

POSTANOWIENIE

Dnia 13 września 2016 r.

Sąd Najwyższy w składzie:

SSN Piotr Prusinowski

w sprawie z powództwa I. L.
przeciwko Szkole Podstawowej Nr (...) im. [...] w L.
o uznanie wypowiedzenia za bezskuteczne,
na posiedzeniu niejawnym w Izbie Pracy, Ubezpieczeń Społecznych i Spraw
Publicznych w dniu 13 września 2016 r.,
na skutek skargi kasacyjnej strony pozwanej od wyroku Sądu Okręgowego - Sądu
Pracy i Ubezpieczeń Społecznych w L.
z dnia 2 września 2015 r., sygn. akt VII Pa (...),

- 1. odmawia przyjęcia skargi kasacyjnej do rozpoznania,**
- 2. zasądza od pozwanego na rzecz powódki 1470 zł (jeden
tysiąc czterysta siedemdziesiąt) tytułem zwrotu kosztów
postępowania kasacyjnego.**

UZASADNIENIE

Sąd Okręgowy w L. wyrokiem z dnia 2 września 2015 r. oddalił apelację Szkoły Podstawowej nr (...) im. [...] w L., wniesioną od wyroku Sądu Rejonowego w L. z dnia 27 stycznia 2015 r.

Sąd pierwszej instancji przywrócił powódkę I. L. do pracy na poprzednich warunkach i zasądził na jej rzecz 55.349,28 zł tytułem wynagrodzenia za czas pozostawania bez pracy. Sąd ten ustalił, że powódka została zatrudniona w pozwanej Szkole w dniu 1 września 1992 r. na stanowisku samodzielnego referenta ds. zaopatrzenia. Od dnia 29 lutego 2012 r. nieprzerwanie do dnia 28 sierpnia

2012 r. powódka przebywała na zwolnieniu lekarskim. Następnie miała przyznane przez ZUS świadczenie rehabilitacyjne, łącznie na okres do dnia 25 maja 2013 r.

W dniu 26 kwietnia 2012 r. powódka została wybrana na społecznego inspektora pracy. W okresie od dnia 26 kwietnia 2012 r. do dnia 15 maja 2013 r. powódka nie przebywała na terenie pozwanej Szkoły. Pismem z dnia 30 kwietnia 2012 r. dyrektor pozwanej Szkoły została powiadomiona przez prezesa Oddziału ZNP w L., że w wyniku wyborów przeprowadzonych w Szkole Podstawowej nr (...) w L., funkcję zakładowego społecznego inspektora pracę będzie pełnić powódka I.L.. Pismem z dnia 7 maja 2013 r. dyrektor pozwanej Szkoły poinformowała Komisję Międzyzakładową NSZZ S. o zamiarze rozwiązania z powódką umowy o pracę bez zachowania okresu wypowiedzenia w trybie art. 53 § 1 pkt 1 lit. b k.p. Związek zawodowy wyraził negatywne stanowisko. W dniu 10 maja 2013 r. zostało sporządzone pismo zawierające oświadczenie woli pozwanego pracodawcy o rozwiązaniu umowy o pracę z powódką bez zachowania okresu wypowiedzenia. Jako przyczynę rozwiązania umowy o pracę podano niezdolność do pracy wskutek choroby trwającej dłużej niż łączny okres pobierania z tego tytułu wynagrodzenia i zasiłku chorobowego oraz pobierania świadczenia rehabilitacyjnego przez pierwsze 3 miesiące. Podkreślono, że łączny okres pobierania przez powódkę wynagrodzenia i zasiłku chorobowego upłynął w dniu 28 sierpnia 2012 r., zaś okres pobierania świadczenia rehabilitacyjnego przez pierwsze 3 miesiące minął w dniu 26 listopada 2012 r. Powyższe pismo zostało wysłane do powódki za pośrednictwem P. w dniu 10 maja 2013 r. o godz. 19.25. Dnia 13 maja 2013 r. o godz. 12.40 i 17.30 kurier próbował doręczyć to pismo, lecz mieszkanie było zamknięte. Pismem z dnia 15 maja 2013 r. powódka zwróciła się do ZUS Oddział w L. o skrócenie okresu pobierania zasiłku rehabilitacyjnego przyznanego jej na okres do dnia 25 maja 2013 r. Prośbę uzasadniała znaczną poprawą stanu zdrowia i zakończeniem leczenia. W dniu 16 maja 2013 r. powódka stawiała się do pozwanej Szkoły. Złożyła tego dnia pismo, w którym wskazała, że w związku z ustaniem jej niezdolności do pracy, stawia się do pracy, zgłasza gotowość do świadczenia pracy i domaga się dopuszczenia do pracy. W załączeniu do tego pisma powódka złożyła pismo skierowane do ZUS o przerwaniu pobierania świadczenia rehabilitacyjnego i kopię zaświadczenia lekarskiego z dnia 14 maja 2013 r., w którym T. U. specjalista

