. było już wystarczającym powodem dla uwzględnienia powództwa o odszkodowanie bez

potrzeby badania prawidłowości przyczyny rozwiązania umowy o pracę w tym trybie, niecelowe i zbędne wydają się również wszelkie zgłoszone zarzuty w kwestii dotyczącej dokonanej przez Sąd pierwszej instancji oceny zachowania powoda przez pryzmat ewentualnego ciężkiego naruszenia obowiązków pracowniczych bądź zarzuty dotyczące oceny wyżej wskazanej korespondencji nadesłanej przez powoda.

Sąd drugiej instancji podkreślił, iż zachowanie powoda w trakcie wspomnianego zjazdu należało uznać za niewłaściwe i wykraczające poza jego obowiązki. Powyższe naruszenie nie stanowiło jednak działania o wystarczająco znacznej wadze, co dopiero wówczas uzasadniałoby rozwiązanie stosunku pracy w trybie art. 52 k.p. Zachowanie powoda podczas zjazdu nie stanowiło ciężkiego naruszenia jego podstawowych obowiązków pracowniczych. Zabranie głosu przez powoda w dyskusji na [...] Zjeździe Delegatów nie naruszyło ani nie zagrażało interesowi pracodawcy, a zatem zachowanie P. W. nie mogło stanowić „ciężkiego” naruszenia podstawowych obowiązków pracowniczych.

Jeżeli chodzi o wniosek pozwanego o uzupełnienie postępowania dowodowego przez przeprowadzenie dowodu z postanowienia Sądu Najwyższego z dnia 8 stycznia 2020 r. (II PZ 23/19) r., orzeczenie powyższe nie miało w istocie wpływu na niniejsze postępowanie. Rozstrzygnięcie powyższe faktycznie zakończyło na korzyść pozwanego postępowanie sądowe dotyczące zasadności i zgodności z przepisami prawa dyscyplinarnego zwolnienia z pracy dyrektora jednej z dyrekcji okręgowych stowarzyszenia, przyczyną którego było złamanie przez tę osobę zasady zakazu łączenia w ramach Stowarzyszenia spraw wynikających ze stosunku pracy oraz spraw wynikających ze stosunku członkostwa. Według Sądu drugiej instancji zbędne w istocie było badanie prawidłowości przyczyny rozwiązania umowy o pracę z powodem w trybie art. 52 k.p. i dokonywanie oceny zachowania powoda polegającego na naruszeniu obowiązku związanego z brakiem możliwości zabierania głosu bez uprzedniego zezwolenia dyrektora generalnego w trakcie [...] Zjazdu Delegatów, czy odnoszenia jego zachowania do sytuacji innego pracownika, bowiem to właśnie naruszenie przez pozwanego wymogu pisemnego złożenia oświadczenia woli o rozwiązaniu umowy o pracę w trybie art. 52 k.p. było już wystarczającym powodem dla uwzględnienia powództwa o odszkodowanie.

Według Sądu drugiej instancji podjęte przez pozwanego pracodawcę działania związane z rozwiązaniem stosunku pracy z powodem nakierowane było na doprowadzenie wszelkimi metodami do katerycznego rozwiązania umowy o pracę z powodem. Działanie pozwanego stanowiło jednak w istocie nieudolną próbę zastosowania odmiennego i ostatecznie niewłaściwego trybu rozwiązania wspomnianej umowy, który to tryb nie wyczerpywał przesłanek wskazanych w art. 52 k.p.

Przewidziana w art. 52 k.p. możliwość rozwiązania umowy o pracę bez wypowiedzenia z winy pracownika stanowi w istocie najdotkliwszy i najbardziej rygorystyczny sposób przerwania stosunku pracy. Najczęściej występującą w praktyce przyczyną umożliwiającą zastosowanie powyższego trybu jest ciężkie naruszenie podstawowych obowiązków pracowniczych, przy czym orzecznictwo Sądu Najwyższego przyjmuje, że do spełnienia tego warunku niezbędny jest znaczny stopień winy pracownika (wina umyślna lub rażące niedbalstwo). Orzecznictwo Sądu Najwyższego jest bardzo rygorystyczne w odniesieniu do znacznego stopnia winy pracownika jako przesłanki rozwiązania z nim umowy bez wypowiedzenia. Pracodawca powinien zatem rozważyć, czy jest w jego interesie podjęcie wątpliwej decyzji o rozwiązaniu bez wypowiedzenia umowy, co wiąże się z ryzykiem przywrócenia pracownika do pracy przez sąd i zasądzenia wynagrodzenia za czas pozostawania bez pracy lub odszkodowania. W takich zatem okolicznościach wszelkie naruszenia dokonane w związku ze stosowaniem wspomnianego trybu z art. 52 k.p. winny być przez sąd oceniane w sposób odmienny i bardziej rygorystyczny aniżeli ocena naruszeń dokonanych w trakcie rozwiązania umowy w trybie zwykłym, w tym między innymi rozwiązanie umowy o pracę za wypowiedzeniem.

