



WYROK W IMIENIU RZECZYPOSPOLITEJ POLSKIEJ

Dnia 13 grudnia 2023 r.

Sąd Najwyższy w składzie:

SSN Józef Iwulski (przewodniczący, sprawozdawca)

SSN Halina Kiriło

SSN Romualda Spyt

w sprawie z powództwa R.S.

przeciwko Z. w W.

o odszkodowanie,

po rozpoznaniu na posiedzeniu niejawnym w Izbie Pracy i Ubezpieczeń

Społecznych w dniu 13 grudnia 2023 r.,

skargi kasacyjnej strony pozwanej od wyroku Sądu Okręgowego w Legnicy

z dnia 9 marca 2022 r., sygn. akt V Pa 116/21,

oddala skargę kasacyjną i zasądza od strony pozwanej na rzecz powoda kwotę 240 (dwieście czterdzieści) zł tytułem zwrotu kosztów postępowania kasacyjnego z ustawowymi odsetkami za czas po upływie tygodnia od dnia doręczenia zobowiązanemu niniejszego orzeczenia do dnia zapłaty.

(l.t.)

UZASADNIENIE

Sąd Rejonowy w Legnicy wyrokiem z dnia 13 września 2021 r., IV P 178/18, zasądził od strony pozwanej Z. w W. na rzecz powoda R.S. kwotę 26.550 zł brutto tytułem odszkodowania za niezgodne z prawem rozwiązanie umowy o pracę bez wypowiedzenia z ustawowymi odsetkami za opóźnienie liczonymi od dnia 24 września 2018 r. do dnia zapłaty (pkt I), dalej idące powództwo oddalił (pkt II), zasądził od strony pozwanej na rzecz powoda kwotę 2.371,52 zł tytułem zwrotu kosztów procesu, w tym kwotę 720 zł tytułem zwrotu kosztów zastępstwa procesowego (pkt III), orzekł że nieuiszczone koszty sądowe w sprawie ponosi Skarb Państwa (pkt IV) oraz wyrokowi w punkcie I nadał rygor natychmiastowej wykonalności do kwoty 8.850 zł brutto (pkt V).

Sąd pierwszej instancji ustalił, że powód był pracownikiem Z. Oddziału w L., zatrudnionym od dnia 15 października 1997 r., początkowo w oparciu o umowę na okres próbny a następnie na podstawie umowy o pracę zawartej na czas nieokreślony. Powód zajmował kolejno stanowiska: starszego inspektora w wydziale kontroli, p.o. Naczelnika Wydziału Kontroli, Naczelnika Wydziału Kontroli, Głównego Specjalisty ds. Kontroli, Kierownika Wydziału Terenowego i Inspektora Kontroli - kierującego wydziałem Kontroli Płatników Składek. Z dniem 29 kwietnia 2010 r. powód został powołany przez Prezesa Z. na stanowisko Zastępcy Dyrektora Oddziału Z. w L. W strukturze Oddziału powód od dnia 29 kwietnia 2010 r. pełnił funkcję Zastępcy Dyrektora ds. Świadczeń. Wynagrodzenie powoda brutto liczone jak ekwiwalent za urlop wypoczynkowy w ostatnim okresie zatrudnienia wynosiło 8.850 zł.

Dnia 2 lipca 2018 r. Dyrektor Oddziału Z. w L. został poinformowany, że w Oddziale zostanie przeprowadzona kontrola przez Departament Kontroli Wewnętrznej Centrali Z. Kontrola potwierdziła ustalenia dotychczasowych kontroli doraźnych. W dniu 16 lipca 2018 r. Dyrektor Departamentu Kontroli Wewnętrznej Centrali Z. przedłożył Prezesowi Z. notatkę służbową z tego samego dnia w sprawie wstępnych ustaleń z kontroli doraźnej w zakresie oceny prawidłowości wybranych postępowań kontrolnych oraz podejmowanych w Oddziale decyzji w zakresie udzielanych ulg w spłacie należności. Z treści notatki wynikało, że na podstawie przeprowadzonych czynności kontrolnych stwierdzono występowanie od kilku lat nieprawidłowości i nadużyć w zakresie realizacji zadań związanych z obsługą

wypłaty świadczeń krótkoterminowych. Podkreślono, że wśród pobierających zasiłki naliczane od wysokich podstaw wymiaru, zidentyfikowano osoby spokrewnione z pracownikami Oddziału Z. w L., a także klientów biura rachunkowego byłego pracownika Oddziału Z., męża naczelnika UBS-1. W sumie ustalono sprawy 14 osób spokrewnionych, pobierających zasiłki od wysokich podstaw. Podkreślono, że - w ocenie kontrolujących - w Oddziale Z. w L. występowanie nieprawidłowości i nadużyć w zakresie realizacji zadań związanych z obsługą wypłaty świadczeń krótkoterminowych spowodowane zostało przez niewłaściwie sprawowany nadzór przez kierownictwo Oddziału, naczelników UBS-1 i ZAS oraz niedopełnienie obowiązków przez pracowników na stanowiskach wykonawczych. W notatce podano, że odpowiedzialnymi za niezapewnienie właściwego nadzoru na szczeblu kierownictwa Oddziału są: Dyrektor Oddziału, zastępca dyrektora ds. dochodów oraz powód. Powodowi jako zastępcy dyrektora ds. świadczeń zarzucono, że jest odpowiedzialny w zakresie, w jakim sprawował nadzór nad ZAS; nie wyciągnął konsekwencji służbowych wobec naczelnika ZAS, który w sposób niewłaściwy sprawował nadzór nad podległymi pracownikami ZAS; nie zapewnił właściwego nadzoru nad pracami roboczego zespołu, który miał określić zasady współpracy pomiędzy UBS, ZAS i KPS, aby zapobiegać wypłatom zasiłków od wysokich podstaw. Dodatkowo w notatce podano, że w trakcie kontroli nie jest możliwe przeanalizowanie wszystkich spraw dotyczących wypłaty zasiłków, w których mogło dojść do nadużyć. Działania weryfikujące będą musiały być kontynuowane prawdopodobnie przez wiele tygodni lub miesięcy.

Prezes Z., po zapoznaniu się z treścią notatki wydał polecenia odwołania dyrektora Oddziału Z. w L. Powód R.S. nie był zapoznany z treścią notatki. Strona pozwana poinformowała związki zawodowe o zamiarze rozwiązania z powodem umowy o pracę za wypowiedzeniem pismem z dnia 1 sierpnia 2018 r. O takim sposobie rozwiązania umowy poinformowano też wstępnie powoda. Pismem z dnia 8 sierpnia 2018 r., pracodawca zawiadomił związki zawodowe o zamiarze rozwiązania z powodem umowy o pracę bez wypowiedzenia. Związki zawodowe były przeciwnie, sugerowały ewentualną zmianę stanowiska, podnosząc dotychczasowe zasługi powoda i wielkie zaangażowanie w pracę, a nadto osiągnięcie standardów wyznaczonych przez Centralę. Strona pozwana podtrzymała swój zamiar i

rozwiązała z powodem umowę o pracę bez wypowiedzenia, na podstawie oświadczenia z dnia 10 sierpnia 2018 r. W uzasadnieniu wskazała, że przyczyną uzasadniającą rozwiązanie z powodem stosunku pracy bez zachowania okresu wypowiedzenia z winy pracownika jest ciężkie naruszenie przez niego podstawowych obowiązków pracowniczych, w tym wynikających z Regulaminu organizacyjnego Z., polegające na tym, że - pełniąc funkcję Zastępcy Dyrektora Oddziału ds. świadczeń - nie zapewnił właściwego nadzoru nad prawidłowością wykonywania zadań i czynności przez podległych mu pracowników w obszarze zasiłków. W uzasadnieniu przedstawiono również, że w toku kontroli prowadzonej w Oddziale Z. w L. wykryto szereg nieprawidłowości i zaniechań, dotyczących działań niezgodnych z przepisami prawa powszechnie obowiązującego oraz wewnętrznymi procedurami obowiązującymi w Z., w tym braku kierowania w uzasadnionych przypadkach przez pracowników Wydziału zasiłków wniosków do Wydziału Ubezpieczeń i Składek o przeprowadzenie postępowania wyjaśniającego dotyczącego prawidłowości objęcia ubezpieczeniami społecznymi, w tym ubezpieczeniem chorobowym i prawidłowości okresu ubezpieczenia chorobowego członków rodzin pracowników Z. prowadzących działalność gospodarczą, a także braku występowania przez pracowników Wydziału Zasiłków do Wydziału Orzecznictwa Lekarskiego i Prewencji w uzasadnionych przypadkach dotyczących członków rodzin pracowników Z. prowadzących działalność gospodarczą o przeprowadzenie kontroli prawidłowości orzekania o czasowej niezdolności do pracy i wystawiania zaświadczenia lekarskiego oraz prawidłowości wykorzystania zwolnienia od pracy. W następstwie tych zaniedbań wypłacane były świadczenia na rzecz członków rodzin pracowników Z., (w sumie na kwotę 2.608.610,00 zł za okres od 2011 r. do 2018 r.), mimo zaistnienia okoliczności uzasadniających podjęcie działań przez nadzorowanych przez powoda pracowników. Powyższe zaniechania należy ocenić jako szczególnie naganne, zważywszy że nadzorowany przez powoda Wydział Zasiłków dysponował specjalnymi mechanizmami sprawdzania prawidłowości obsługi wniosków o prawo do zasiłków. Ponadto zarzucono powodowi, że w toku kontroli wykryto przypadki naruszenia przez pracowników Wydziału Zasiłków zasad unikania konfliktu interesów oraz zachowania bezstronności pracowników. W konsekwencji, jak podała strona pozwana, zaniechania po stronie

powoda w zakresie braku sprawowania odpowiedniego nadzoru w obszarze zasiłków, mimo dysponowania odpowiednimi mechanizmami kontrolnymi, naraziły pracodawcę na poniesienie niepowetowanych szkód, zwłaszcza przy uwzględnieniu dużej skali oraz czasookresu stwierdzonych naruszeń i nieprawidłowości. Dodatkowo zarzucono powodowi, że po ujawnieniu nieprawidłowości nie wyciągnął konsekwencji służbowych wobec podległych pracowników bezpośrednio odpowiedzialnych za powstałe nieprawidłowości. Pracodawca podał nadto, że brak sprawowania przez powoda odpowiedniego nadzoru w powyższym zakresie jest tym bardziej naganny, że odpowiadał on również za nadzorowanie specjalnie powołanego zespołu roboczego, a zatem miał pełną świadomość występowania nieprawidłowości w tym obszarze oraz konieczności dokonywania wzmożonej weryfikacji spraw związanych z wypłatą zasiłków w celu uniknięcia nieprawidłowości. Pracodawca podkreślił, że takie zachowanie powoda, godzące w dobra pracodawcy, stanowi ciężkie naruszenie podstawowych obowiązków pracowniczych określonych w art. 100 § 1 i § 2 pkt 4 i 6 k.p., w tym obowiązku dbania o dobro zakładu pracy, przestrzegania zasad współzycia społecznego oraz lojalności wobec pracodawcy. W świetle powyższych okoliczności pracodawca uznał, że całkowicie i nieodwracalnie utracił zaufanie do powoda jako pracownika i nie widzi możliwości kontynuowania z nim stosunku pracy, zaś rozwiązanie stosunku pracy bez wypowiedzenia następuje wyłącznie z uwagi na zawinione, ciężkie naruszenie przez niego podstawowych obowiązków pracowniczych.

