



Sygn. akt III PK 127/18

WYROK W IMIENIU RZECZYPOSPOLITEJ POLSKIEJ

Dnia 3 października 2019 r.

Sąd Najwyższy w składzie:

SSN Bohdan Bieniek (przewodniczący)

SSN Maciej Pacuda

SSN Piotr Prusinowski (sprawozdawca)

w sprawie z powództwa T.D.
przeciwko U. Spółce z o.o. w K. o odszkodownie,
po rozpoznaniu na posiedzeniu niejawnym w Izbie Pracy i Ubezpieczeń
Społecznych w dniu 3 października 2019 r.,
skargi kasacyjnej powoda od wyroku Sądu Okręgowego - Sądu Pracy i
Ubezpieczeń Społecznych w W.
z dnia 21 grudnia 2017 r., sygn. akt VIII Pa (...) VIII Pz (...),

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

UZASADNIENIE

Sąd Okręgowy w W. wyrokiem z dnia 21 grudnia 2017 r. oddalił apelację
T.D., wniesioną od wyroku Sądu Rejonowego w W. z dnia 30 sierpnia 2017 r., w
którym oddalono powództwo powoda skierowane przeciwko U. Spółka z o.o. w K..

Rozstrzygnięcie zapadło w następującym stanie faktycznym. Strony łączyła od dnia 1 kwietnia 2008 r. umowa o pracę na czas nieokreślony. Powód wykonywał obowiązki przedstawiciela handlowego doradcy technicznego. Miał obowiązek na bieżąco uzupełniać w systemie Synergia informacje dotyczące spotkań zaplanowanych z klientami, spotkań odbytych wraz z godziną spotkania, czynności podjętych w jego trakcie oraz nazwy klienta. W dniu 8 września 2015 r. pracodawcy powoda doręczono wykonane przez straż gminną w C. zdjęcie z fotoradaru. Zgodnie z nim, w dniu 21 sierpnia 2015 r. o godz. 12:54, w miejscowości K. (na drodze krajowej nr [...]) fotoradar straży gminnej zarejestrował przekroczenie dozwolonej prędkości przez prowadzony przez powoda pojazd. Miejscowość K. jest zlokalizowana w odległości ok. 260 km od obszaru, w którym w tym dniu, powód zgodnie z przypisanym zakresem obowiązków powinien się znajdować. W wiadomości e-mail, skierowanej do powoda w dniu 9 września 2015 r., członek zarządu W.B., zwrócił się z prośbą o uzupełnienie danych w programie Synergia, w szczególności wskazania, kiedy przebywał na urlopie wypoczynkowym. Powód uzupełnił brakujące dane w dniu 15 września 2015 r., przy czym w wykazie dni urlopowych nie podał daty 21 sierpnia 2015 r. Informacje ujawnione przez powoda w systemie, nie pokrywały się z informacjami wynikającymi ze zdjęcia z fotoradaru. Powód wskazał, bowiem, że w dniu 21 sierpnia 2015 r., w godzinach od 11:00 do 15:00, wykonywał powierzone obowiązki w K., to jest w miejscowości położonej 260 kilometrów od K.. W dniu 16 września 2015 r. miało miejsce spotkanie powoda z członkiem zarządu pozwanej. W jego trakcie powód przeprosił za zaistniałą sytuację i przyznał się do stawianego jemu zarzutu. Powiedział przełożonemu, że ktoś z rodziny namówił go na ten wyjazd i że „no to wpadłem”. Pracodawca postanowił dać powodowi jeszcze jedną szansę. Otrzymał propozycję zawarcia umowy o pracę na czas określony, ale na dotychczasowych warunkach. Powód nie przystał na propozycję. Od dnia 25 września 2015 r. przebywał na zwolnieniu lekarskim w związku ze schorzeniem kręgosłupa.