- traumatolog wskazał, że leczenie zakończono i pacjentka jest zdolna do pracy. Sąd Rejonowy ustalił, że tym dniu powódka rozmawiała z dyrektorem pozwanej Szkoły, która poinformowała ją, że zostało do niej wysłane pismo rozwiązujące umowę o pracę i doręczyła powódce pismo o rozwiązaniu umowy o pracę. Pismo to powódka odebrała również w Urzędzie P. w dniu 22 maja 2013 r., gdy otrzymała drugie awizo o możliwości podjęcia tej przesyłki. W dniu 17 maja 2013 r. powódka złożyła w pozwanej Szkole pismo, w którym domagała się skierowania jej na badania lekarskie w celu umożliwienia jej przystąpienia do pracy.

Sąd pierwszej instancji po ocenie zgromadzonych dowodów uznał, że powódka nie otrzymała w dniu 13 maja 2013 r. awiza informującego o możliwości podjęcia przesyłki zawierającej pismo o rozwiązaniu z powódką stosunku pracy.

W ocenie Sadu Rejonowego pracodawca naruszył art. 53 § 1 pkt 1 b k.p., gdyż zgodnie z art. 53 § 3 k.p. rozwiązanie umowy o pracę bez wypowiedzenia nie może nastąpić po stawieniu się pracownika do pracy w związku z ustaniem przyczyny nieobecności. Przesłanka ta ziściła się w dniu 16 maja 2013 r. Sąd podkreślił, że z pism złożonych przez P. nie można wysnuć wniosku, że pierwsze awizo zostało powódce skutecznie doręczone. O ile w pierwszym piśmie datowanym na dzień 6 listopada 2014 r. P. wskazywała, że przesyłka ta w dniu 13 maja 2013 r. była awizowana o godz. 13.30 i 17.30 z uwagi na zamknięte mieszkanie, to już w piśmie z dnia 18 grudnia 2014 r. wskazano, że z wyjaśnień pracownika doręczającego przesyłki w dniu 13 maja 2013 r. wynika, iż dokonano wówczas dwóch prób doręczenia przesyłki - pierwszej o godz. 12.40 i drugiej o godz. 17.30. W piśmie z dnia 6 listopada 2014 r. została wpisana błędna godzina awizacji 13.30, gdyż nastąpił błędny odczyt danych zawartych na nalepce adresowej. Nie można być zatem pewnym także tego, że faktycznie awizo w dniu 13 maja 2013 r. o godz. 12.40 zostało pozostawione w skrzynce pocztowej powódki. Doręczający przesyłki mógł się pomylić i nie wrzucił tego awiza do skrzynki powódki. Ponadto, argumentował Sąd, nie sposób nie zwrócić uwagi na to, że nawet gdyby awizo zostało pozostawione w skrzynce pocztowej powódki, to nie oznacza jeszcze, że tego dnia powódka musiałaby do tej skrzynki pocztowej zaglądać. Równie dobrze mogłaby to zrobić następnego dnia lub też kolejnego i dopiero wówczas mogłaby pójść na pocztę w celu odebrania przesyłki. Zdaniem

Sądu Rejonowego, pozwany nie udowodnił, że w dniu 13 maja 2013 r. nastąpiła próba doręczenia powódce pisma rozwiązującego umowę o pracę pod właściwym adresem, potwierdzona pozostawieniem awiza. Zważyć przy tym należy, że przesyłka ta była jeszcze drugi raz awizowana. Ponowne awizo zostało pozostawione w skrzynce pocztowej w dniu 17 maja 2013 r. Powódka odebrała tę przesyłkę w dniu 22 maja 2013 r.