Strona pozwana rozwiązała umowy o pracę ze wszystkimi członkami kierownictwa Oddziału Z., to jest z Dyrektorem Oddziału Z. w L. oraz Zastępcą Dyrektora ds. Dochodów.

W okresie od 6 sierpnia 2018 r. do 23 sierpnia 2018 r. powód przebywał na zwolnieniu lekarskim. Przesyłka pocztowa zawierająca oświadczenie pracodawcy o rozwiązaniu umowy o pracę była awizowana i odebrana przez małżonkę powoda z placówki pocztowej dnia 23 sierpnia 2018 r. To oświadczenie pracodawcy zostało doręczone powodowi w dniu 23 sierpnia 2018 r.

Sąd Rejonowy uznał, że strona pozwana, rozwiązując z powodem umowę o pracę bez wypowiedzenia, nie dochowała warunków formalnych przewidzianych w art. 52 § 2 k.p. Zdaniem Sądu pierwszej instancji oświadczenie pracodawcy zostało

złożone powodowi po upływie 30-dniowego terminu, o którym mowa w tym przepisie. Sąd dokonał również merytorycznej oceny przyczyn rozwiązania umowy o pracę z powodem i - ustalając stan faktyczny sprawy - stanął na stanowisku, że zarzut braku nadzoru powoda nad podległymi pracownikami jest we wszystkich jego punktach nieuzasadniony, a dodatkowo również niekonkretny.

Wyrokiem z dnia 9 marca 2022 r., V Pa 116/21 Sąd Okręgowy - Sąd Pracy i Ubezpieczeń Społecznych w Legnicy, po rozpoznaniu apelacji organu rentowego oddalił apelację (pkt I) oraz zasądził od strony pozwanej na rzecz powoda kwotę 120 zł tytułem zwrotu kosztów zastępstwa procesowego w postępowaniu apelacyjnym (pkt II).

W ocenie Sądu drugiej instancji Sąd Rejonowy właściwie ustalił stan faktyczny sprawy na podstawie właściwej oceny zgromadzonych w sprawie dowodów i wydał trafne orzeczenie co do istoty. Apelacja strony pozwanej, mimo licznych zarzutów naruszenia przepisów prawa procesowego i prawa materialnego, nie dostarczyła argumentów, które mogłyby to rozstrzygnięcie podważyć. Sąd odwoławczy podzielił zatem ustalenia faktyczne oraz rozważania prawne Sądu Rejonowego, przyjmując je za własne.

Sąd Okręgowy uznał za niezasadny najdalej idący procesowy zarzut apelacji naruszenia art. 47 § 2 pkt 1a k.p.c. w związku z art. 15zzs1 ust. 1 pkt 4 ustawy z dnia 2 marca 2020 r. o szczególnych rozwiązaniach związanych z zapobieganiem, przeciwdziałaniem i zwalczaniem COVID-19, innych chorób zakaźnych oraz wywołanych nimi sytuacji kryzysowych (tzw. ustawa covidowa) w związku z art. 182 Konstytucji RP w związku z art. 45 ust. 1 Konstytucji RP w związku z art. 47b § 1 ustawy z dnia 27 lipca 2001 r. - Prawo o ustroju sądów powszechnych. Argumenty apelacji sprowadzały się do kwestionowania składu orzekającego w postępowaniu pierwszoinstancyjnym, przez uniemożliwienie udziału czynnika społecznego w sprawie, co stanowi przesłankę nieważności postępowania. Sąd Okręgowy podniósł, że zgodnie z art. 15zzs1 ust. 1 pkt 4 ustawy covidowej, w okresie obowiązywania stanu zagrożenia epidemicznego albo stanu epidemii ogłoszonego z powodu COVID-19 oraz w ciągu roku od odwołania ostatniego z nich, w sprawach rozpoznawanych według przepisów Kodeksu postępowania cywilnego w pierwszej i drugiej instancji sąd rozpoznaje sprawy w składzie jednego sędziego; prezes sądu

może zarządzić rozpoznanie sprawy w składzie trzech sędziów, jeżeli uzna to za wskazane ze względu na szczególną zawłość lub precedensowy charakter sprawy. Przepis zgodnie z ustawą o zmianie ustawy - Kodeks postępowania cywilnego oraz niektórych innych ustaw z dnia 28 maja 2021 r. (Dz.U. z 2021 r., poz. 1090) wszedł w życie 3 lipca 2021 r. Sąd Rejonowy na rozprawie 20 lipca 2021 r. wydał postanowienie o kontynuowaniu rozpoznawania sprawy w składzie jednego sędziego, stosując się do przedstawionej regulacji. W ocenie Sądu drugiej instancji, Sąd Rejonowy nie naruszył przepisów postępowania, gdyż jedynie prezes sądu mógł w tej sytuacji wydać zarządzenie zmieniające skład sądu, jeżeli uznałby to za wskazane, czego jednak nie uczynił. Biorąc natomiast pod uwagę domniemanie zgodności ustaw z Konstytucją, nie była rolą Sądu Rejonowego ocena czy przepis ten jest niekonstytucyjny. Uchylenie normy prawnej, tym bardziej czasowe, nie zawsze musi następować przez wprowadzenie wprost wyraźnego przepisu uchylającego lub zmieniającego. Derogacja może nastąpić również przez inne uregulowanie danej materii w ustawie późniejszej, tak jak to miało miejsce w przypadku art. 15zss1 ust. 1 pkt 4 ustawy covidowej. W ocenie Sądu Okręgowego przepis ten nie jest przy tym sprzeczny z art. 182 i art. 45 ust. 1 Konstytucji RP. Zmiany w składzie orzekającym zostały wprowadzone na podstawie aktu prawnego w randze ustawy. Należy uznać swobodę ustawodawcy (co nie oznacza oczywiście dowolności, której istnienia co do omawianej regulacji Sąd jednak się nie dopatrzył) w kształtowaniu procedur sądowych. Granicą w tym zakresie powinno być zawsze zapewnienie praw procesowych stronom postępowania. Tak było też w rozpoznawanej sprawie.

Sąd drugiej instancji zauważył, że Sąd pierwszej instancji, przeprowadzając postępowanie dowodowe, uwzględniał liczne wnioski dowodowe stron, w tym strony pozwanej i nie ma podstaw aby zarzucać, że którakolwiek ze stron (w szczególności pozwany pracodawca) została pozbawiona prawa do sprawiedliwego i jawnego rozpatrzenia sprawy przez niezależny, bezstronny i niezawisły sąd (o czym stanowi art. 45 ust. 1 Konstytucji RP). Nie zostały przy tym podniesione przez strony żadne zarzuty co do bezstronności sędziego zasiadającego w składzie orzekającym. Ustawa covidowa w zakresie powołanych regulacji ma charakter czasowy. W wyniku jej wejścia w życie udział ławników jako czynnika społecznego w rozumieniu art. 182 Konstytucji został wprawdzie ograniczony, ale nie został wyeliminowany z systemu

wymiaru sprawiedliwości na stałe i całości. Ustawodawca nie przewiduje w postępowaniu cywilnym zasady jednolitości (ciągłości) składu sędziowskiego. Oznacza to, że postępowanie nie musi się toczyć przed tym samym składem orzekającym od pierwszego posiedzenia wyznaczonego na rozprawę aż do wydania orzeczenia. Wymagane jest jednak - co w niniejszej sprawie zostało spełnione - aby wyrok został wydany przez tych sędziów, przed którymi odbyło się ostatnie posiedzenie rozprawy, bezpośrednio poprzedzające wydanie wyroku (art. 323 k.p.c.). Zmiana składu orzekającego w trakcie postępowania w danej sprawie zdarza się także, choćby ze względu na zmianę ilościową lub rodzajową roszczeń, z którymi występuje strona inicjująca postępowanie sądowe. Wobec powyższego Sąd Okręgowy uznał, że skład orzekający w rozpoznawanej sprawie był zgodny z powszechnie obowiązującymi przepisami prawa i tym samym nie doszło do zaktualizowania się przesłanki nieważności postępowania wymienionej w art. 379 pkt 4 k.p.c.

Z tych względów nie ma również podstaw do uwzględnienia wniosku apelacji o przedstawienie Sądowi Najwyższemu zagadnienia prawnego dotyczącego zgodności art. 15zzs1 ust. 1 pkt 4 ustawy covidowej z art. 182 Konstytucji RP oraz ewentualnej kolizji norm z art. 47b § 1 ustawy z dnia 27 lipca 2001 r. - Prawo o ustroju sądów powszechnych oraz art. 47 § 2 pkt 1 lit. a k.p.c. Przepis art. 390 § 1 k.p.c. nie nakłada bowiem w żaden sposób na sąd drugiej instancji obowiązku zwrócenia się do Sądu Najwyższego o rozstrzygnięcie zagadnienia prawnego.