W dniu 30 września 2015 r. strona pozwana wysłała na adres zamieszkania powoda, który widniał w aktach osobowych pracownika, oświadczenie o rozwiązaniu umowy o pracę bez wypowiedzenia, z powodu ciężkiego naruszenia przez powoda podstawowych obowiązków pracowniczych. Jako przyczynę

wskazano zachowanie powoda polegające na: - nieprzeprowadzeniu spotkań z potencjalnym kontrahentami we wskazanym przez niego czasie; - wprowadzaniu nieprawdziwych informacji w planie pracy w programie Synergia; - przebywaniu w godzinach pracy poza miejscem oraz obszarem pracy określonym umową. Przesyłka zawierająca oświadczenie pracodawcy została po raz pierwszy awizowana pod dotychczasowym adresem zamieszkania powoda w dniu 2 października 2015 r. Z uwagi na niepodjęcie przesyłki w terminie, w dniu 19 października 2015 r. została zwrócona do nadawcy.

Na dzień wysłania oświadczenia, pracodawca nie miał wiedzy, że powód zmienił adres do doręczeń. Pismem datowanym na dzień 1 października 2015 r., nadanym w dniu 5 października 2015 r., a doręczonym pracodawcy w dniu 8 października 2015 r., powód poinformował o zmianie adresu. Pismem z dnia 22 października 2015 r., pozwany pracodawca poinformował powoda o skierowaniu do niego w dniu 30 września 2015 r. oświadczenia o rozwiązaniu stosunku pracy.

W ocenie Sądu pierwszej i drugiej instancji zachowanie powoda wyczerpało dyspozycję art. 52 § 1 pkt 1 k.p. W zakresie zachowania terminu z art. 52 § 2 k.p. Sąd Rejonowy argumentował, że zaczął on biec od dnia 15 września 2015 r., czyli od uzupełnienia przez powoda danych w systemie, z których wynikało, że potwierdził on nieprawdę. Zaznaczył, że oświadczenie o rozwiązaniu umowy o pracę zostało wysłane na adres, który widniał w aktach osobowych powoda. Przesyłka została awizowana w dniu 2 października 2015 r., przy czym, co istotne, przesyłkę zawierającą pismo o zmianie adresu, powód nadał pracodawcy dopiero w dniu 5 października 2015 r. Jednocześnie, w tym czasie, nie zaszły żadne okoliczności, uniemożliwiające podjęcie przez powoda przesyłki zawierającej oświadczenie strony pozwanej. Sąd Rejonowy podzielił stanowisko strony pozwanej, że nie do przyjęcia jest argumentacja powoda, który twierdził, że w związku ze zmianą miejsca zamieszkania nie miał obowiązku odbierać korespondencji kierowanej do niego. Niewątpliwie powód o zmianie adresu zamieszkania, a tym samym zmianie adresu do doręczeń, wiedział wcześniej, aniżeli w dacie 5 października 2015 r. i również nic nie stało na przeszkodzie ku temu, aby wcześniej zgłosił pracodawcy, że w niedalekiej przyszłości nastąpi zmiana adresu. W ocenie Sądu Rejonowego to na adresacie ciąży obowiązek

wskazania właściwego adresu do doręczeń. Ponieważ na dzień 30 września 2015 r. pracodawca miał wiedzę o adresie pracownika wskazanym przez niego w aktach osobowych, oświadczenie woli strony pozwanej zostało złożone skutecznie.

Wyrok Sądu Rejonowego zaskarżył powód. W apelacji wskazał na naruszenie art. 52 § 2 k.p. W jego ocenie, przyjmując rozumowanie Sądu pierwszej instancji, należało przyjąć, że oświadczenie o rozwiązaniu umowy o pracę dotarło do powoda w dniu 16 października 2015 r., czyli po miesięcznym terminie, który zaczął biec od dnia 8 września 2015 r. Powód zaznaczył przy tym, że w okresie zwolnienia lekarskiego przebywał w nowym miejscu zamieszkania, o czym poinformował pracodawcę, nie miał zatem możliwości odebrania korespondencji wysłanej na adres wskazany w aktach osobowych.