Dokonane przez pozwanego działania należało ocenić jako w istocie rażące naruszenie trybu rozwiązania umowy o pracę przewidzianego w art. 52 k.p.

Powyższy wyrok Sądu Okręgowego strona pozwana zaskarżyła skargą kasacyjną – skargą opartą na obydwu podstawach z art. 398³ § 1 pkt 1 i 2 k.p.c.

W ramach podstawy materialnoprawnej (art. 398³ § 1 pkt 1 k.p.c.) strona skarżąca zarzuciła naruszenie:

„1) art. 60 k.c. w zw. z art. 300 k.p. przez ich niewłaściwe zastosowanie w niniejszej sprawie - przyjęcie, że wiadomość SMS wysłana do powoda przez Dyrektora Generalnego Stowarzyszenia w dniu 27.12.2017 r. stanowiła oświadczenie woli o rozwiązaniu umowy o pracę z powodem, podczas gdy w rzeczywistości wiadomość ta stanowiła jedynie oświadczenie wiedzy będące informacją o złożonym oświadczeniu woli o rozwiązaniu umowy o pracę, które zostało wystosowane do powoda w formie pisemnej za pośrednictwem poczty;

2) art. 61 § 1 k.c. w zw. z art. 300 k.p. przez ich niewłaściwe zastosowanie, tj. przez ich zastosowanie do oświadczenia wiedzy złożonego w formie wiadomości SMS wysłanej do powoda przez Dyrektora Generalnego Stowarzyszenia w dniu 27.12.2017 r. i przyjęcie, że z chwilą doręczenia tejże wiadomości doszło do rozwiązania umowy o pracę łączącej pozwanego z powodem, podczas gdy (jak wskazano już w pkt 1)) wiadomość ta stanowiła wyłącznie oświadczenie wiedzy, w związku z czym nie znajdują w stosunku do niej zastosowania przepisy prawa dotyczące składania oświadczeń woli (w tym art. 61 § 1 k.c. w zw. z art. 300 k.p.) i jednocześnie ich niezastosowanie do (w odniesieniu do) oświadczenia woli o rozwiązaniu umowy o pracę złożonego wobec powoda w formie pisemnej za pośrednictwem poczty, odebranego przez powoda w dniu 11.01.2018 r. Ponadto Sąd II instancji, przyjmując za własne ustalenia Sądu pierwszej instancji, niejako „powielił” oczywiste i rażące uchybienie Sądu I instancji w tym zakresie, polegające na finalnym nieustaleniu, czy do złożenia oświadczenia woli pozwanego w przedmiocie rozwiązania stosunku pracy z powodem doszło z dniem 27.12.2017 r. czy też z dniem 11.01.2018 r.;

3) art. 52 § 1 pkt 1 k.p. przez jego błędną wykładnię i w konsekwencji przyjęcie, że zachowanie powoda podczas [...] Walnego Zjazdu Delegatów Stowarzyszenia odbytego w dniu 09.12.2017 r. nie stanowiło ciężkiego naruszenia podstawowych obowiązków pracowniczych, a przez to nie stanowiło podstawy do rozwiązania umowy o pracę z powodem bez zachowania okresu wypowiedzenia, podczas gdy ww. zachowanie powoda wypełniało wszystkie przesłanki ciężkiego naruszenia podstawowych obowiązków pracowniczych;

4) art. 52 § 2 k.p. przez jego błędną wykładnię i przyjęcie, że złożenie oświadczenia woli o rozwiązaniu umowy o pracę z powodem nastąpiło po upływie

