



WYROK W IMIENIU RZECZYPOSPOLITEJ POLSKIEJ

Dnia 14 maja 2024 r.

Sąd Najwyższy w składzie:

SSN Bohdan Bieniek (przewodniczący, sprawozdawca)

SSN Krzysztof Staryk

SSA Marek Szymanowski

w sprawie z powództwa F. W.

przeciwko Zakładowi Ubezpieczeń Społecznych w W.

o przywrócenie do pracy, wynagrodzenie,

po rozpoznaniu na posiedzeniu niejawnym w Izbie Pracy i Ubezpieczeń
Społecznych w dniu 14 maja 2024 r.,

skargi kasacyjnej strony pozwanej od wyroku Sądu Okręgowego w Legnicy
z dnia 21 lipca 2022 r., sygn. akt V Pa 38/22,

1. oddala skargę kasacyjną,

**2. zasądza od pozwanego na rzecz powoda kwotę 2.025 (dwa
tysiące dwadzieścia pięć) zł tytułem zwrotu kosztów zastępstwa
procesowego w postępowaniu kasacyjnym.**

SSA Marek Szymanowski Bohdan Bieniek Krzysztof Staryk

UZASADNIENIE

Sąd Rejonowy w Legnicy, wyrokiem z dnia 17 stycznia 2022 r., przywrócił F. W. do pracy w Zakładzie Ubezpieczeń Społecznych w W. na dotychczasowych warunkach pracy i płacy (pkt I), zasądził na jego rzecz od pozwanego kwotę 211.215,40 brutto tytułem wynagrodzenia za czas pozostawiania bez pracy - pod warunkiem jej podjęcia w wyniku przywrócenia (pkt II), dalej idące powództwo oddalił (pkt III) oraz orzekł o kosztach procesu (pkt IV).

Powód F. W. był zatrudniony w Zakładzie Ubezpieczeń Społecznych od 1 września 1981 r. Od 1 kwietnia 1998 r. zatrudniony był na stanowisku Naczelnika Wydziału Zasiłków Oddziału w L. Był pracownikiem cenionym, cechował się samodzielnością, dobrym przygotowaniem merytorycznym, posiadał dużą wiedzę w zakresie kontroli świadczeń krótkoterminowych. Z własnej inicjatywy uzupełniał swoją wiedzę w formach szkolnych, pozaszkolnych oraz poprzez samokształcenie. Ukończył liczne kursy i szkolenia organizowane przez ZUS. W grudniu 2004 r. Prezydent Rzeczypospolitej Polski, w uznaniu dotychczasowej nienagannej pracy zawodowej i związkowej, postanowił odznaczyć powoda Srebrnym Krzyżem Zasługi. W październiku 2009 r., Prezes ZUS, za wieloletnią pracę i wkład w kreowanie właściwego wizerunku ZUS nadał powodowi Srebrną Odznakę ZUS. W 2016 r. z okazji 40-lecia pracy zawodowej w ZUS, powód otrzymał nagrodę jubileuszową oraz podziękowania za okazane zaangażowanie, wysiłek i skuteczność w wykonywaniu powierzonych mu obowiązków od Prezesa ZUS oraz Dyrektora Oddziału ZUS w L. W październiku 2017 r. Prezydent Rzeczypospolitej Polski, w uznaniu dotychczasowego dorobku zawodowego, postanowił odznaczyć powoda Medalem Złotym za długoletnią służbę. Powód regularnie otrzymywał nagrody pieniężne za realizację powierzonych zadań oraz nagrody za szczególne osiągnięcia mające wpływ na funkcjonowanie Oddziału ZUS.

W okresie od 7 do 26 lutego 2018 r. przeprowadzono postępowanie wyjaśniające w sprawie weryfikacji prawidłowości postępowania w sprawach z wysoką podstawą wymiaru ubezpieczenia chorobowego. Przedmiot postępowania stanowiły, ujawnione przez jednego z pracowników, sprawy świadczeniobiorców powiązanych z pracownikami oddziału, w przypadku których dokonano wypłaty świadczeń krótkoterminowych od zadeklarowanych wysokich podstaw wymiaru składek. Wyniki postępowania zostały przekazane Dyrektorowi Oddziału w celu

omówienia z członkami dyrekcji i zainteresowanymi kierownikami wydziałów. Dyrektor Oddziału ZUS w L. zapoznał się z ww. notatką w dniu 5 marca 2018 r.