Sąd Okręgowy nie podzielił apelacji powoda. Przeprowadził szczegółową prezentację orzecznictwa Sądu Najwyższego określającego rozpoczęcie biegu terminu z art. 52 § 2 k.p. Na jego podstawie doszedł do przekonania, że samo dowiedzenie się przez pozwanego o zdjęciu z fotoradaru w dniu 8 września 2015 r., wobec podjęcia czynności sprawdzających i zobowiązania powoda do uzupełnienia danych, nie uruchomiło biegu terminu. W rezultacie, Sąd odwoławczy uznał, że miesięczny termin należy liczyć najwcześniej od dnia 15 września 2016 r., to jest od dnia, kiedy powód uzupełnił program komputerowy Synergia, wprowadzając stronę pozwaną w błąd i dopuszczając się tym samym ciężkiego naruszenia podstawowych obowiązków pracownicy, o których mowa w art. 52 § 1 pkt 1 k.p.

Odnosząc się do daty doręczenia oświadczenia o rozwiązaniu umowy o pracę Sąd drugiej instancji wskazał, że pozwany wysłał oświadczenie o rozwiązaniu stosunku pracy bez zachowania okresu wypowiedzenia powodowi na znany adres jego zamieszkania, wynikający z akt osobowych pracownika. Przesyłka została awizowana w dniu 2 października 2015 r. Powód pismo o zmianie adresu do korespondencji nadał do strony pozwanej dopiero w dniu 5 października 2015 r. Wobec powyższego, w myśl art. 61 k.c., oświadczenie woli jest złożone innej osobie, jeżeli doszło do niej w taki sposób, że mogła zapoznać się z jego treścią. Niewątpliwie w dniu 2 października 2015 r. powód mógł zapoznać się z treścią tego oświadczenia, bowiem nie wskazał pracodawcy innego właściwego adresu dla doręczeń.

Skargę kasacyjną wywiódł powód, zaskarżył wyrok w całości, zarzucając mu naruszenie:

- art. 52 § 2 k.p. w związku z art. 61 k.c. w związku z art. 300 k.p. przez ich błędne zastosowanie, gdyż Sąd Okręgowy niezasadnie przyjął, iż oświadczenie woli pozwanego o rozwiązaniu z umowy o pracę bez wypowiedzenia z dnia 30 września 2015 r. zostało skutecznie doręczone powodowi w dniu 2 października 2015 r., to jest w dacie doręczenia na adres powoda awiza o przesyłce pocztowej i bezzasadnie uznał, iż w tej dacie powód mógł w sposób kwalifikowany zapoznać się z jego treścią,

- art. 52 § 2 k.p. przez jego błędne zastosowanie i art. 52 § 2 k.p. w związku z art. 300 k.p. w związku z art. 114 k.c. przez ich niezastosowanie następstwem błędnego uznania, że oświadczenie pozwanego o rozwiązaniu z powodem umowy o pracę bez wypowiedzenia zostało doręczone powodowi dnia 2 października 2015 r. w zastrzeżonym ustawą terminie jednego miesiąca od dnia powzięcia przez powoda wiedzy o przyczynach rozwiązania umowy w dniu 15 września 2015 r.,

- art. 233 § 1 k.p.c. w związku z art. 52 § 2 k.p. i w związku z art. 61 k.c. (w oryginale skargi mylnie k.p.) w związku z art. 300 k.p. w związku z art. 114 k.c., następstwem wadliwego sposobu dokonania przez Sąd oceny dowodów i wywiedzenia z nich skutków prawnych pozostających w sprzeczności z zebranym w sprawie materiałem dowodowym, zasadami logicznego rozumowania i zasadami doświadczenia życiowego.

- art. 386 § 4 k.p.c. w związku z art. 52 § 2 k.p., gdyż Sąd Okręgowy nie rozpoznał istoty sprawy przez pominięcie rozpoznania zarzutów pozwanego zawartych w apelacji, a dotyczących nie ustalenia przez Sąd Rejonowy w W. daty skutecznego doręczenia przez pozwanego powodowi oświadczenia woli o rozwiązaniu umowy o pracę i nie ustalenia, czy oświadczenie woli zostało doręczone po upływie miesięcznego terminu.