W zakresie powołanych w apelacji wniosków dowodowych Sąd drugiej instancji uznał, że zgodnie z art. 243² k.p.c. zostały one przyjęte. Odnosząc się do nich Sąd Okręgowy podniósł co następuje: (-) co do dowodu z uzasadnienia wyroku Sądu Apelacyjnego we Wrocławiu z dnia 24 czerwca 2021 r. wydanego w sprawie III AUa 1986/20: dowód ten nie przemawia za zasadnością stanowiska pracodawcy (nie wynika z niego w żaden sposób, że powód w sposób ciężki naruszył podstawowe obowiązki pracownicze, nie sprawując właściwego nadzoru nad podległymi pracownikami); (-) co do dowodu z technicznego porównania treści uzasadnienia sporządzonego tej sprawie z uzasadnieniem wyroku w sprawie SR w Legnicy sygn. akt IV P 173/18, który strona pozwana wiąże z zarzutem zarzut naruszenia art. 327¹ § 1 pkt 1 k.p.c. i nierozpoznanie przez Sąd Rejonowy istoty

sprawy, Sąd Okręgowy uznał ten zarzut za bezzasadny. Po pierwsze: sama strona pozwana widzi podobieństwo faktyczne i prawne obu spraw, po drugie: analiza uzasadnienia zaskarżonego wyroku jednoznacznie dowodzi, że Sąd Rejonowy poczynił rozważania, dokonując subsumpcji wyjątkowo obszernego stanu faktycznego sprawy do wymienionych w omawianej części uzasadnienia norm prawnych. Sąd drugiej instancji uznał, że orzeczenie Sądu Rejonowego poddaje się w omawianym zakresie kontroli instancyjnej (uchylenie wyroku z tego powodu wchodzi w grę tylko wówczas, gdy braki lub niedoskonałości uzasadnienia orzeczenia, które jest przecież sporządzane już po wydaniu wyroku, są tego rodzaju i mają taką kwalifikowaną postać, że uniemożliwiają wręcz prześledzenie toku rozumowania sądu) i nie zachodzą przesłanki do jego uchylenia na podstawie art. 386 § 4 k.p.c. Zdaniem Sądu Okręgowego, Sąd Rejonowy nie uchybił art. 233 § 1 k.p.c., przeprowadzając stosowne postępowanie dowodowe, a w swych ustaleniach i wnioskach nie wykroczył poza ramy swobodnej oceny wiarygodności i mocy dowodów wynikającej z tego przepisu.

Apelująca strona pozwana nie zgadza się z ustaleniem, że powód sprawował nadzór właściwie, zarzucając Sądowi Rejonowemu w tym zakresie brak wszechstronnego rozważenia materiału dowodowego. Sąd drugiej instancji wyjaśnił, że Sąd Rejonowy ustalił do jakich nieprawidłowości dochodziło w Oddziale Z., jakie stanowisko zajmował powód i jakie obowiązki do niego należały. Sąd pierwszej instancji uwzględnił w swoich rozważaniach kierowniczy charakter pełnionej przez powoda funkcji i uznał, że zarzut braku nadzoru powoda jest we wszystkich jego punktach nieuzasadniony. Istotne jest przy tym, że ocena działań nadzorczych powoda została dokonana w oparciu o przepisy prawa pracy dotyczące rozwiązania z pracownikiem umowy o pracę bez wypowiedzenia. Sąd Rejonowy stwierdził przy tym jednoznacznie, że strona pozwana nie wykazała, aby zarzut braku właściwego nadzoru uzasadniał zastosowanie najsurowszego trybu rozwiązania umowy o pracę (ciężkie naruszenie obowiązków pracowniczych, które stanowi podstawę do rozwiązania umowy o pracę w trybie art. 52 k.p. uwarunkowane jest znacznym stopniem winy pracownika - winą umyślną lub rażącym niedbalstwem). W takich też kategoriach Sąd pierwszej instancji dokonywał oceny działań nadzorczych powoda w badanym okresie czasu. Sąd Rejonowy wyjaśnił ponadto, że o istnieniu tej winy

wnioskuje się na podstawie całokształtu okoliczności związanych z zachowaniem pracownika i takie stanowisko jest zgodne z (powołaną w uzasadnieniu zaskarżonego wyroku) judykaturą i poglądami doktryny.

Sąd Okręgowy stwierdził, że Sąd Rejonowy przy ocenie wszystkich przyczyn rozwiązania z powodem mowy o pracę, nie naruszył zasady swobodnej oceny dowodów i dokonał wszechstronnej oceny materiału dowodowego zgromadzonego w sprawie. Żadna z przyczyn wypowiedzenia wskazana w oświadczeniu pracodawcy nie uzasadniała dyscyplinarnego zwolnienia z pracy. Dodatkowo przyczyny wymienione w oświadczeniu były niekonkretne, a pracodawca nie spełnił warunków formalnych rozwiązania umowy o pracę bez wypowiedzenia, uchybiając miesięcznemu terminowi dokonania tej czynności prawnej. Formułowane w apelacji zarzuty dotyczące oceny dowodów dokonanej przez Sąd pierwszej instancji w rzeczywistości sprowadzały się do prezentowania przez stronę apelującą własnej oceny dowodów, konkurencyjnej względem dokonanej przez Sąd Rejonowy.

Sąd odwoławczy zauważył, że strona pozwana nie zgadza się z ustaleniem, iż zachowania powoda nie można zakwalifikować do kategorii ciężkiego naruszenia podstawowych obowiązków pracowniczych. Sąd Rejonowy dokonał oceny zachowania powoda na podstawie obszernych ustaleń faktycznych sprawy. Wyjaśnił przy tym, jak należy rozumieć pojęcie ciężkiego naruszenia przez pracownika podstawowych obowiązków pracowniczych i Sąd Okręgowy zgodził się z przedstawionym poglądem. Ciężkie naruszenie podstawowych obowiązków pracowniczych ma miejsce, gdy w związku z zachowaniem (działaniem lub zaniechaniem) pracownika naruszającym podstawowe obowiązki można mu przypisać winę umyślną lub rażące niedbalstwo. Rozwiązanie umowy o pracę w tym trybie musi być bowiem uzasadnione szczególnymi okolicznościami, które w zakresie winy pracownika polegają na jego złej woli lub na rażącym niedbalstwie. Sąd pierwszej instancji ustalił, że u strony pozwanej nie było przygotowanej odpowiedniej infrastruktury umożliwiającej nadzór w zakresie wskazywanym przez stronę pozwaną. Do wykrycia nieprawidłowości doszło w Oddziale powoda, który zaangażował się w postępowanie kontrolne i wspierał osobę, która wykryła niedopuszczalny proceder. Ponadto Centrala wcześniej nie diagnozowała tego zagrożenia jako istotnego i nie zwracała szczególnej uwagi na tego rodzaju nieprawidłowości przed ich wykryciem

w Oddziale w L. Dotychczasowe kontrole Centrali niczego nie wykazały. Jednocześnie powód wyciągnął konsekwencje kadrowe wobec podległych mu pracowników i doprowadził kontrolę do momentu, w którym możliwe były dalsze działania Centrali. W zachowaniu powoda trudno doszukiwać się winy umyślnej lub rażącego niedbalstwa, a strona pozwana formułuje zarzuty z perspektywy podmiotu, który wykrył i zdiagnozował problem, a zatem może wyciągnąć na tej podstawie odpowiednie wnioski. Jednak powód takiej wiedzy nie posiadał. Nie dochodziło do sytuacji, w których pracownicy powoda sygnalizowaliby swoim przełożonym o nieprawidłowościach przy pobieraniu zasiłków od wysokich podstaw przez członków rodzin pracowników Z. Zatem nie było podstaw, aby prowadzić specjalne działania nadzorcze w tym kierunku.

Odnosząc się do zarzutów terminowego doręczenia powodowi oświadczenia o rozwiązaniu umowy o pracę bez wypowiedzenia, Sąd drugiej instancji zauważył, że przewidziany w art. 52 § 2 k.p. termin 1-go miesiąca nie liczy się od bezspornej (niekwestionowanej) "wiedzy o fakcie", lecz od uzyskania wiadomości o okoliczności uzasadniającej rozwiązanie umowy o pracę. Wiadomość to informacja o czymś; rzecz zakomunikowana; zawiadomienie, doniesienie, wieść. Wiadomości w rozumieniu art. 52 § 2 k.p. nie należy więc zawężać do wiedzy ostatecznie pewnej i sprawdzonej. W przeciwnym razie o terminie decydować będzie pracodawca i termin może ulec wydłużeniu ponad termin zastrzeżony w ustawie, tym bardziej że znaczenie ma również druga część przepisu ujęta w słowie "okoliczności". Nie chodzi więc o pełne i pewne informacje o całości, lecz o wiadomość o fakcie, sytuacji, wydarzeniu. Początkiem terminu z art. 52 § 2 k.p. nie jest więc sytuacja, w której pracodawca jest pewny co do kwalifikacji prawnej zachowania pracownika jako ciężkiego naruszenia podstawowych obowiązków pracowniczych. Ustawa wymaga więc określonego działania od pracodawcy w terminie 1-go miesiąca od uzyskania wiadomości o okoliczności uzasadniającej rozwiązanie umowy. Nie chodzi więc o "kompromis" w wykładni art. 52 § 2 k.p., gdyż interesy stron są w tym przypadku przeciwne, a w istocie wedle ustawy pracownik nie jest i nie może być stroną "kompromisu".