1-miesięcznego terminu, o którym mowa w tym przepisie, podczas gdy termin ten nie został przekroczony z uwagi na to, że nie biegł on od dnia odbycia Zjazdu, lecz od dnia zakończenia przez pozwanego wewnętrznego postępowania wyjaśniającego tj. od dnia 21.12.2017 r.;

5) art. 30 § 1 i 30 § 4 k.p. przez ich niewłaściwe zastosowanie i przyjęcie, iż pozwany nie dochował wymagań formalnych dla oświadczenia o rozwiązaniu umowy o pracę z powodem z uwagi na złożenie tego oświadczenia w formie wiadomości SMS, podczas gdy w rzeczywistości oświadczenie woli pozwanego w tym przedmiocie złożone zostało w formie pisemnej wraz z uzasadnieniem i doręczone powodowi pocztą w dniu 11.01.2018 r., a zatem zachowana została wymagana przepisami prawa pracy jego forma;

6) art. 8 k.p. przez jego niezastosowanie pomimo, że powód dopuścił się nadużycia prawa przez celowe i świadome nieprzebywanie w okresie zwolnienia lekarskiego pod wskazanym adresem i notoryczne, celowe unikanie odbioru pisemnego oświadczenia woli pracodawcy w przedmiocie rozwiązania umowy o pracę, dążąc w ten sposób do uniemożliwienia złożenia przez pracodawcę oświadczenia woli o rozwiązaniu umowy o pracę w terminie wymaganym przepisami prawa pracy (art. 52 § 2 k.p.)”.

W ramach podstawy procesowej (art. 398³ § 1 pkt 2 k.p.c.) zarzucono naruszenie:

„a) art. 385 k.p.c. przez jego niewłaściwe zastosowanie tj. oddalenie apelacji pozwanego w całości pomimo tego, że apelacja była w pełni zasadna, co pociągało najdalej idące skutki dla postępowania tj. spowodowało utrzymanie w mocy wyroku Sądu I instancji i w konsekwencji prawomocne uwzględnienie niezasadnego roszczenia powoda;

b) art. 386 § 1 k.p.c. przez jego niezastosowanie pomimo tego, że apelacja pozwanego była w pełni zasadna i zasługiwała na uwzględnienie, co pociągało najdalej idące skutki dla postępowania tj. spowodowało utrzymanie w mocy wyroku Sądu I instancji i w konsekwencji prawomocne uwzględnienie niezasadnego roszczenia powoda;

c) art. 382 k.p.c. przez jego niezastosowanie tj.: - nieuwzględnienie materiału dowodowego w postaci korespondencji e-mail powoda z dnia 28.02.2018 i pisma

powoda z dnia 28.02.2018 (błędnie datowanego na rok 2017) pomimo tego, że jest to materiał dowodowy o bardzo istotnym znaczeniu dla sprawy, co miało znaczący wpływ na wynik postępowania, ponieważ m.in. wskutek zaniechania wzięcia pod uwagę tychże dowodów Sąd II instancji bezzasadnie przyjął, że zachowanie powoda podczas Zjazdu nie stanowiło ciężkiego naruszenia podstawowych obowiązków pracowniczych; - pominięcie i niedokonanie oceny dowodów w postaci dokumentów /potwierdzeń nieodbierania przez powoda korespondencji listownej kierowanej przez pozwanego do powoda w okresie 27.12.2017 r. - 11.01.2018 r. (załączniki nr 22 do 28 do odpowiedzi na pozew oraz dokumenty / potwierdzenia znajdujące się w aktach osobowych powoda na k.: C 6-7, C 8, C 11, C 12, C 15a, C 14d, C 14g, C 14f, C 14c, C 14e, C 23a, C 19, C 19a), a tym samym pominięcie i niedokonanie oceny okoliczności faktycznych polegających na świadomym i celowym uchylaniu się przez powoda od odebrania pisemnego oświadczenia woli pozwanego o rozwiązaniu umowy o pracę i uznanie przez Sąd II instancji (który w tym m.in. zakresie przyjął za własne ustalenia poczynione przez Sąd I instancji), że okoliczności te nie miały znaczenia dla rozstrzygnięcia niniejszej sprawy, co pociągało istotne skutki dla postępowania, tj. przyjęcie, iż ze strony pozwanego doszło do uchybienia terminu do złożenia oświadczenia o rozwiązaniu umowy o pracę bez wypowiedzenia oraz że nie miało miejsca naruszenie przez powoda zasad współżycia społecznego (formułując ten zarzut kasacyjny pozwany - w ślad za zarzutami zawartymi w apelacji - ponownie zwraca uwagę, iż z uzasadnienia orzeczenia Sądu I instancji nie wynika wprost, jaką datę Sąd ten przyjął ostatecznie za datę rozwiązania stosunku pracy łączącego strony, co - wskutek przyjęcia przez Sąd II instancji ustaleń poczynionych przez Sąd I instancji za własne - znacząco utrudnia pozwanemu sformułowanie precyzyjnych zarzutów kasacyjnych w tym zakresie); - nieuwzględnienie dowodu w postaci orzeczenia Sądu Najwyższego z dnia 08.01.2020 r. (II PZ 23/19), gdyż w ocenie Sądu II instancji dowód ten był nieistotny dla rozstrzygnięcia niniejszej sprawy, czego skutkiem było uznanie, że zachowanie powoda nie stanowiło podstawy dla rozwiązania z nim umowy o pracę bez wypowiedzenia, a w dalszej kolejności - oddalenie apelacji i utrzymanie w mocy wyroku Sądu I instancji”.