Kierując się podniesionymi zarzutami, powód domagał się uchylecia zaskarżonego wyroku i przekazania sprawy Sądowi Okręgowemu do ponownego rozpoznania.

Sąd Najwyższy zważył, co następuje:

Skarga kasacyjna jest uzasadniona, choć nie wszystkie głoszone w niej tezy można podzielić. Nie jest w każdym razie nośny zarzut odnoszący się do art. 233 § 1 k.p.c. Skarżący wiążąc go z przepisami prawa materialnego (art. 61 k.c., art. 52 § 2 k.p. i art. 114 k.c.) nie dostrzega, że czym innym jest ocena wiarygodności i mocy dowodów, a czym innym podciągnięcie faktów pod wzorzec materialnoprawny. W pierwszym wypadku chodzi tylko o ustalenie miarodajnych faktów (o których świadczy zebrany materiał dowodowy), w drugim, o ukształtowanie sytuacji prawnej stron. W rezultacie to, że Sąd w sferze materialnoprawnej wyprowadza odmienne wnioski, niż strona skarżąca, nie może przemawiać za naruszeniem art. 233 § 1 k.p.c., którego funkcja kończy się na etapie odtwarzania stanu faktycznego.

Ta sama wadliwość towarzyszy podstawie skargi kasacyjnej odwołującej się do art. 386 § 4 k.p.c. w związku z art. 52 § 2 k.p. Nie dość, że oba przepisy nie wchodzą ze sobą w żadną relację, to przede wszystkim nierozpoznanie zarzutów apelacyjnych nie świadczy o nierozpoznanu istoty sprawy. Poza tym Sąd odwoławczy wskazał datę, w której doszło do doręczenia świadczenia woli. To czy stanowisko to jest prawidłowe, czy też nie, nie leży w gestii art. 386 § 4 k.p.c.

Większą siłę oddziaływania posiadają materialnoprawne podstawy skargi kasacyjnej. Spór na tym etapie procedowania (z uwagi na granice zgłoszonych podstaw) koncentruje się na zachowaniu przez pracodawcę terminu z art. 52 § 2 k.p. Można zgodzić się z twierdzeniem Sądu odwoławczego, że pozwany najwcześniej w dniu 15 września 2015 r. powziął wiedzę o przyczynach uzasadniających rozwiązanie umowy o pracę. Nie jest wykluczone, że bardziej precyzyjną datą jest dzień 16 września 2015 r., w którym doszło do konfrontacji stanowisk i jednoznacznego potwierdzenia, że powód dopuścił się zarzucanych mu czynów. Zapatrywanie powoda wskazujące już na dzień 8 września 2015 r. nie uwzględnia, że termin z art. 52 § 2 k.p. rozpoczyna biec od "uzyskania wiadomości przez pracodawcę", a przedmiotem informacji są okoliczności uzasadniające rozwiązanie umowy o pracę. Zestawienie tych elementów prowadzi do wniosku, że uznanie, czy pracodawca posiadał odpowiednią wiedzę weryfikowane jest przez uwarunkowania dające podstawę do rozwiązania umowy o pracę w trybie art. 52

§ 1 k.p. Wstępnie można postawić ogólną tezę, że rozpoczęcie biegu terminu dyktowane jest relacją zachodzącą między zakresem wiedzy pracodawcy a przesłankami uzasadniającymi zakończenie zatrudnienia. Oznacza to, że termin zacznie biec od momentu, gdy obiektywnie mierząc stan wtajemniczenia zatrudniającego wskazywał na ziszczenie się warunków zawartych w zwrocie "ciężkie naruszenie podstawowych obowiązków pracowniczych". Oznacza to, że pracodawca ma mieć rozeznanie co do bezprawności zachowania pracownika (uchylenia obowiązku podstawowemu), naruszenia albo (poważnego) zagrożenia interesów pracodawcy, a także zawinienia. Jeśli w jednej z tych płaszczyzn pozyskanie przez zatrudniającego wiadomości jest ułomne, to rozpoczęcie biegu terminu jest dyskusyjne (aspekt ten został ostatnio szczegółowo wyjaśniony przez Sąd Najwyższy w wyroku z dnia 7 czerwca 2017 r., I PK 183/16, LEX nr 2320362). Dowiedzenie się przez pozwanego o ukaraniu powoda w dniu 8 września 2015 r. właściwości tych nie spełnia, na co trafnie zwróciły uwagę Sądy obu instancji.