Sąd drugiej instancji podzielił stanowisko Sądu pierwszej instancji, że termin z art. 52 § 2 k.p. dla pracodawcy rozpoczął bieg z dniem 6 czerwca 2018 r., kiedy to

przedłożono dyrektorowi Oddziału Z. w L. protokół kontroli przeprowadzonej przez KTW w okresie od 12 marca 2018 r. do 24 kwietnia 2018 r. Przekonuje o tym jednoznacznie zarówno zakres tej kontroli (obsługa wniosków o wypłatę świadczeń krótkoterminowych w ZAS, obsługa wniosków o potwierdzenie dobrowolnego ubezpieczenia chorobowego w UBS, realizacja wybranych działań i procesów, obsługa świadczeń krótkoterminowych, ustalanie danych na kontach), jak i wnioski pokontrolne zawarte w tym protokole, a opisane szczegółowo w ustalonym przez Sąd pierwszej instancji stanie faktycznym sprawy. W trakcie tej kontroli w wyniku analizy spraw oraz przyjętych wyjaśnień potwierdzono między innymi, że w 12 sprawach na 44 poddanych kontroli, osoby o nazwiskach zbieżnych są spokrewnione z 10 pracownikami Z. (wyjątek stanowi 1 osoba, która jest byłym mężem pracownika). Pracownicy zatrudnieni są w wydziałach UBS1 (4 osoby), ZAS (3 osoby), RKS3 (1 osoba), OKK (1 osoba), CWI (1 osoba). Łączna kwota pobranych przez nich zasiłków to 2.574.980,95 zł. Kolejnym ustaleniem w podsumowaniu było niezapoznanie się pracowników z ryzykami wykazanymi przez Departament Audytu, zawartymi w Rejestrze Ryzyk Nadużyć. Przyczyną było brak rzetelności i staranności wykonywanej pracy przez pracowników, a skutkami niewykonywanie obowiązków pracowniczych polegających na braku podporządkowania się poleceniom wydanym przez Prezesa Z. dotyczących najwyższych standardów etycznych oraz podejmowania działań w przypadku wystąpienia lub podejrzenia nadużycia w systemie ubezpieczeń społecznych, brak zaangażowania w podejmowanie działań w przypadku wystąpienia lub podejrzenia nadużycia w systemie ubezpieczeń społecznych, brak tworzenia i wzmacniania właściwych wzorców zachowań oraz budowania kultury pracy wspierającej komunikowanie nieprawidłowości. Były to zatem tego rodzaju informacje, które uruchamiały wobec pracodawcy termin z art. 52 § 2 k.p. Protokół z tej kontroli został przedłożony dyrektorowi Oddziału Z. w L. 6 czerwca 2018 r. i uwidoczniony w aplikacji F6, a zatem dostępny Centrali Z. w Warszawie.

Sąd Okręgowy uznał, że termin 1-go miesiąca nie może być wydłużony w ten sposób, iż rozpoczyna się dopiero od uzyskania wiadomości o wynikach (opisanej) kontroli przez Prezesa Z. Trafnie przyjmuje się bowiem, że termin z art. 52 § 2 k.p. rozpoczyna swój bieg także wówczas, gdy informacja o okoliczności uzasadniającej

rozwiązanie umowy dojdzie do wiadomości osoby nieupoważnionej wprowadzając do dokonywania czynności prawnych w imieniu pracodawcy, lecz zajmującej kierownicze stanowisko i zobowiązanej do przekazania tej informacji pracodawcy (art. 3¹ k.p.). Przyjęcie innego poglądu skutkowałoby istnieniem po stronie pracodawcy każdorazowo możliwości jednostronnego (przez powołanie się na wewnętrzny obieg informacji w danej organizacji) decydowania, w jakiej dacie rozpocznie się bieg terminu z art. 52 § 2 k.p. i ostatecznie skutkowałoby *de facto* możliwością wydłużania tego terminu mocą decyzji pracodawcy. Skoro protokół z kontroli przeprowadzonej w okresie od 12 marca 2018 r. do 24 kwietnia 2018 r. udostępniony został zarówno Dyrektorowi Oddziału w L. (a zatem osobie należącej do kręgu kierownictwa w strukturze Z. bezpośrednio podległej Prezesowi Z. - por. § 31 ust. 4 regulaminu organizacyjnego Z.), jak i również (przez aplikację F6) centrali Z. w Warszawie - w dniu 6 czerwca 2018 r., to od tej daty należy liczyć termin 1-go miesiąca z art. 52 § 2 k.p. Zakończył się on zatem 6 lipca 2018 r.

W tej sytuacji "zupełnie tracą na sile rażenia" zarzuty i argumenty zawarte w apelacji a dotyczące momentu złożenia powodowi oświadczenia woli o rozwiązaniu umowy o pracę. Wszystkie bowiem czynności w tym zakresie, poczynając od sporządzenia przez pracodawcę w dniu 13 sierpnia 2018 r. pisma o rozwiązaniu umowy dokonywane były już po 6 lipca 2018 r. Można jedynie na marginesie zasygnalizować, że to pracodawca (zgodnie z regułą wynikającą z art. 6 w związku z art. 61 § 1 k.c.) powinien wykazać, iż stworzył realną możliwość zapoznania się przez adresata oświadczenia woli z tym właśnie oświadczeniem. Treść notatki służbowej ukazuje, że w okresie od 13 do 20 sierpnia 2018 r. pracownicy Z. podejmowali próby doręczenia powodowi oświadczenia pracodawcy o rozwiązaniu umowy o pracę, ale za każdym razem "nikogo nie zastano w domu ani na posesji". Z notatki tej nie wynika w żaden sposób, że pracownicy zostawili powodowi jakąkolwiek informację o próbie doręczenia pisma (lub jego treści) w taki sposób, aby miał realną możliwość (art. 61 § 1 k.c.) zapoznania się z oświadczeniem woli pracodawcy.

Przejmując pogląd o możliwości odpowiedniego stosowania w tym zakresie zasad dotyczących doręczeń sądowych związanych z dwukrotnym awizowaniem przesylek i obowiązywania także w tym wypadku tzw. fikcji doręczenia, Sąd

odwoławczy uznał, że skoro awizowanie przesyłki miało miejsce 14 sierpnia 2018 r., to z upływem 7 dni do tej daty (zatem 21 sierpnia 2018 r.) oświadczenie pracodawcy zostało złożone w rozumieniu art. 61 § 1 k.c. w związku z art. 300 k.p. Nie zmienia to jednak niczego w zakresie uznania, że termin 1-go miesiąca przewidziany w art. 52 § 2 k.p. upłynął 6 lipca 2018 r., zatem rozwiązanie umowy o pracę dokonane było niezgodnie z prawem, co samo w sobie skutkowało musiło uwzględnieniem powództwa. Z tej też przyczyny Sąd Rejonowy, stwierdzając, że termin określony w art. 52 § 2 k.p. został przez pracodawcę przekroczony, nie naruszył art. 233 § 1 k.p.c.

Nie ma także żadnych podstaw do zastosowania w tym zakresie (jak sugeruje to pozwany pracodawca w apelacji) klauzul generalnych z art. 8 k.p. Pozwany nie podaje, jakie konkretnie zasady współżycia społecznego miałyby zostać przez powoda naruszone, na czym naruszenie tych zasad (ewentualnie nadużycie prawa podmiotowego) miałyby polegać i jakie konkretnie ekstraordynaryjne okoliczności sprawy przemawiają za zastosowaniem tej wyjątkowej przecież konstrukcji prawnej.

W skardze kasacyjnej od wyroku Sądu Okręgowego pozwany pracodawca zarzucił naruszenie: 1) art. 386 § 2 k.p.c., przez niestwierdzenie nieważności postępowania prowadzonego przed Sądem pierwszej instancji przejawiającej się w przeprowadzeniu przez ten Sąd rozpraw w dniach 9 sierpnia 2021 r. i 9 września 2021 r. oraz posiedzenia jawnego w dniu 13 września 2021 r., na którym wydano wyrok w sprawie, w składzie jednego sędziego zamiast w składzie jednego sędziego i dwóch ławników, co uniemożliwiło udział w sprawie czynnika społecznego i spowodowało, że skład orzekający był sprzeczny z przepisami prawa, co stanowi przesłankę nieważności postępowania na podstawie art. 379 pkt 4 k.p.c. w związku z art. 47 § 2 pkt 1 lit. a k.p.c. w związku z art. 15zszs1 ust. 1 pkt 4 ustawy covidowej w związku z art. 182 Konstytucji RP, art. 45 ust. 1 Konstytucji RP oraz art. 47b § 1 ustawy z dnia 27 lipca 2001 r. - Prawo o ustroju sądów powszechnych; 2) art. 386 § 4 k.p.c., przez nieuchylenie wyroku Sądu pierwszej instancji i nieprzekazanie sprawy do ponownego rozpoznania w sytuacji nierozpoznania przez Sąd pierwszej instancji istoty sprawy, przejawiającego się w tym, że uzasadnienie prawne wyroku Sądu pierwszej instancji stanowi mechaniczne powielenie znacznej części uzasadnienia wyroku Sądu Rejonowego w Legnicy z dnia 17 sierpnia 2021 r. w sprawie o sygn. akt IV P 173/18; 3) art. 52 § 2 k.p., przez jego błędną wykładnię polegającą na uznaniu,

że rozpoczęcie biegu miesięcznego terminu na rozwiązanie umowy o pracę bez wypowiedzenia z winy pracownika może nastąpić przed uzyskaniem przez podmiot dokonujący czynności z zakresu prawa pracy w rozumieniu art. 3¹ § 1 k.p. wiadomości o okoliczności uzasadniającej rozwiązanie umowy, co do prowadziło do ustalenia, że pozwany rozwiązał z powodem umowę o pracę z naruszeniem art. 52 § 2 k.p.; 4) art. 52 § 2 k.p., przez jego błędną wykładnię polegającą na uznaniu, że wiadomości w rozumieniu art. 52 § 2 k.p. nie należy zawężać do wiedzy ostatecznej, pewnej i sprawdzonej, co do prowadziło do ustalenia, że pozwany rozwiązał z powodem umowę o pracę z naruszeniem art. 52 § 2 k.p.; 5) art. 52 § 2 k.p. w związku z art. 61 § 1 zdanie pierwsze k.c. w związku z art. 300 k.p., przez jego błędną wykładnię polegającą na uznaniu, że awizowanie przesyłki poleconej zawierającej oświadczenie pracodawcy o rozwiązaniu stosunku pracy wraz z próbami osobistego doręczenia przez pracowników pozwanego oświadczenia woli pracodawcy, nie stwarza domniemania faktycznego możliwości zapoznania się przez pracownika z jego treścią, co do prowadziło do ustalenia, że pozwany rozwiązał z powodem umowę o pracę z naruszeniem art. 52 § 2 k.p.; 6) art. 52 § 1 pkt 1 k.p., przez jego niewłaściwe zastosowanie polegające na uznaniu, że zachowania powoda stanowiącego przyczynę rozwiązania stosunku pracy nie można zakwalifikować do kategorii "ciężkiego naruszenia podstawowych obowiązków pracowniczych", co do prowadziło do ustalenia, że pozwany pracodawca rozwiązał z powodem umowę o pracę z naruszeniem art. 52 § 1 pkt 1 k.p.