Strona skarżąca wniosła o: 1) uchylenie zaskarżonego wyroku Sądu II instancji w całości i przekazanie sprawy do ponownego rozpoznania; 2) zasądzenie

od powoda P. W. na rzecz Stowarzyszenia Z. zwrotu spełnionego świadczenia w kwocie 37.409,03 zł wynikającego z faktu utrzymania przez Sąd II instancji w mocy wyroku Sądu I instancji, któremu w ww. części nadano rygor natychmiastowej wykonalności; 3) zasądzenie od powoda P. W. na rzecz Stowarzyszenia Z. zwrotu kosztów postępowania kasacyjnego, w tym kosztów zastępstwa procesowego, według norm przepisanych. Ewentualnie, na wypadek uznania przez Sąd Najwyższy, że w niniejszej sprawie nie zachodzą przesłanki pozwalające na uchylenie wyroku i przekazanie sprawy do ponownego rozpoznania, z ostrożności procesowej skarżąca wniosła o: 1) uchylenie zaskarżonego wyroku Sądu II instancji w całości i jego zmianę w całości przez: a) w pkt 1. wyroku Sądu II instancji - dokonanie zmiany wyroku Sądu I instancji w ten sposób, że: zmienia punkt 1. wyroku Sądu I instancji w ten sposób, że oddala powództwo co do kwoty 112.227,10 zł (słownie: sto dwanaście tysięcy dwieście dwadzieścia siedem złotych 10/100) wraz z odsetkami ustawowymi za opóźnienie od dnia 31.01.2018 r. do dnia zapłaty tytułem odszkodowania; zmienia punkt 3. wyroku Sądu I instancji w ten sposób, że zasądza od powoda P. W. na rzecz pozwanego Stowarzyszenia Z. kwotę 180,00 zł tytułem zwrotu kosztów postępowania przed Sądem I instancji, w tym kosztów zastępstwa procesowego; uchyła pkt. 4 wyroku Sądu I instancji; b) w pkt. 2 wyroku Sądu II instancji - zasądzenie od powoda P. W. na rzecz pozwanego Stowarzyszenia Z. kwoty 5.832,00 zł tytułem zwrotu kosztów postępowania apelacyjnego, w tym kosztów zastępstwa procesowego; 2) zasądzenie od powoda P. W. na rzecz Stowarzyszenia Z. zwrotu spełnionego świadczenia w kwocie 37.409,03 zł wynikającego z faktu utrzymania przez Sąd II instancji w mocy wyroku Sądu I instancji, któremu w ww. części nadano rygor natychmiastowej wykonalności; 3) zasądzenie od powoda P. W. na rzecz pozwanego Stowarzyszenia Z. zwrotu kosztów postępowania kasacyjnego, w tym kosztów zastępstwa procesowego, według norm przepisanych.