Zasadniczy problem rozpoznawanej sprawy dotyczy daty, w której doszło do skutecznego doręczenia powodowi rozwiązania umowy o pracę. W tym zakresie skarga kasacyjna jest trafna. Sąd odwoławczy, bez przeprowadzenia gruntownych rozważań uznał, że już w dniu 2 października 2015 r. powód mógł zapoznać się z treścią oświadczenia woli - bowiem nie wskazał pracodawcy innego właściwego adresu dla doręczeń. Stwierdzenie to budzi poważne wątpliwości, gdyż nie współgra z regułą wskazaną w art. 61 § 1 k.c. stosowaną z upoważnienia art. 300 k.p. W dniu 2 października 2015 r. informacja o przesylce została umieszczona w skrzynce pocztowej z adnotacją, że może zostać podjęta na poczcie w terminie siedmiu dni. Oznacza to, że w tym dniu doręczyciel nie zdołał osobiście dostarczyć listu. Z tej pozycji należy odczytać przekaz z art. 61 § 1 k.c., który stanowi, że 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. Zasadnicze znaczenie należy przypisać określeniu „doszło do niej”. Pewne jest, że w dniu 2 października 2015 r. oświadczenie nie doszło do powoda – w przeciwnym razie nie byłoby potrzeby zostawiania awiza. Tym bardziej nie można uznać, że powód w tym dniu mógł zapoznać się z treścią oświadczenia woli.

Skonfrontowanie zwrotu „doszło do niej w taki sposób, że mogła zapoznać się z jego treścią” z praktyką wysyłania rozwiązania umowy o pracę pocztą prowadzi do wielu nieporozumień. Co do zasady racjonalne jest przyjęcie, że datą doręczenia jest dzień, w którym pracownik udał się na pocztę i odebrał korespondencję albo ostatni dzień, w którym mógł ją odebrać (wyroki Sądu Najwyższego: z dnia 15 stycznia 1990 r., I CR 1410/89, LEX nr 9006; z dnia 9 grudnia 1999 r., I PKN 430/99, OSNAPIUS 2001 Nr 9, poz. 309; z dnia 5 października 2005 r., I PK 37/05, OSNP 2006 nr 17 - 18, poz. 263; także postanowienie Sądu Najwyższego z dnia 9 lipca 2009 r., II PZP 3/09, LEX nr 519963). Zastosowanie ma bowiem pogląd wyrażony w uchwale siedmiu sędziów Sądu Najwyższego z dnia 10 maja 1971 r., III CZP 10/71 (OSNC 1971 nr 11, poz. 1870), mającej moc zasady prawnej, że za datę doręczenia pisma w ramach tak zwanego doręczenia zastępczego, należy przyjąć, między innymi, datę, w której upłynął termin do odbioru złożonego pisma w oddawczym urzędzie pocztowym, jeżeli przed upływem tego terminu adresat nie zgłosił się po odbiór (zob. wyroki Sądu Najwyższego: z dnia 14 czerwca 2017 r., II PK 178/16, LEX nr 2321880; z dnia 10 października 2013 r., II PK 13/13, OSNP 2014 Nr 9, poz. 125). Powyższa reguła doznaje modyfikacji, jeśli stosowanie do ustaleń faktycznych, możliwe jest wykazanie, że pracownik wcześniej mógł zaznajomić się z przesyłką zawierającą oświadczenie woli (wyrok Sądu Najwyższego z dnia 7 kwietnia 2016 r., III PK 88/15, LEX nr 2057630). Z wyroku Sądu Najwyższego z dnia 4 października 2006 r., II PK 22/06 (LEX nr 1413530) wynika, że oświadczenie woli pracodawcy o rozwiązaniu umowy o pracę zostaje skutecznie złożone w dniu, w którym pracownik odmawia przyjęcia przesyłki od listonosza albo wie o jej treści i bezpodstawnie utrudnia doręczenie (wyrok Sądu Najwyższego z dnia 24 kwietnia 2019 r., II PK 7/18, LEX nr 2650827).