Sąd Rejonowy podkreślił, że poza sporem pozostaje fakt, że powódka pismo rozwiązujące umowę o pracę otrzymała bezpośrednio od dyrektora pozwanej Szkoły w dniu 16 maja 2013 r. i tego dnia z treścią tego pisma zapoznała się.

Niezależnie od powyższej argumentacji, Sąd pierwszej instancji podkreślił, że rozwiązanie umowy o pracę nastąpiło z naruszeniem art. 13 ust. 1 i ust. 3 ustawy z dnia 24 czerwca 1983 r. o społecznej inspekcji pracy (Dz.U Nr 35, poz. 163), gdyż przysługiwała jej szczególna ochrona, a pracodawca nie uzyskał zgody związku zawodowego na zakończenie zatrudnienia. Zdaniem Sądu pierwszej instancji nie można wiązać początku objęcia szczególną ochroną przed wypowiedzeniem lub rozwiązaniem stosunku pracy na podstawie art. 13 ust. 1 ustawy o społecznej inspekcji dopiero z faktycznym (fizycznym) rozpoczęciem wykonywania przez inspektora pracy czynności. Społeczny inspektor pracy uzyskuje prawo do wykonywania określonych w tym przepisie czynności z dniem wyboru (momentem uzyskania mandatu), a nie - z chwilą wykonania pierwszej takiej czynności w ramach pełnionej zgodnie z mandatem funkcji inspektora. Przez cały okres trwania mandatu (kadencji) oraz w okresie r. po jego wygaśnięciu stosunek pracy pracownika pełniącego z wyboru funkcję społecznego inspektora pracy podlega szczególnej ochronie przewidzianej w art. 13 ust. 1 ustawy o społecznej inspekcji pracy.

Sąd Okręgowy oddalił apelację pozwanego, a nadto zasądził na rzecz powódki dodatkowo 8.423,25 zł tytułem wynagrodzenia za czas pozostawania bez pracy. Podzielił w całości ustalenia faktyczne i ocenę prawną dokonane przez Sąd Rejonowy.

Skargę kasacyjną wywiódł pozwany. Zarzucił wyrokowi naruszenie przepisów prawa materialnego:

- art. 61 k.c. poprzez jego niezastosowanie i błędną wykładnię polegającą na uznaniu, iż pomimo doręczenia powódce awizo z zawiadomieniem o przesyłce poleconej do skrzynki pocztowej na adres zamieszkania i tym samym spowodowanie możliwości zapoznania się z jej treścią, nie doszło do skutecznego złożenia oświadczenia woli przez pozwaną w dacie 13 maja 2013 r.;

- art. 13 ustawy o społecznej inspekcji pracy w zw. z art. 8 k.p. w ten sposób, iż Sąd Okręgowy uznał, iż powódkę obejmuje ochrona przed rozwiązaniem stosunku pracy, przy braku faktycznego pełnienia funkcji społecznego inspektora pracy (stała nieobecność), na którą została wybrana także w czasie swojej nieobecności i tym samym nadużycie tego prawa.

Wnosząc o przyjęcie skargi kasacyjnej do rozpoznania wskazał na następujące zagadnienia prawne:

- czy złożenie przez pracodawcę dowodu potwierdzającego doręczenie awizo do skrzynki pocztowej na adres pracownika czyni zadość obowiązkowi wykazania przez pracodawcę, iż pracownik miał możliwość swobodnego zapoznania się z treścią złożonego oświadczenia woli i tym samym oświadczenie zostało złożone skutecznie w dacie doręczenia awizo do skrzynki, czy też pracodawca winien wykazać, że zarówno awizo zostało doręczone do skrzynki pocztowej łącznie z faktem że strona celowo uchylała się od odbioru przesyłki poleconej spodziewając się oświadczenia o rozwiązaniu umowy o pracę ?