W odpowiedzi na skargę kasacyjną powód wniósł o oddalenie skargi kasacyjnej oraz o zasądzenie od pozwanego na rzecz powoda kosztów postępowania, w tym kosztów zastępstwa procesowego w postępowaniu przed Sądem Najwyższym, według norm przepisanych.

Sąd Najwyższy zważył, co następuje:

Skarga kasacyjna jest nieuzasadniona.

Podobnie jak w przypadku zawarcia umowy o pracę i jej zmiany, tak też przy jej rozwiązaniu obowiązuje zasada pisemności. Na podstawie art. 30 § 3 k.p. oświadczenie każdej ze stron o wypowiedzeniu lub rozwiązaniu umowy o pracę bez wypowiedzenia powinno nastąpić na piśmie. Z dotychczasowej judykatury Sądu Najwyższego wynikało, że z ochronnej i organizatorskiej funkcji prawa pracy wynika powinność stosowania zwykłej formy pisemnej w rozumieniu art. 78 § 1 k.c. (por. wyrok Sądu Najwyższego z dnia 24 sierpnia 2009 r., I PK 58/09, Legalis). Sąd Najwyższy w wyroku z dnia 18 stycznia 2007 r., II PK 178/06, uznał, że pracodawca, który sporządził na piśmie i wysłał identycznej treści oświadczenie woli o wypowiedzeniu umowy o pracę, jakie dotarło do pracownika zarówno w postaci elektronicznej, jak i kilka dni później tradycyjną przesyłką pocztową, nie narusza wymagania dokonania wypowiedzenia na piśmie (art. 30 § 3 k.p.).

Należy jednak wziąć pod uwagę, że od 8 września 2016 r. (nowelizacja: Dz.U. z 2015 r., poz. 1311) obowiązuje art. 78¹ § 1 k.c., zgodnie z którym do zachowania elektronicznej formy czynności prawnej wystarcza złożenie oświadczenia woli w postaci elektronicznej i opatrzenie go bezpiecznym podpisem elektronicznym weryfikowanym przy pomocy ważnego kwalifikowanego certyfikatu, natomiast § 2 tego artykułu stanowi, że oświadczenie woli złożone w formie elektronicznej jest równoważne z oświadczeniem woli złożonym w formie pisemnej, chyba że ustawa lub czynność prawna zastrzega inaczej.

W związku z obostrzeniami wprowadzonymi w okresie pandemii koronawirusa upowszechniła się praktyka rozwiązywania umów o pracę z użyciem certyfikowanego podpisu elektronicznego. Było to zgodne z poglądami przedstawianymi wcześniej w doktrynie, iż w dobie używania Internetu i komunikacji elektronicznej wyrażenie na „na piśmie” może być inaczej rozumiane niż w latach 70. ubiegłego wieku, kiedy zaczął obowiązywać Kodeks pracy. W ocenie zwolenników tego kierunku wykładni „skoro ustawodawca nie zdefiniował pojęcia pisemności ani nie zawarł w przepisach o formie czynności prawnych (...) zamkniętego katalogu form szczególnych, nie ma przeszkód do odstąpienia od poglądu równoważącego pojęcia pisma i formy pisemnej” (por. M. Giaro, Forma rozwiązania umowy o pracę –

koncepcja alternatywna, PiZS 2009, Nr 9, s. 23). W odniesieniu do składania oświadczenia woli o rozwiązaniu umowy o pracę przez pracodawcę reprezentanci tego nurtu przekonują: „zachowanie formy pisemnej w tych przypadkach nie jest konieczne, ponieważ nie chodzi o weryfikację osoby składającej zawiadomienie, lecz o sam fakt powiadomienia pracownika oraz przekazania mu należnych informacji” (por. T. Wrocławska, Problemy dopuszczalności rozwiązywania umów o pracę za pomocą środków komunikowania się na odległość – artykuł dyskusyjny, PiZS 2006, Nr 11, s. 13).