W uzasadnieniu skargi kasacyjnej pozwany pracodawca podniósł w szczególności, że zmiana składu orzekającego nastąpiła mimo braku zaistnienia przesłanek z art. 47b § 1 i 2 Prawa o ustroju sądów powszechnych. W związku z tym, że art. 182 Konstytucji RP gwarantuje udział czynnika społecznego w stanowieniu wymiaru sprawiedliwości, art. 15zzs1 ust. 1 ustawy covidowej modyfikujący skład orzekający w toku niniejszego postępowania jest sprzeczny z normą konstytucyjną i - zdaniem pozwanego pracodawcy - nie powinien znaleźć zastosowania w postępowaniu przed Sądem pierwszej instancji. Nowelizacja ustawy covidowej nie uchyliła dotychczas obowiązujących przepisów Kodeksu postępowania cywilnego oraz Prawa o ustroju sądów powszechnych ustanawiających zasady wyboru składu orzekającego. Oznacza to, że przepisy te powinny być w dalszym ciągu stosowane.

W związku z zastosowaniem tego przepisu ustawy covidowej postępowanie pierwszoinstancyjne obarczone jest wadą prawną sankcjonowaną nieważnością postępowania.

Organ rentowy zauważył także, że niemal 80% uzasadnienia wyroku Sądu pierwszej instancji stanowi kopię uzasadnienia wyroku Sądu Rejonowego w Legnicy z dnia 17 sierpnia 2021 r. w sprawie o sygn. akt IV 173/18. Nie są to jedynie "obszerne" cytowania z wcześniejszego wyroku, a zupełnie mechaniczne powielenie jego treści, które najprawdopodobniej zostało dokonane w ramach pracy na tym samym dokumencie tekstowym. Ponadto w uzasadnieniu niniejszego wyroku zawarte są także błędy oraz odniesienia do okoliczności faktycznych, które nawet nie wystąpiły w niniejszej sprawie.

Skarżący wskazał także, że miesięczny termin, w czasie którego pracodawca uprawniony jest do rozwiązania umowy z pracownikiem bez zachowania okresu wypowiedzenia z jego winy, rozpoczyna bieg dopiero od uzyskania przez pracodawcę wiadomości o okoliczności uzasadniającej dokonanie tej czynności. Osobą tą w niniejszej sprawie jest Prezes Z. Wynika to bezpośrednio z art. 73 ust. 3 pkt 7 ustawy o systemie ubezpieczeń społecznych, zgodnie z którym do zakresu działań Prezesa Zakładu należy spełnianie funkcji pracodawcy w rozumieniu przepisów Kodeksu pracy. Miesięczny termin do złożenia oświadczenia o rozwiązaniu umowy o pracę należy więc liczyć od dnia, w którym o okolicznościach uzasadniających rozwiązanie umowy dowiedział się Prezes Z.

Organ rentowy zauważył również, że samo powzięcie informacji o nagannym zachowaniu pracownika nie wyznacza daty rozpoczęcia biegu terminu. Rozpoczęciem tym nie jest również proces uwiarygodniania tych informacji w toku przeprowadzanej kontroli, a dopiero jej zakończenie. Ono bowiem dopiero stanowi rzeczywiste uwiarygodnienie tychże przesłanek. Konieczne jest jeszcze zakończenie całego procesu kontrolnego w postaci poinformowania pracodawcy przez osoby przeprowadzające kontrolę o jej wynikach.

Odnosząc się do dochowania terminu końcowego do dokonania rozwiązania umowy o pracę bez wypowiedzenia na podstawie art. 52 § 1 pkt 1 k.p. organ rentowy wskazał, że powód dokonał odbioru awizowanej wcześniej przesyłki z oświadczeniem woli pracodawcy dopiero 23 sierpnia 2018 r., a więc siedem dni po

miesięcznym terminie liczonym od 16 lipca 2018 r. zgodnie z art. 52 § 2 k.p. Oświadczenie woli pracodawcy o rozwiązaniu umowy datowane na dzień 10 sierpnia 2018 r. zostało wysłane do powoda 13 sierpnia 2018 r. zarówno listem poleconym priorytetowym za potwierdzeniem odbioru, jak i przesyłką kurierską priorytetową za potwierdzeniem odbioru do godziny 9:00 następnego dnia. Zarówno list polecony, jak i przesyłka kurierska zostały nadane za pomocą operatora pocztowego Poczta Polska S.A. Awizacja, zgodnie z informacją uzyskaną od operatora pocztowego, miała miejsce już 14 sierpnia 2018 r. Mimo to powód zwlekał z osobistym odbiorem aż do dnia 23 sierpnia 2018 r.

Dodatkowo pracownicy pozwanego próbowali aż pięciokrotnie osobiście doręczyć Powodowi oświadczenie Pracodawcy o rozwiązaniu umowy o pracę bez wypowiedzenia.

Zdaniem skarżącego Sąd Okręgowy w Legnicy powinien przyjąć domniemanie faktyczne, że Powód mógł odebrać pismo rozwiązujące z nim umowę o pracę do 16 sierpnia 2018 r., czego nie uczynił.

Co do zarzutu naruszenia art. 52 § 1 pkt 1 k.p. poprzez uznanie, że zachowania powoda zakwalifikować do kategorii "ciężkiego naruszenia podstawowych obowiązków pracowniczych organ rentowy podniósł, że ocena stopnia winy pracownika zależy od rodzaju pracy, zakresu odpowiedzialności oraz zaufania pracodawcy do działań przez niego podejmowanych. Pracodawca ma prawo wymagać podwyższonych standardów dbałości o dobro zakładu pracy od osób zajmujących stanowiska kierownicze oraz stawiać względem takich osób szersze wymagania. Na powodzie spoczywał szczególny obowiązek dbania o mienie i interes pracodawcy, dodatkowo motywowany społeczną funkcją Z. oraz interesem państwa w wydatkowaniu pieniędzy będących w dyspozycji pozwanego. Zarzuty stawiane powodowi ogniskują się na kwestiach związanych z wadliwą organizacją pracy w pionie świadczeniowym Oddziału, zwłaszcza Wydziału Zasiłków, których konsekwencją były nadużycia oraz narażenie pozwanego (i interesu publicznego) na znaczną szkodę. Zarzuty te korespondują z kształtem wymagań stawianych z mocy samego prawa powodowi, jako osobie zajmującej stanowisko kierownicze, stosownie do przytoczonego wyżej orzecznictwa. Nie ma przy tym znaczenia, czy podlegli powodowi pracownicy sygnalizowali swoim przełożonym nieprawidłowości przy

pobieraniu zasiłków od wysokich podstaw przez członków rodzin pracowników Z.. Powód miał obowiązek podejmowania inicjatywy w każdym zakresie, w tym w powyższym, w ramach wykonywania swojej funkcji i sprawowania nadzoru.

Mając na uwadze powyższe skarżący wniósł o uchylenie w całości zaskarżonego wyroku oraz wyroku Sądu pierwszej instancji i przekazanie niniejszej sprawy do ponownego rozpoznania Sądowi Rejonowemu w Legnicy, pozostawiając temu Sądowi rozstrzygnięcie o kosztach procesu, ewentualnie o uchylenie zaskarżonego wyroku w całości i przekazanie niniejszej sprawy do ponownego rozpoznania Sądowi Okręgowemu w Legnicy, pozostawiając temu Sądowi rozstrzygnięcie o kosztach procesu, a ponadto o przyjęcie skargi kasacyjnej do rozpoznania oraz o zasądzenie od powoda na rzecz pozwanego zwrotu kosztów procesu, w tym kosztów zastępstwa procesowego przed Sądem Najwyższym, według norm przepisanych.

W odpowiedzi na skargę powód wniósł o odmowę przyjęcia skargi kasacyjnej do rozpoznania, alternatywnie, w wypadku wydania postanowienia o przyjęciu jej do rozpoznania o oddalenie skargi kasacyjnej oraz o zasądzenie od pozwanego na rzecz powoda kosztów zastępstwa prawnego w postępowaniu kasacyjnym.

Sąd Najwyższy zważył, co następuje:

Skarga kasacyjna strony pozwanej nie jest uzasadniona.

Niezasadny jest zarzut naruszenia art. 386 § 2 k.p.c. polegający na niestwierdzeniu przez Sąd drugiej instancji nieważności postępowania przed Sądem pierwszej instancji, który wydał wyrok w składzie jednoosobowym, bez udziału ławników. Podnoszona nieważność miałaby dotyczyć postępowania przed sądem pierwszej instancji. Tymczasem w orzecznictwie Sądu Najwyższego utrwalona jest wykładnia, że skoro skarga kasacyjna przysługuje od orzeczeń sądu drugiej instancji, to wyłączone jest bezpośrednie badanie w postępowaniu kasacyjnym naruszenia przepisów postępowania przez sąd pierwszej instancji, w tym również naruszeń prowadzących do nieważności postępowania. Kwestia ta może podlegać badaniu i rozpoznaniu przez Sąd Najwyższy jedynie pośrednio, przez przytoczenie przez skarżącego w ramach podstawy kasacyjnej z art. 398³ § 1 pkt 2 k.p.c. stosownego