Z ustalonego przez Sąd Okręgowy stanu faktycznego nie da się wywieść, że powód odmówił przyjęcia korespondencji albo wiedział o jej treści. Uznać zatem trzeba, że została ona skutecznie doręczona w ostatnim dniu, w którym powód mógł ją odebrać – dzień ten nie został przez Sąd precyzyjnie ustalony, wiadomo tylko, że przesyłka wróciła do pozwanego w dniu 19 października 2015 r. Brak tego ustalenia jest ważny, jeśli weźmie się pod uwagę, że bieg miesięcznego terminu

rozpoczął się 15 lub 16 września 2015 r. (tego również Sąd jednoznacznie nie przesądził).

W sprawie występuje jeszcze jeden wątek, który nie został wprost przez powoda w skardze przedstawiony, ale który przeplata się w jej wywodach. Zgodnie z art. 61 § 1 k.c. „dojście” oświadczenia woli do adresata ma nastąpić nie w dowolny sposób, ale taki, w którym ma on możliwość się z nim zapoznać. Nie wystarczy zatem wysłanie korespondencji na adres znany z akt osobowych, ważne jest bowiem, czy pracownik w chwili doręczenia pod adresem tym faktycznie przebywał. Uznanie, że doręczenie pisma pracodawcy o rozwiązaniu umowy o pracę nastąpiło z ostatnim dniem, w którym czekało ono na pocztę opiera się bowiem na jednym, ale kluczowym założeniu. Polega ono na przyjęciu, że tylko ze względu na brak działań pracownika nie doszło do doręczenia przesyłki do jego rąk. Oceny w tym zakresie dokonuje się w sposób zobiektywizowany. Przenosząc te rozważania na grunt znanych faktów, trudno nie podnieść, że już w dniu 5 października 2015 r. powód wysłał pismo informujące o zmianie adresu (dotarło ono do pracodawcy w dniu 8 października 2015 r.). Sąd nie poczynił żadnych ustaleń (wymaganych w świetle art. 61 § 1 k.c.), czy i od kiedy nie przebywał on pod „starym” adresem. W tym miejscu trzeba (wbrew zapatrywaniu Sądu Okręgowego) wskazać, że to na pracodawcy, a nie pracownikowi spoczywa ciężar doręczenia oświadczenia woli. Znacz to tyle, że bezskuteczność tych działań może być usprawiedliwiona tylko wówczas, gdy zatrudniony dokonuje czynności zmierzających do obstrukcji. Z ustaleń Sądu nie można tego rodzaju zachowań wyinterpretować, a wręcz przeciwnie należy wskazać, że powód zachował się lojalnie informując o zmianie adresu, na co pracodawca w żaden sposób nie zareagował, choć miał taką możliwość. Dopiero po dokonaniu szczegółowych ustaleń faktycznych możliwe jest zastosowanie normy prawa materialnego, a w przypadku przyjęcia, że doszło do naruszenia art. 52 § 2 k.p. rozważenie czy przekroczenie terminu nie zostało wywołane zachowaniem pracownika sprzecznym z zasadami współżycia społecznego.

Mają na uwadze naruszenie przez Sąd Okręgowy art. 61 § 1 k.c., trudno jednoznacznie odnieść się do zachowania terminu z art. 52 § 2 k.p.c. Dlatego Sąd

Najwyższy na podstawie art. 398¹⁵ § 1 k.p.c. i art. 108 § 2 k.p.c. orzekł jak w sentencji.

as