W ocenie Sądu Najwyższego rozpoznającego obecną skargę kasacyjną, rozwiązanie stosunku pracy przez wysłanie oświadczenia woli o wypowiedzeniu umowy o pracę lub rozwiązaniu jej w trybie natychmiastowym - w postaci elektronicznej, opatrzonej bezpiecznym podpisem elektronicznym weryfikowanym przy pomocy ważnego kwalifikowanego certyfikatu, nie narusza przepisu art. 30 § 3 k.p. w związku z art. 78¹ § 1 k.c. w stosunku do pracowników, którzy na co dzień posługują się w relacjach pracowniczych (i biznesowych) komunikacją elektroniczną, korzystając ze sprzętu komputerowego dostarczonego przez pracodawcę. W stosunku do pozostałych pracowników, z uwagi na ochronną rolę prawa pracy, konieczne jest zastosowanie zwykłej (papierowej) formy pisemnej.

W przypadku pracowników, którzy na co dzień posługują się w relacjach pracowniczych (i biznesowych) komunikacją elektroniczną, korzystając ze sprzętu komputerowego dostarczonego przez pracodawcę, celowe jest przesłanie oświadczenia woli w formie elektronicznej na służbowy adres mailowy pracownika. Pracodawca jako administrator poczty może to zweryfikować. Ciężar dowodu, że pracownik nie zapoznał się z takim oświadczeniem w godzinach jego pracy, obciążać powinien pracownika. W przypadku wysłania wiadomości na prywatną skrzynkę e-mailową pracownika nie ma on obowiązku otwierania wiadomości służbowych, jeśli takiej praktyki nie uzgodniono między stronami ani obowiązku potwierdzenia otrzymania elektronicznego oświadczenia woli pracodawcy o rozwiązaniu stosunku pracy.

W ocenie Sądu Najwyższego wysłanie do pracownika oświadczenia pracodawcy o rozwiązaniu stosunku pracy w drodze tzw. SMS (z ang. *Short Message Service*) nie spełnia wymogu rozwiązania umowy o pracę w formie pisemnej, jeśli nie

został opatrzony bezpiecznym podpisem elektronicznym, weryfikowanym przy pomocy ważnego kwalifikowanego certyfikatu. Pomimo tego, że pojawia się coraz ściślejsza integracja pomiędzy SMS-ami a Internetem przy pomocy tzw. internetowych bramek SMS, otrzymanie przez pracownika jedynie krótkiej wiadomości tekstowej w postaci zwykłego SMS - przekazu elektronicznego o rozwiązaniu umowy o pracę w trybie natychmiastowym, zwłaszcza bez podania przyczyny rozwiązania stosunku pracy, narusza art. 30 § 3 k.p. w związku z art. 30 § 4 k.p., w myśl którego w oświadczeniu pracodawcy o wypowiedzeniu umowy o pracę zawartej na czas określony lub umowy o pracę zawartej na czas nieokreślony lub o rozwiązaniu umowy o pracę bez wypowiedzenia powinna być wskazana przyczyna uzasadniająca wypowiedzenie lub rozwiązanie umowy.

Skarga kasacyjna nie kwestionuje, że pracodawca 27 grudnia 2017 r. nie wysłał do powoda oświadczenia w postaci elektronicznej, opatrzonej bezpiecznym podpisem elektronicznym, weryfikowanym przy pomocy ważnego kwalifikowanego certyfikatu, ale wysłał do niego SMS, z którego wynika, że rozwiązał z nim umowę o pracę w trybie dyscyplinarnym wraz z informacją, że uzasadnienie tej decyzji powód otrzyma w formie pisemnej. Nie ulega też wątpliwości, że przesyłka ta została odebrana przez P. W. dopiero w dniu 11 stycznia 2018 r. (po upływie 1 miesiąca od zdarzenia wskazanego przez pracodawcę jako przyczyna rozwiązania stosunku pracy).

Odnosząc te konstatacje do zarzutu skargi kasacyjnej naruszenia art. 30 § 1 i 30 § 4 k.p. przez ich niewłaściwe zastosowanie, należy uznać, że pozwany nie dochował wymagań formalnych dla oświadczenia o rozwiązaniu umowy o pracę z powodem z uwagi na złożenie tego oświadczenia w formie wiadomości SMS. Celem regulacji zawartej w art. 30 § 4 k.p. jest umożliwienie pracownikowi obrony między innymi przed zwolnieniem dyscyplinarnym przez poznanie przyczyny rozwiązania stosunku pracy; w konsekwencji pracodawca nie wywiązuje się z obowiązku wynikającego z art. 30 § 4 k.p. wówczas, gdy albo w ogóle nie wskazuje przyczyny rozwiązania stosunku pracy, albo kiedy dokonuje wskazania przyczyny ze znacznym opóźnieniem.