zarzutu naruszenia przez sąd odwoławczy art. 378 § 1 lub art. 386 § 2 k.p.c. Wobec tego uchybienie sądu drugiej instancji, polegające na niewzięciu pod rozwagę - z urzędu lub w ramach zarzutu apelacyjnego - nieważności postępowania przed sądem pierwszej instancji, stanowi usprawiedliwioną podstawę kasacyjną z art. 398³ § 1 pkt 2 k.p.c. tylko wówczas, gdy mogło mieć istotny wpływ na wynik sprawy przed sądem drugiej instancji (por. wyroki Sądu Najwyższego: z dnia 21 listopada 1997 r., I CKN 825/97, OSNP 1998 nr 5, poz. 81; z dnia 10 lutego 1998 r., II CKN 600/97, OSP 1999 nr 3, poz. 58; z dnia 18 stycznia 2005 r., II PK 151/04, OSNP 2005 nr 17, poz. 262; z dnia 8 maja 2007 r., II PK 297/06, Monitor Prawniczy 2007 nr 11, poz. 587; z dnia 23 czerwca 2009 r., III UK 16/09, LEX nr 518055; z dnia 22 lutego 2011 r., II UK 290/10, LEX nr 817531; z dnia 13 lipca 2011 r., II UK 11/11, LEX nr 1043978; z dnia 7 marca 2012 r., II PK 154/11, LEX nr 1211147; z dnia 14 maja 2012 r., I UK 376/11, LEX nr 1215130; z dnia 22 marca 2016 r., II UK 105/15, LEX nr 2023157; z dnia 28 czerwca 2016 r., II UK 288/15, LEX nr 2107096; z dnia 17 stycznia 2017 r., I UK 497/15, LEX nr 2203528, w literaturze zob. M. Szymanowski: Pozbawienie strony możliwości obrony jej praw jako przyczyna nieważności postępowania w orzecznictwie Sądu Najwyższego, Radca Prawny. Zeszyty naukowe 2021 nr 1, s. 37). Skarżący Zakład Ubezpieczeń Społecznych (Z.) wywodzi, w jaki sposób nieprawidłowy (jego zdaniem) skład orzekający mógł wpłynąć na wyrok Sądu pierwszej instancji, nie zdołał jednak wykazać, że mógł mieć wpływ na wynik postępowania (wyrok) przed Sądem drugiej instancji.

Należy także zwrócić uwagę, że w uchwale składu siedmiu sędziów z dnia 26 kwietnia 2023 r., III PZP 6/22 (OSNP 2023 nr 10, poz. 104) Sąd Najwyższy wyjaśnił, że rozpoznanie sprawy cywilnej przez sąd drugiej instancji w składzie jednego sędziego ukształtowanym na podstawie art. 15zzs1 ust. 1 pkt 4 ustawy covidowej ogranicza prawo do sprawiedliwego rozpatrzenia sprawy (art. 45 ust. 1 Konstytucji RP), ponieważ nie jest konieczne dla ochrony zdrowia publicznego (art. 2 i art. 31 ust. 3 Konstytucji RP) oraz prowadzi do nieważności postępowania (art. 379 pkt 4 k.p.c.). Sąd Najwyższy postanowił nadać tej uchwale moc zasady prawnej, jednakże ustalił, że przyjęta w uchwale wykładnia prawa obowiązuje od dnia jej podjęcia. W uzasadnieniu tej uchwały Sąd Najwyższy podkreślił, że uznanie wszystkich orzeczeń wydanych do dnia 26 kwietnia 2023 r. w składzie, o którym mowa w

art. 15zzs1 ust. 1 pkt 4 ustawy covidowej, za dotknięte nieważnością z uwagi na naruszenie prawa strony do sądu wskutek wydania orzeczenia przez sąd orzekający w składzie jednoosobowym, zostało ocenione przez Sąd Najwyższy za niepożądane ze społecznego punktu widzenia. Zmuszałoby bowiem wielu obywateli do ponoszenia kosztów i trudów ponownego rozpoznawania spraw lub powtarzania postępowań już zakończonych niezależnie od tego, czy z perspektywy prawa materialnego rozstrzygnięcie było rzeczywiście wadliwe. Ponadto możliwość wzruszania orzeczeń tylko z powodu dotychczasowego respektowania regulacji art. 15zzs1 ust. 1 pkt 4 ustawy covidowej - bez uwzględnienia kontekstu konstytucyjnego - nadszarpnęłaby również wizerunek sądów. Z tych względów, w pełni akceptując argumentację zawartą chociażby w uchwale pełnego składu Sądu Najwyższego z dnia 28 stycznia 2014 r., BSA I-4110-4/13 (OSNC 2014 Nr 5, poz. 49), Sąd Najwyższy uznał, że ochrona dobra i interesów obywateli jako najwyższa wartość konstytucyjna (art. 1 Konstytucji RP), a także powaga władzy sądowniczej i jej znaczenie w działalności państwa, nakazuje znieść wsteczne skutki wykładni, która legła u podłoża tej uchwały (vide: również postanowienie Sądu Najwyższego z 2 sierpnia 2023 r., III USK 18/23, LEX nr 3590558). Wskazując na powyższe i idąc kierunkowo za wykładnią zawartą w uchwale siedmiu sędziów z dnia 26 kwietnia 2023 r., III PZP 6/22, Sąd Najwyższy w składzie orzekającym uznał, że w sprawie nie zachodzi nieważność postępowania (art. 379 pkt 4 k.p.c.) ze względu na nieprawidłowy skład sądu.

Nie jest również uzasadniony zarzut nierozpoznania istoty sprawy przez Sąd pierwszej instancji (art. 386 § 4 k.p.c.). W orzecznictwie pojęcie "nierozpoznania istoty sprawy" jest rozumiane jednolicie. W wyrokach Sądu Najwyższego z dnia 9 stycznia 2001 r., I PKN 642/00 (OSNAPiUS 2002 nr 17, poz. 409), z dnia 5 lutego 2002 r., I PKN 845/00 (OSNP 2004 nr 3, poz. 46), z dnia 12 lutego 2002 r., I CKN 486/00 (OSP 2003 nr 3, poz. 36), z dnia 25 listopada 2003 r., II CK 293/02 (LEX nr 151622) oraz z dnia 16 czerwca 2011 r., I UK 15/11 (OSNP 2012 nr 15-16, poz. 199) przyjęto, że do nierozpoznania istoty sprawy dochodzi wówczas, gdy rozstrzygnięcie sądu pierwszej instancji nie odnosi się do tego, co było przedmiotem sprawy, gdy sąd zaniechał zbadania materialnej podstawy żądania albo merytorycznych zarzutów strony, bezpodstawnie przyjmując, że istnieje przesłanka materialnoprawna lub

procesowa unicestwiająca roszczenie (podobnie w wyroku z dnia 26 stycznia 2011 r., IV CSK 299/10, LEX nr 784969; z dnia 12 listopada 2007 r., I PK 140/07, OSNP 2009 nr 1-2, poz. 2 oraz z dnia 25 listopada 2003 r., II CK 293/02, LEX nr 151622). Żadna z tych sytuacji nie zaszła w rozpoznawanej sprawie. Skarżący Zakład zresztą tego rodzaju argumentów nie przywołuje, natomiast wywodzi, że duża część uzasadnienia wyroku Sądu pierwszej instancji stanowi kopię uzasadnienia innego wyroku Sądu Rejonowego w Legnicy. Jak trafnie stwierdził jednak Sąd Najwyższy w wyroku z dnia 7 października 2015 r., II PK 253/14 (LEX nr 1956348), powielenie uzasadnienia innego wyroku, zwłaszcza gdy dotyczy on sprawy analogicznej pod względem faktycznym i prawnym, a sąd orzekający podziela stanowisko zajęte przez sąd orzekający w tej innej sprawie, nie narusza przepisów postępowania (art. 328 § 2 k.p.c.). Taki sposób postępowania sądu orzekającego (choć niezbyt elegancki) jest nawet racjonalny. Nie ma bowiem potrzeby odmiennego formułowania uzasadnienia, skoro sąd w pełni zgadza się z już istniejącym rozstrzygnięciem w analogicznej sprawie i jego motywami. Sąd powinien jednak w takim wypadku wyraźnie wskazać tę sprawę, zaznaczyć, że rozstrzyga sprawę do niej analogiczną i w pełni zgadza się z orzeczeniem zapadłym w tej sprawie oraz z jego uzasadnieniem. Wymaga tego wzgląd na potrzebę pokazania linii orzeczniczej danego sądu w sprawach tego samego rodzaju oraz poszanowanie dla składu orzekającego, do którego dorobku należy wypracowanie sposobu ich rozstrzygania i związanej z nim argumentacji prawnej. Nawet jednak niepowołanie się na "pierwotne" orzeczenie nie oznacza naruszenia przepisów postępowania. Nie ma bowiem znaczenia dla prawidłowości samego orzeczenia w rozpoznanej sprawie (nawiasem mówiąc skarżący Zakład w skardze kasacyjnej bez odwołania powiela w znacznej części uzasadnienie wyroku Sądu Najwyższego z dnia 12 lipca 2023 r., II PSKP 112/21, LEX nr 3579823). W konsekwencji nieuprawniona jest teza, że powielenie treści uzasadnienia wyroku z innej analogicznej sprawy świadczy o tym, że Sąd pierwszej instancji nie zbadał podstawy materialnej pozwu, jak również skierowanych do niego zarzutów merytorycznych, czy nie odniósł się do tego, co było przedmiotem sprawy (zob. też wyrok Sądu Najwyższego z dnia 13 września 2016 r., I PK 207/15, LEX nr 2120886).

Nieuzasadnione są również podnoszone przez skarżący Zakład zarzuty naruszenia prawa materialnego, a w szczególności dotyczące naruszenia w różny

sposób art. 52 § 2 k.p. Zgodnie z treścią tego przepisu rozwiązanie umowy o pracę bez wypowiedzenia z winy pracownika nie może nastąpić po upływie 1 miesiąca od uzyskania przez pracodawcę wiadomości o okoliczności uzasadniającej rozwiązanie umowy. W orzecznictwie utrwalony jest pogląd, że przewidziany w art. 52 § 2 k.p. termin zaczyna biec od dnia, w którym osoba upoważniona do rozwiązania stosunku pracy albo inna osoba należąca - w świetle schematu organizacyjnego - do kierownictwa zakładu pracy uzyskała wiadomość o takim postępowaniu pracownika, które uzasadnia zastosowanie wobec niego konsekwencji prawnych w postaci rozwiązania z nim umowy o pracę w trybie art. 52 § 1 pkt 1 k.p. (por. w szczególności wyrok Sądu Najwyższego z dnia 28 października 1976 r., I PKN 74/76, OSNCP 1977 nr 5-6, poz. 100). W wyroku z dnia 8 lutego 2022 r., I PSKP 52/21 (LEX nr 3343351) Sąd Najwyższy stwierdził, że miesięczny termin należy liczyć od uzyskania przez pracodawcę sprawdzonych, pewnych, zweryfikowanych informacji o okoliczności, która uzasadnia rozwiązanie umowy. Wiąże się z tym konieczność ustalenia, kogo należy zaliczyć do kręgu osób, do wiadomości których musi dotrzeć wiedza o konkretnych zachowaniach pracownika, dających podstawę do bezzwłocznego zakończenia z nim umowy o pracę. Sąd Najwyższy w wyroku z dnia 24 kwietnia 2019 r., II PK 7/18 (Przegląd Legislacyjny 2021 nr 1, s. 149-154, z glosą A. Musiały; LEX nr 2650827) podkreślił, że w przypadkach, gdy przełożeni, mimo powinności, nie przekazują wiedzy o zachowaniu pracownika, można uznać, że termin nie zacznie biec do czasu powzięcia wiadomości przez osobę z art. 3¹ § 1 k.p. Inaczej jest, gdy osoba ta jest nieobecna, a pracodawca nie przewidział możliwości jej zastępstwa. W takim wypadku nie dochodzi do opóźnienia rozpoczęcia biegu terminu.