W okresie od lutego do kwietnia 2018 r., w tym po zapoznaniu się z ww. notatką, Dyrektor Oddziału ZUS w L. informował Centralę o sytuacji w Oddziale. Nadto, Centrala ZUS-otrzymywała na bieżąco informacje, które zamieszczane były w systemie, w aplikacji F6, w związku z przeprowadzanymi kolejnymi kontrolami doraźnymi.

W dniu 9 marca 2018 r. Dyrektor Oddziału ZUS w L. zarządził przeprowadzenie kontroli doraźnej „Organizacja pracy w Wydziale Zasiłków oraz w Wydziale Ubezpieczeń i Składek-1 i jej wpływ na obsługę spraw z zakresu zasiłków z ubezpieczenia chorobowego”. W okresie od 12 marca 2018 r. do 24 kwietnia 2018 r. KTW przeprowadził kontrolę doraźną w zakresie organizacji pracy w ZAS oraz w UBS-1 i jej wpływu na obsługę spraw z zakresu zasiłków z ubezpieczenia chorobowego. W wyniku analizy spraw oraz przyjętych wyjaśnień w 12. sprawach na 44. poddanych kontroli, potwierdzono, że osoby o nazwiskach zbieżnych są spokrewnione z 10 pracownikami ZUS (wyjątek stanowi 1 osoba, która jest byłym mężem pracownika UBS-1). Pracownicy zatrudnieni są w wydziałach UBS-1 (4 osoby), ZAS (3 osoby), RKS-3 (1 osoba), OKK (1 osoba), CWI (1 osoba). Łączna kwota pobranych przez nich zasiłków to 2.574.980.95 zł. Protokół z przedmiotowej kontroli został sporządzony 5 czerwca 2018 r i przedłożony Dyrekcji Oddziału ZUS w L. Został także zamieszczony w aplikacji F6, umożliwiając pracownikom JDKW Centrali ZUS zapoznanie się z jej treścią.

W dniu 29 czerwca 2018 r. Prezes ZUS polecił przeprowadzenie kontroli doraźnej w zakresie oceny prawidłowości przeprowadzonych przez KTW wybranych postępowań kontrolnych oraz podejmowanych w Oddziale ZUS w L. decyzji w zakresie udzielanych ulg w spłacie należności. Następnie w dniu 2 lipca 2018 r. Dyrektor Oddziału ZUS w L. został poinformowany, że w Oddziale zostanie przeprowadzona kontrola przez Departament Kontroli Wewnętrznej Centrali ZUS.

Kontrola przeprowadzona przez kontrolerów Departamentów Kontroli Wewnętrznej Centrali ZUS odbyła się w I. Oddziale ZUS w dniach od 9 do 20 lipca 2018 r. W dniu 16 lipca 2018 r. Dyrektor Departamentu Kontroli Wewnętrznej Centrali ZUS przedłożył Prezesowi ZUS 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 ZUS w L. 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 – w ocenie kontrolujących – w Oddziale ZUS 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 ZUS w L. naczelników wskazanych wydziałów – oraz – niedopełnienie obowiązków przez pracowników na stanowiskach właściwego nadzoru na poziomie naczelników wydziałów.

Wobec powyższego, pismem z 25 lipca 2018 r. pracodawca wystąpił do przewodniczącej reprezentującego powoda związku zawodowego z wnioskiem o wyrażenie zgody na rozwiązanie z nim jako zatrudnionym na stanowisku naczelnika Wydziału Zasiłków w Oddziale ZUS w L. bez zachowania okresu wypowiedzenia z winy pracownika. Pismem z 26 lipca 2018 r. Związek Zawodowy Pracowników Zakładu Ubezpieczeń Społecznych Zarząd Główny poinformował stronę pozwaną, że działając na podstawie art. 32 ustawy o związkach zawodowych, nie wyraża zgody na rozwiązanie z powodem umowy o pracę.