Tak jak przy zawarciu umowy o pracę, tak też przy jej rozwiązaniu przyjmuje się jednak, że mimo niezachowania formy pisemnej czynność prawna jest skuteczna

i wywołuje skutki prawne. W doktrynie i orzecznictwie sądowym dominuje pogląd, że złożenie oświadczenia woli w innej formie niż pisemna nie prowadzi do nieważności czynności prawnej. W wyroku z dnia 24 marca 1999 r. (I PKN 631/98, Legalis) Sąd Najwyższy potwierdził wcześniejsze stanowisko judykatury, z którego wynika, że nawet ustne oświadczenie woli pracodawcy o rozwiązaniu umowy o pracę przekazane pracownikowi przez bezpośredniego przełożonego jest skuteczne, choć prawnie wadliwe. W orzeczeniu z dnia 5 maja 2016 r. (II UK 280/15, Legalis) Sąd Najwyższy wskazał, że oświadczenie woli pracodawcy o rozwiązaniu umowy o pracę, może być wyrażone przez każde zachowanie, ujawniające wolę w sposób dostateczny, a więc także w sposób dorozumiany, mimo jego formalnej wadliwości (art. 30 § 3 KP). Oświadczenie w takiej formie (ustnej, w rozmowie telefonicznej) nie powoduje nieważności dokonanej czynności prawnej, aczkolwiek upoważnia pracownika do wystąpienia na drogę sądową z odpowiednim roszczeniem przewidzianym przepisami prawa.

Otrzymanie więc przez powoda SMS o rozwiązaniu z nim stosunku pracy w trybie natychmiastowym, bez wskazania konkretnej (innej) daty, spowodowało rozwiązanie umowy o pracę w dniu otrzymania SMS.

Zgodnie z art. 60 k.c. z zastrzeżeniem wyjątków w ustawie przewidzianych, wola osoby dokonującej czynności prawnej może być wyrażona przez każde zachowanie się tej osoby, które ujawnia jej wolę w sposób dostateczny, w tym również przez ujawnienie tej woli w postaci elektronicznej (oświadczenie woli).

Przepis ten formułuje ustawową definicję oświadczenia woli, w myśl której jest nim zachowanie się osoby dokonującej czynności prawnej, ujawniające jej wolę w sposób dostateczny. Definicja ta nie jest pełna, jeżeli nie odwołamy się do pojęcia czynności prawnej. Oświadczeniem woli jest bowiem wyłącznie zachowanie zmierzające do wywołania skutku w postaci powstania, zmiany lub ustania stosunku prawnego, czyli zachowanie mające wpływać na istnienie i treść uprawnień i obowiązków cywilnoprawnych. Przepis ustanawia jedną z fundamentalnych reguł polskiego prawa cywilnego – regułę swobody formy oświadczeń woli. Stanowi on bowiem, że oświadczenie woli może być złożone przez każde zachowanie się, podkreślając jednocześnie, że od reguły tej ustawa może wprowadzać wyjątki.

Nieuzasadnione są więc zarzuty skargi kasacyjnej niewłaściwego zastosowania art. 60 k.c. w zw. z art. 300 k.p., a także - art. 61 § 1 k.c. w zw. z art. 300 k.p., gdyż wiadomość SMS wysłana do powoda przez dyrektora generalnego stowarzyszenia w dniu 27 grudnia 2017 r. stanowiła oświadczenie woli o rozwiązaniu umowy o pracę z powodem; nie ma podstaw do uznania, że ta wiadomość SMS stanowiła jedynie oświadczenie wiedzy będące informacją o złożonym oświadczeniu woli o rozwiązaniu umowy o pracę, które zostało wystosowane do powoda w formie pisemnej za pośrednictwem poczty.

Podsumowując ten fragment uzasadnienia - oświadczenie woli pozwanego w postaci SMS w przedmiocie rozwiązania umowy o pracę nie zostało złożone w formie pisemnej, a uzasadnienie tej decyzji zostało doręczone powodowi pocztą w dniu 11 stycznia 2018 r., a zatem ze znacznym opóźnieniem. Już tylko te uchybienia formalne uzasadniały prawo powoda do odszkodowania z art. 56 § 1 k.p. i 58 k.p.