Analiza art. 52 § 2 k.p. może być prowadzona z przedmiotowego i podmiotowego punktu widzenia (na co trafnie zwrócił uwagę Sąd Najwyższy w wyroku z dnia 18 września 2008 r., II PK 28/08, LEX nr 785524). Ten ostatni wątek został odwzorowany w przepisie w lapidarny sposób. Stwierdzono bowiem, że wiadomość o okolicznościach uzasadniających rozwiązanie umowy ma zostać uzyskana "przez pracodawcę". Jeśli skonfrontuje się to wymaganie z art. 3 k.p., to staje się jasne, że ustawodawca posłużył się pewnym skrótem myślowym. Przyswojenie wiedzy o "okolicznościach" dotyczy tylko osób fizycznych, a nie podmiotów nieożywionych. Oznacza to, że w przypadku jednostek organizacyjnych

czy osób prawnych wiadomość musi dotrzeć do osoby albo organu zarządzającego lub do innej osoby wyznaczonej do dokonywania czynności w sprawach z zakresu prawa pracy - art. 3¹ § 1 k.p. (wyroki Sądu Najwyższego: z dnia 17 grudnia 1997 r., I PKN 432/97, OSNAPiUS 1998 nr 21, poz. 625; z dnia 7 grudnia 1999 r., I PKN 431/99, OSNAPiUS 2001 nr 9, poz. 300; z dnia 7 grudnia 1999 r., I PKN 439/99, OSNAPiUS 2001 nr 9, poz. 301; z dnia 11 kwietnia 2000 r., I PKN 590/99, OSNAPiUS 2001 nr 18, poz. 558; z dnia 5 lipca 2002 r., I PKN 389/01, OSNP 2004 nr 8, poz. 135; z dnia 29 czerwca 2005 r., I PK 233/04, OSNP 2006 nr 9-10, poz. 148; z dnia 20 stycznia 2011 r., I PK 112/10, LEX nr 738389; z dnia 28 października 1976 r., I PRN 74/76, OSNCP 1977 nr 5 - 6, poz. 100; OSPiKA 1977 nr 7-8, poz. 127, z glosą J. Krzyżanowskiego; z dnia 1 lipca 1999 r., I PKN 135/99, OSNAPiUS 2000 nr 18, poz. 689; z dnia 17 stycznia 2012 r., I PK 83/11, LEX nr 1124845; z dnia 14 kwietnia 2015 r., II PK 146/14, LEX nr 1712813; z dnia 16 lutego 2017 r., II PK 372/15, LEX nr 2269088). Dotarcie danych (wiedzy o faktach) do tej osoby nie zawsze uruchamia bieg miesięcznego terminu. Zważywszy na złożoność materii, której wiadomość dotyczy, w niektórych przypadkach można uznać, że bieg terminu zacznie się dopiero po kilku albo kilkunastu dniach potrzebnych na zapoznanie się z informacją i przeanalizowanie jej przez osobę zarządzającą (wyrok Sądu Najwyższego z dnia 24 lipca 2009 r., I PK 44/09, LEX nr 548915).

Odnosząc się do wskazanego problemu, konieczne jest uwzględnienie dwóch zmiennych. Po pierwsze, w orzecznictwie Sądu Najwyższego przyjmuje się, że termin z art. 52 § 2 k.p. nie rozpoczyna się, gdy świadomość okoliczności uzasadniających zastosowanie sankcji występuje jedynie po stronie osób będących wprawdzie w hierarchii zawodowej przełożonymi pracownika, ale do których zadań i kompetencji nie należy dokonywanie w imieniu pracodawcy czynności prawnych z zakresu prawa pracy (wyroki Sądu Najwyższego: z dnia 17 listopada 1997 r., I PKN 361/97, OSNAPiUS 1998 nr 17, poz. 503; z dnia 10 października 2000 r., I PKN 77/00, LEX nr 1167845; z dnia 9 maja 2017 r., II PK 80/16, LEX nr 2294398), bądź też osób, które korzystają tylko z doraźnego upoważnienia organu zarządzającego daną jednostką organizacyjną do rozwiązania stosunku pracy (por. wyrok Sądu Najwyższego z dnia 7 grudnia 1999 r., I PKN 439/99, OSNAPiUS 2001 nr 9, poz. 301). Pogląd ten ma potwierdzenie w tym, że to osoba z art. 3¹ § 1 k.p., a nie żadna

inna, powinna mieć świadomość co do rodzaju i zakresu naruszeń obowiązków przez pracownika (na czynnik świadomości Sąd Najwyższy zwracał uwagę w wyroku z dnia 22 września 2004 r., I PK 466/03, LEX nr 1615726 i w wyroku z dnia 4 czerwca 2002 r., I PKN 242/01, LEX nr 1157543).

Z drugiej jednak strony aspekt organizacyjny jest domeną pracodawcy. Zwrócił na to uwagę Sąd Najwyższy w wyroku z dnia 29 czerwca 2005 r., I PK 233/04 (OSNP 2006 nr 9-10, poz. 148). W jego uzasadnieniu Sąd Najwyższy postawił tezę, zgodnie z którą termin z art. 52 § 2 k.p. rozpoczyna bieg od uzyskania wiadomości o okoliczności uzasadniającej rozwiązanie umowy o pracę przez jednego z członków wieloosobowego organu zarządzającego jednostką organizacyjną będącą pracodawcą. Za tym poglądem przemawia to, że nieprawidłowości w zakresie przepływu informacji nie mogą obciążać pracownika w tym znaczeniu, iż rozpoczęcie biegu terminu z art. 52 § 2 k.p. będzie przesunięte na jego niekorzyść. Tak jak pracodawca musi przeprowadzić sprawnie i niezwłocznie postępowanie wyjaśniające co do podstaw rozwiązania umowy o pracę, tak samo musi zorganizować przepływ informacji co do tych okoliczności w ramach organów (osób) upoważnionych do reprezentacji pracodawcy w sprawach z zakresu prawa pracy. W ten nurt orzeczniczy wpisuje się również pogląd, że rozpoczęcie biegu terminu z art. 52 § 2 k.p. ocenia się przy uwzględnieniu podstawowej staranności pracodawcy. W rezultacie, jeśli informacja o przyczynach rozwiązania umowy o pracę jest w posiadaniu przełożonych pracownika (osób zatrudnionych w kadrach) i bez trudu może się z nimi zapoznać osoba z art. 3¹ § 1 k.p., to miesięczny termin z art. 52 § 2 k.p. może rozpocząć bieg zanim informacja o przyczynach zwolnienia dotrze do pracownika zarządzającego (wyrok Sądu Najwyższego z dnia 14 listopada 2012 r., I PK 117/12, LEX nr 1308036). Sytuacja ta nie jest jednoznaczna ze stanem faktycznym, w którym ani przełożeni, ani osoba uprawniona do rozwiązania umowy o pracę nie mają świadomości o naruszeniu obowiązków, choć wiedza o tym jest dostępna - w takim wypadku Sąd Najwyższy w wyroku z dnia 10 maja 2018 r., II PK 76/17 (OSNP 2019 nr 1, poz. 2) słusznie uznał, że termin z art. 52 § 2 k.p. zaczyna biec dopiero od faktycznego powzięcia wiadomości, a nie od momentu, kiedy wiedza ta była dla pracodawcy potencjalnie dostępna.

Sumując ten wątek zasadne zdaje się być odwołanie do myśli wyrażonej przez Sąd Najwyższy w wyroku z dnia 19 lipca 2005 r., II PK 394/04 (LEX nr 1615914). Polega ona na spostrzeżeniu, że ustalenie chwili powzięcia wiedzy o zdarzeniu uzasadniającym rozwiązanie umowy o pracę zależy od okoliczności konkretnego przypadku, a określenie uniwersalnego wzorca jest możliwe tylko w ograniczonym zakresie. Zapatrywanie to daje asumpt do twierdzenia, że przedstawione orzecznictwo niekoniecznie się wyklucza. W pewnych przypadkach dopiero dotarcie wiadomości do osoby z art. 3¹ § 1 k.p. uruchamia bieg terminu z art. 52 § 2 k.p., w innej konfiguracji zdarzeń miesięczny termin rozpocznie się wcześniej. Zmienną pozostaje aspekt organizacyjny. W przypadkach, gdy przełożeni, mimo powinności, nie przekazują wiedzy o zachowaniu pracownika, można uznać, że termin nie zaczyna biec do czasu powzięcia wiadomości przez osobę z art. 3¹ § 1 k.p.