Strona pozwana rozwiązała z powodem umowę o pracę bez zachowania okresu wypowiedzenia, na podstawie oświadczenia z 1 sierpnia 2018 r. Jako przyczynę wskazano ciężkie naruszenie przez niego podstawowych obowiązków pracowniczych, w tym wynikających z Regulaminu Organizacyjnego Zakładu Ubezpieczeń Społecznych, polegające na tym, że pełniąc funkcję Naczelnika Wydziału Zasiłków w Oddziale ZUS w L. i będąc odpowiedzialnym za sprawowanie kontroli i nadzoru nad prawidłowością wykonywanych zadań i czynności przez podległych pracowników (do wyniku z karty zakresu obowiązków i odpowiedzialności oraz uprawnień pracownika) oraz będąc zobowiązanym do podejmowania decyzji w sprawach należących do właściwości wydziału, powód zaniechał wobec ubezpieczonych (męża J. S. - Naczelnika UBS-L męża K. P. - Naczelnika RKS, teścia

i matki M. B. - pracownika UBS-1, żony T. D. - pracownika Centrum Wsparcia Informatycznego, byłego męża M. N. - pracownika UBS-1, męża M. L. - pracownika ZAS oraz brata M. N.1 - pracownika ZAS) działań zmierzających do przeprowadzenia kontroli orzekania o czasowej niezdolności do pracy, kontroli prawidłowości wykorzystania zwolnienia od pracy oraz zweryfikowania zasadności podlegania ubezpieczeniom społecznym, mimo zaistnienia okoliczności uzasadniających podjęcie takich działań, w następstwie czego wypłacane były świadczenia na rzecz członków rodzin pracowników ZUS w łącznej wysokości 2.608.610 zł za okres od 2011 r. do 2018 r.

Oświadczenie pracodawcy zostało nadane przesyłką poleconą w dniu 2 sierpnia 2018 r., z uwagi na przebywanie powoda na zwolnieniu lekarskim w okresie od 24 lipca 2018 r. do 19 sierpnia 2018 r. Przesyłka była dwukrotnie awizowana, zaś 17 sierpnia 2018 r. powód odebrał pismo z placówki pocztowej.

Strona pozwana rozwiązała umowy o pracę również ze wszystkimi członkami kierownictwa Oddziału ZUS w L..

Oceniając wskazane przyczyny rozwiązania z powodem stosunku pracy Sąd Rejonowy stwierdził, że były one niekonkretne a powód nie rozumiał stawianych mu zarzutów. Nadto były one nieuzasadnione. Z tego względu Sąd pierwszej instancji uznał powództwo w zakresie przywrócenia do pracy za uzasadnione, o czym orzekł na podstawie art. 56 § 1 k.p., stwierdzając jednocześnie, że zmiana przez Sąd z urzędu roszczenia o przywrócenie do pracy na roszczenie odszkodowawcze jest niedopuszczalne z racji art. 45 § 3 k.p. w związku z art. 56 § 2 k.p. W ocenie Sądu, zgromadzony w niniejszej sprawie materiał dowodowy, nie dawał podstaw do przyjęcia trafności zastosowania w stosunku do powoda rozwiązania umowy o pracę w trybie art. 52 k.p. Co ważne oceniając okoliczności sprawy Sąd uznał, że działanie pracodawcy stanowiło naruszenie przepisów ograniczających dopuszczalność rozwiązania umowy o pracę. Strona pozwana podnosiła, że o przyczynach uzasadniających rozwiązanie umowy o pracę dowiedziała się 16 lipca 2018 r., to jest w dniu, w którym została sporządzona notatka służbowa DKW 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, prowadzonej w Oddziale ZUS w L.

w okresie od 2 do 20 lipca 2018 r. Okolicznością bezsporną jest, że oświadczenie pracodawcy, datowane na 1 sierpnia 2018 r., zostało nadane na adres powoda przesyłką poleconą 2 sierpnia 2018 r. W tym czasie (w okresie od 24 lipca 2018 r. do 19 sierpnia 2018 r.) powód przebywał na zwolnieniu lekarskim. Przesyłka zawierająca oświadczenie pracodawcy była dwukrotnie awizowana. Powód odebrał przesyłkę z placówki pocztowej 17 sierpnia 2018 r.