Nie można także podzielić zarzutu skargi kasacyjnej naruszenia art. 52 § 1 pkt 1 k.p. W sposób prawidłowy Sąd Okręgowy uznał, że zachowanie powoda podczas [...] Walnego Zjazdu Delegatów Stowarzyszenia odbytego w dniu 9 grudnia 2017 r. nie stanowiło ciężkiego naruszenia podstawowych obowiązków pracowniczych, a przez to nie stanowiło podstawy do rozwiązania umowy o pracę z powodem bez zachowania okresu wypowiedzenia. Analiza treści wypowiedzi powoda prowadzi do wniosku, że jego celem były utrzymanie właściwej sprawności finansowej stowarzyszenia w ramach częściowej krytyki obecnych działań władz stowarzyszenia, bez kierowania jednak zarzutów *ad personam*. Wypowiedź powoda na zjeździe, nawet bez zgody przełożonego, nie powinna być więc odebrana jako przekroczenie uprawnień lub działanie naruszające zasady lojalności wobec przełożonych.

W drodze pewnej analogii można wskazać, że w 2021 r. minął termin do wdrożenia przez Polskę Dyrektywy Parlamentu Europejskiego i Rady (UE) 2019/1937 w sprawie ochrony osób zgłaszających naruszenia prawa Unii (tzw. dyrektywy o ochronie sygnalistów), która ma zastosowanie między innymi do podmiotów sektora finansowego. Dzięki właściwemu systemowi zgłaszania naruszeń pracodawca może wychwycić nieprawidłowości w działaniu organizacji na wczesnym etapie i umożliwić szybkie wprowadzenie działań naprawczych. Bardziej korzystne jest dla organizacji, gdy naruszenie zostanie wykryte wewnątrz, niż gdy wyjdzie na

jaw w wyniku działania organów państwa – zapewnia to czas na zbadanie sprawy, usunięcie naruszenia, wdrożenie działań zapobiegających na przyszłość, a często pozwala uniknąć negatywnych konsekwencji w postaci sankcji czy innego rodzaju odpowiedzialności (karnej, cywilnej, czy administracyjnej). W wielu przypadkach wykrycie naruszenia w ogóle nie jest możliwe bez informacji od pracownika, jeśli więc nie będzie on przekonany, że może bezpiecznie zgłosić problem pracodawcy, nieprawidłowość może się utrzymywać, narażając pracodawcę na poważne ryzyka.

W ocenie Sądu Najwyższego stonowane słowa zawierające konstruktywną krytykę dotychczasowych działań władz stowarzyszenia, wypowiedziane przez kompetentną osobę – zastępcę dyrektora generalnego, odpowiedzialnego za kwestie finansowe stowarzyszenia, nawet bez zgody przełożonego, nie mogły być przyczyną rozwiązania stosunku pracy w trybie art. 52 § 1 k.p. Mogły one być tylko inspiracją do dyskusji na temat sytuacji finansowej stowarzyszenia.

Nie można więc zaaprobować sugestii skargi kasacyjnej, że zachowanie powoda wypełniało wszystkie przesłanki ciężkiego naruszenia podstawowych obowiązków pracowniczych. W tym kontekście nie ma potrzeby odnoszenia się do zarzutu skargi kasacyjnej naruszenia art. 52 § 2 k.p. ani zarzutu naruszenia art. 8 k.p. przez jego niezastosowanie pomimo, że powód dopuścił się – w ocenie skarżącego - nadużycia prawa przez celowe i świadome nieprzebywanie w okresie zwolnienia lekarskiego pod wskazanym adresem.

Nie są także uzasadnione zarzuty naruszenia prawa procesowego, a w szczególności naruszenia art. 382 k.p.c., które zmierzają *de facto* do odmiennej oceny prawnej zgromadzonego materiału dowodowego.

Kierując się przedstawionymi argumentami Sąd Najwyższy orzekł na podstawie art. 398¹⁴ k.p.c. i art. 98 § 1 k.p.c. i art. 99 k.p.c. jak w sentencji.

[SOP]

[ms]