- czy w przypadku wyboru pracownika na społecznego inspektora pracy w czasie jego nieobecności w pracy, który ze względu na ciągłą nieobecność nie pełni faktycznie przydzielonej funkcji przysługuje ochrona prawna przed rozwiązaniem stosunku pracy czy też objęcie przedmiotową ochroną wskazanego pracownika jest nadużyciem prawa ze względu na fikcyjne, a nie rzeczywiste pełnienie przydzielonej funkcji ?

Sąd Najwyższy zważył, co następuje:

Skarga kasacyjną nie zawiera okoliczności predysponujących ją do przyjęcia celem rozpoznania merytorycznego.

Pierwsze zagadnienie prawne przedstawione przez pozwanego nie koresponduje z art. 398⁹ § 1 pkt 1 k.p.c. i to z trzech przyczyn. Po pierwsze, aspekt związany z określeniem daty doręczenia oświadczenia woli należy do ustaleń faktycznych, a pozwany formułując zagadnienie prawne w istocie zmierza do podważenia kluczowych faktów uznanych za miarodajne w rozpoznawanej sprawie. Intencyjność ta utrudnia uznanie zagadnienia za istotne, czyli zmierzające do wyjaśnienia ważnych i kontrowersyjnych kwestii jurydycznych. Spostrzeżenie to staje się zrozumiałe, jeśli weźmie się pod uwagę, że skarga kasacyjna jest nadzwyczajnym środkiem zaskarżenia wnoszonym w konkretnej, indywidualnej sprawie zakończonej wydaniem prawomocnego wyroku, wobec czego argumenty za potrzebą rozpoznania tak rozumianego środka zaskarżenia przedstawione we wniosku o przyjęcie skargi do rozpoznania nie mogą być oderwane od podstawy faktycznej i prawnej orzeczenia objętego skargą. Skoro Sąd drugiej instancji przesądził, że skuteczne doręczenie powódce rozwiązania umowy o pracę nastąpiło po zgłoszeniu przez nią gotowości do pracy, to rozważania prawne na temat sposobu określenia daty dotarcia do pracownicy oświadczenia pracodawcy, wprawdzie posiadają walor abstrakcyjny (konieczny przy zagadnieniu prawnym), jednak abstrahują od realiów faktycznych.

Po drugie, przedstawione przez pozwanego zagadnienie prawne skonstruowane zostało na błędnych założeniach. Z przepisu art. 61 § 1 k.p. w związku z art. 300 k.p.c. 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 8 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). 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 (por. wyroki: 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 przyjął, 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 (zob. wyroki Sądu Najwyższego z dnia 5 października 2005 r., I PK 37/05, OSNP 2006 nr 17-18, poz. 263; z dnia 18 stycznia 2005 r., II PK 124/04, LEX nr 602690). Przeprowadzony wywód uświadamia, że uznanie czy i kiedy doszło do doręczenia pracownikowi rozwiązania umowy o pracę zdeterminowane zostało przesłanką z art. 61 k.c., czyli, że oświadczenie woli doszło do niego w taki sposób, że mógł zapoznać się z jego treścią. Oznacza to, że złożenie przez pracodawcę dowodu potwierdzającego doręczenie awizo do skrzynki pocztowej na adres pracownika nie świadczy samo w sobie o skutecznym doręczeniu oświadczenia woli do adresata. Potrzebne jest bowiem wykazanie, że pismo doszło do pracownika. Zatem skuteczność doręczenia weryfikowane jest z pozycji pracownika, a nie przez pryzmat powinności spoczywających na pracodawcy. Z tej perspektywy oczywiste jest, że w interesie pracodawcy pozostaje wykazanie umieszczenia awizo w skrzynce pocztowej. Pewne jest również, że uchylanie się pracownika od odebrania rozwiązania umowy o pracę może świadczyć o skutecznym złożeniu oświadczenia woli. Nie istnieje jednak uniwersalny wzorzec (do odtworzenia którego zmierza pozwany), umożliwiający generalne uznanie,