Podobne poglądy wyrażane są w doktrynie. Podkreśla się, że art. 52 § 2 k.p. wymaga, aby to pracodawca uzyskał wiadomość. Zależność ta jest trudna, jeśli nie niemożliwa do zrealizowania w przypadku, gdy zatrudniającym jest jednostka organizacyjna, która jako podmiot nieożywiony nie może postrzegać i przetwarzać napływających danych. Należy zatem przyjąć, że owo "uzyskanie wiadomości" dotyczy nie pracodawcy, ale osób uprawnionych do jego reprezentacji. Zwraca się uwagę, że wprowadzie aspekt poznawczy ma pozycję dominującą, to jednak w zindywidualizowanych przypadkach ustępuje czynnikowi organizacyjnemu. Zastosowano ten sam wzorzec co przy obiektywizacji pojęcia "uzyskanie wiadomości". Wprowadzie decydująca dla rozpoczęcia biegu terminu z art. 52 § 2 k.p. jest świadomość zatrudniającego o przyczynach z art. 52 § 1 k.p., jednak wyjątkowo pracodawca nie może zasłaniać się jej brakiem, jeśli tolerował wadliwą organizację przepływu informacji. Oznacza to, że aspekt poznawczy konkuruje w tym wypadku z aspektem organizacyjnym (P. Prusinowski: O zakazie z art. 52 § 2 kodeksu pracy w ujęciu przedmiotowym, PiZS 2020 nr 11, s. 18-23).

Biorąc pod uwagę powyższe argumenty należy uznać, że nie można zaakceptować stanowiska skarżącego Z., iż w stanie faktycznym ustalonym w rozpoznawanej sprawie nie nastąpiło przekroczenie ustawowego terminu do złożenia oświadczenia o rozwiązaniu umowy o pracę bez wypowiedzenia. Ustalone zostało bezspornie, że w dniu 6 czerwca 2018 r. przedłożono dyrektorowi Oddziału Z. w L.

(bezpośrednio podległego Prezesowi Z.) protokół kontroli przeprowadzonej w okresie od 12 marca 2018 r. do 24 kwietnia 2018 r., w którym stwierdzono nieprawidłowości i nadużycia w zakresie realizacji zadań związanych z obsługą wypłaty świadczeń krótkoterminowych. Protokół ten był uwidoczniony w aplikacji F6, a zatem był dostępny Centrali Z. w Warszawie. Zasadniczo już od tych zdarzeń mógłby być liczony termin z art. 52 § 2 k.p. Nadtom w dniu 16 lipca 2018 r. Dyrektor Departamentu Kontroli Wewnętrznej Centrali Z. przedłożył Prezesowi Z. notatkę służbową z tego samego dnia w sprawie wstępnych ustaleń z kontroli doraźnej w zakresie oceny prawidłowości przeprowadzonych przez KTW wybranych postępowań kontrolnych oraz podejmowanych w Oddziale decyzji w zakresie udzielanych ulg w spłacie należności. Z treści notatki wynikało, że na podstawie przeprowadzonych czynności kontrolnych stwierdzono występowanie od kilku lat nieprawidłowości i nadużyć w zakresie realizacji zadań związanych z obsługą wypłaty świadczeń krótkoterminowych. Nie może więc być wątpliwości, że w tych konkretnych okolicznościach faktycznych dotyczących układu personalnego i organizacyjnego, miesięczny termin z art. 52 § 2 k.p. rozpoczął bieg co najmniej w dniu 16 lipca 2018 r., czyli upływał z dniem 16 sierpnia 2018 r.

Występujący w sprawie problem wiąże się z oceną, kiedy oświadczenie woli pracodawcy o rozwiązaniu umowy o pracę bez wypowiedzenia zostało złożone powodowi wobec jego nieobecności w pracy w okresie od 6 sierpnia 2018 r. do 23 sierpnia 2018 r. (powód przebywał na zwolnieniu lekarskim). Pisemne oświadczenie pracodawcy z dnia 13 sierpnia 2018 r. pracownicy strony pozwanej próbowali doręczyć powodowi w okresie od 13 sierpnia do 20 sierpnia 2018 r. w miejscu zamieszkania, ale "nikogo nie zastano w domu ani na posesji". Pierwsze awizo doręczenia przesyłki pocztowej z pismem zawierającym oświadczenie woli pracodawcy miało miejsce 14 sierpnia 2018 r., czyli termin odbioru tej przesyłki wyznaczony w tym awizie (7 dni) upływał 21 sierpnia 2018, a więc już po upływie terminu z art. 52 § 2 k.p. (po 16 sierpnia 2018 r.). Ostatecznie powód (ściślej jego żona) odebrał przesyłkę pocztową w dniu 23 sierpnia 2018 r. (czyli również po upływie terminu z art. 52 § 2 k.p.). W rozpoznawanej sprawie jedyną możliwością, aby uznać, że pracodawca zachował termin z art. 52 § 2 k.p. stwarza koncepcja wykładni, że już pierwsze awizo przesyłki pocztowej (jego data decyduje) stwarza możliwość

zapoznania się adresata z treścią oświadczenia woli w rozumieniu art. 61 § 1 k.c. (a nie data w niej wyznaczona z upływem 7-miu dni, czy też data drugiego awizo, bądź data upływu terminu wyznaczonego w drugim awizo).

W tym zakresie obszerny i całościowy wywód przedstawił Sąd Najwyższy w uzasadnieniu wyroku z dnia 12 lipca 2023 r., II PSKP 112/21 (LEX nr 3579823), w którym stwierdził, że 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 (por. 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). 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 też, 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 (por. 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 (por. wyroki Sądu Najwyższego: z dnia 11 grudnia 1996 r., I PKN 36/96, OSNAPiUS 1997 nr 14, poz. 251; 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 (por. również wyrok Sądu Najwyższego z dnia 15 stycznia 1990 r., I CR 1410/89, LEX nr 9006).

W orzecznictwie przeważa więc (dominuje) pogląd, że skutek doręczenia - a ściślej domniemanie możliwości zapoznania się z treścią pisemnego oświadczenia woli w przypadku nieodbierania przesyłki pocztowej - następuje z upływem terminu odbioru po drugim awizo (w literaturze por.: A. Rycak: Powszechna ochrona trwałości stosunku pracy, Rozdział piąty. pkt 2. Pojęcie i sposób wypowiedzenia, Warszawa 2013; W. Sanetra [w:] Kodeks pracy. Komentarz, wyd. III, Warszawa 2013 - art. 264, pkt 2; Kodeks pracy. Komentarz, pod red. A. Sobczyka, Warszawa 2014 - art. 30, pkt IV.4; M. Raczkowski [w:] M.M. Gersdorf, M. Raczkowski, K. Rączka: Kodeks pracy. Komentarz, wyd. III, Warszawa 2014, - art. 300, pkt 15; A. Bigaj: Prawo do urlopu wypoczynkowego, Rozdział X, pkt 3.1. Zakaz rozwiązywania umowy o pracę za wypowiedzeniem, Warszawa 2015; A. Piszczek: Rozdział 1, pkt 3. Wymogi formalne oświadczenia woli o rozwiązaniu umowy o pracę bez wypowiedzenia ppkt 3.1. Forma oraz A. Piszczek: Rozdział 3. pkt 3.1. Termin dochodzenia roszczeń [w:] A. Piszczek, K. Stefański, Z. Góral (red. naukowa serii): Rozwiązanie umowy o pracę bez wypowiedzenia, Warszawa 2017; A. Wypych-Żywicka, P. Prusinowski, P. Nowik: Rozdział 11. pkt 11.4.1.3. Forma i termin rozwiązania umowy o pracę bez wypowiedzenia [w:] System prawa pracy. Tom II. Indywidualne prawo pracy. Część ogólna, pod. red. K.W. Barana i G. Goździewicza, Warszawa 2017; K. Gonera [w:] Kodeks pracy. Komentarz, wyd. VII, pod red. L. Florka, Warszawa 2017 - art. 300, pkt 7; K. Jaśkowski, E. Maniewska: Komentarz aktualizowany do Kodeksu pracy, Warszawa 2018 - art. 30, pkt 2.1; Z. Góral: Rozdział 1. pkt 3.1. Złożenie oświadczenia woli o wypowiedzeniu [w:] P. Prusinowski, K. Stefański, M. Włodarczyk, Z. Góral (red. naukowa serii): Wypowiedzenie stosunku pracy, Warszawa 2018; J. Witkowski: Przesądowy etap ustalenia liczby członków organizacji związkowej, PiZS 2020 nr 1, s. 33; R. Trzaskowski [w:] Kodeks cywilny. Komentarz. Tom I. Część ogólna, cz. 2 (art. 56-125), pod. red. Jacka Gudowskiego, Warszawa 2021 - art. 61, pkt 21; K. Pietruszyńska: Zdaniem Państwowej Inspekcji Pracy. Rozwiązanie umowy o pracę bez wypowiedzenia, PiZS 2021 nr 2, s. 46).

Skarżący Zakład w swojej argumentacji przywołuje i prezentuje pogląd, według którego już pierwsze awizo pozostawione w skrzynce pocztowej przez operatora pocztowego jest wystarczające do przyjęcia domniemanie, że adresat mógł zapoznać się z jego treścią. Tylko taka wykładnia - jak wyżej przedstawiono -

pozwała na uznanie, że pracodawca w ustalonym stanie faktycznym dochował terminu z art. 52 § 2 k.p. (jeszcze raz powtarzając, miesięczny termin rozpoczął bieg co najmniej w dniu 16 lipca 2018 r. i upływał z dniem 16 sierpnia 2018 r. a oświadczenie woli pracodawcy z 13 sierpnia 2018 r. awizowano pierwszy raz 14 sierpnia 2018 r i powód zapoznał się z nim - jego żona odebrała przesyłkę - w dniu 23 sierpnia 2018 r.). W literaturze przedmiotu takie zapatrywanie spotyka się jednak z uzasadnioną krytyczną oceną, którą podziela skład orzekający Sądu Najwyższego. Zwraca się uwagę na to, że poczta nie zna treści awizowanych listów, nie może zatem powiadomić pracownika-adresata, że awizowany list zawiera właśnie oświadczenie woli o rozwiązaniu umowy o pracę. W rezultacie nie można obciążać pracownika skutkami (nawet świadomego) nieodebrania przesyłki, której treści nie zna (tak wyraźnie A.M. Świątkowski: Kodeks pracy. Komentarz, Warszawa 2012 - art. 30, lit. B. Skutki prawne wypowiedzenia, pkt 1 oraz art. 300 lit. E. Art. 61 KC).

Mając na uwadze powyższe Sąd Najwyższy orzekł jak w sentencji w oparciu o art. 398¹⁴ k.p.c. O kosztach orzeczono na podstawie art. 98 § 1 i 1¹ k.p.c.

(I.T.)

[a!]