że złożenie w skrzynce pocztowej awiza i uchylanie się pracownika od udania się na pocztę, jest różnoznaczne z doręczeniem oświadczenia woli. Na marginesie trzeba dodać, że również w tym zakresie pytający odrywa się od ustaleń faktycznych. Sąd drugiej instancji stwierdził, że powódka nie uchylała się od odebrania pisma.

Po trzecie, biorąc pod uwagę funkcje stawiane skardze kasacyjnej, a przede wszystkim zdominowanie jej roli interesem publicznym, przejawiające się w przypadku przesłanki z art. 398⁹ § 1 pkt 1 k.p.c. w dążeniu do wyjaśnienia nowych albo kontrowersyjnych instytucji prawnych, zrozumiałe staje się, że Sąd Najwyższy nie powinien przyjmować do rozpoznania skargi kasacyjnej poddającej pod rozagę zagadnienie prawne, w sytuacji, gdy zostało ono w orzecznictwie wyczerpująco i jednolicie wyjaśnione. W takim przypadku zagadnienie prawne nie charakteryzuje się „istotnością”, czyli nie jest doniosłe dla praktyki stosowania prawa, jak również nie wpływa na rozwój określonych instytucji prawnych. Odpowiedzi na postawione pytania (po odpowiednim ich zmodyfikowaniu, tak aby odpowiadały art. 61 § 1 k.c.) pozwany może znaleźć w licznych orzeczeniach Sądu Najwyższego.

Odnosząc się do zagadnienia prawnego dotyczącego ochrony społecznego inspektora pracy trzeba wskazać, że tematyka ta była już poruszana w orzecznictwie. Jednolicie wyrażono zapatrywanie, zgodnie z którym kontrola zgodności z prawem wyboru społecznego inspektora pracy nie należy do kompetencji sądu pracy. Pełnienie przez pracownika funkcji zakładowego inspektora pracy, niekwestionowane przez związki zawodowe powoduje, że pracownik korzysta ze szczególnej ochrony prawnej przed wypowiedzeniem i rozwiązaniem stosunku pracy (wyrok Sądu Najwyższego z dnia 3 sierpnia 2006 r., II PK 339/05, OSNP 2007 nr 15-16, poz. 218). Stanowisko to wychodzi z założenia, że wybór społecznego inspektora pracy przez pracowników zakładu pracy (art. 6 ust. 6 ustawy z dnia 24 czerwca 1983 r. o społecznej inspekcji pracy) nie podlega żadnej kontroli zewnętrznej (postanowienie Kolegium Kompetencyjnego przy Sądzie Najwyższym z dnia 9 listopada 1995 r., III PO 16/95 (OSNAPiUS 1996 nr 12, poz. 176). Sugestia pozwanego, że czasowa nieobecność społecznego inspektora w pracy (z powodu choroby) da się powiązać z konstrukcją nadużycia

prawa lub fikcyjnością wyboru, po pierwsze, stoi w jawnej sprzeczności z treścią art. 6 i art. 13 ustawy o społecznej inspekcji pracy, które zastrzeżenia takiego nie przewidują, a po drugie, prowadzi do dyskryminacji ze względu na stan zdrowia, co jest z oczywistych przyczyn wykluczone.

Po przedstawieniu powyższych argumentów widać, że zagadnienie prawne poddane pod rozagę przez pozwanego nie jest istotne, czyli nie doprowadzi do rozwoju prawa. Można na nie trafnie odpowiedzieć bez przeprowadzania szczegółowej analizy, a przede wszystkim bez angażowania Sądu Najwyższego.

Dlatego orzeczono jak w sentencji. O kosztach postępowania kasacyjnego rozstrzygnięto w zgodzie z regułą określoną w art. 98 k.p.c.