Sąd wskazał, 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. Domniemanie to może być jednak obalone przez pracownika w wyniku przeprowadzenia dowodu na okoliczność braku wiedzy o nadejściu przesyłki lub braku fizycznej możliwości zapoznania się z treścią oświadczenia pracodawcy przed upływem terminu przeznaczonego na podjęcie przesyłki poleconej zawierającej to oświadczenie, mimo jej dwukrotnego awizowania. W okresie od 24 lipca 2018 r. do 19 sierpnia 2018 r. powód przebywał na zwolnieniu lekarskim, co zdaniem Sądu miało istotne znaczenie z punktu widzenia wykazywania tej okoliczności.

W ocenie Sądu, pracodawca, mając wiedzę już w dniu 16 lipca 2018 r. o treści notatki, która stanowiła podstawę - zdaniem strony pozwanej - do podjęcia decyzji o rozwiązaniu z powodem umowy o pracę bez wypowiedzenia, późno, bo dopiero w dniu 1 sierpnia 2018 r. przygotowała oświadczenie o rozwiązaniu umowy w trybie art. 52 k.p. Zdaniem Sądu, pracodawca nie wykazał należytej staranności, aby zmieścić się w terminie wskazanym w art. 52 § 2 k.p. Nadto Sąd Rejonowy wskazał, że pracodawca nie podjął żadnych dodatkowych działań, w celu doręczenia powodowi przesyłki w inny sposób.

Sąd Okręgowy w Legnicy, wyrokiem z dnia 21 lipca 2022 r., zmienił wyrok Sądu Rejonowego w Legnicy z dnia 17 stycznia 2022 r. w ten sposób, że zasądzoną w pkt II kwotę określił na 61.180,36 zł i oddalił powództwo w pozostałym zakresie, nie naruszając zawartego w tym punkcie rozstrzygnięcia w dalszej części, w pkt V zasądził od powoda na rzecz Zakładu Ubezpieczeń Społecznych Oddział w W. kwotę 4.192,30 złotych tytułem zwrotu kosztów procesu, a ponadto apelację w pozostałym

zakresie oddalił oraz zasądził od powoda na rzecz strony pozwanej tytułem zwrotu kosztów postępowania apelacyjnego kwotę 4.630,80 zł.

Sąd Okręgowy podzielił w pełni stanowiska Sądu pierwszej instancji, co do zasad obowiązujących przy ustalaniu daty zapoznania się z oświadczeniem woli przesłanych za pośrednictwem poczty. W jego ocenie, to strona pozwana wybrała ten sposób przekazania swojego oświadczenia, biorąc na siebie ryzyko jego spóźnionego w stosunku do wymogu z art. 52 § 2 k.p. - dojścia do pracownika. Ponadto, strona pozwana przyznała w odpowiedzi na pozew, że informację o okolicznościach uzasadniających rozwiązanie umowy o pracę, Prezes upoważniona do podejmowania czynności w zakresie prawa pracy, otrzymała 16 lipca 2018 r. W ocenie Sądu odwoławczego, strona pozwana miała wiedzę o okolicznościach uzasadniających rozwiązanie umowy o pracę już wcześniej, to jest wraz z przedłożeniem Dyrektorowi Oddziału ZUS w L. dnia 6 czerwca 2018 r. protokołu z kontroli doraźnej, zleconej w Oddziale dnia 9 marca 2018 r. Protokół ten umieszczony został w wewnętrznej aplikacji F6, dostępnej Działowi Kontroli Wewnętrznej ZUS. Jego treść była zatem stronie pozwanej znana. Ustalenia tego protokołu były zbieżne z informacją jaką otrzymała Prezes ZUS w dniu 16 lipca 2018 r. W protokole tym wskazano również powoda jako odpowiedzialnego za stwierdzone uchybienia. Tak więc w ocenie Sądu Okręgowego przewidziany w art. 52 § 2 k.p. termin jednego miesiąca nie może być wydłużony przez twierdzenie, że rozpoczyna się dopiero od uzyskania wiadomości o wynikach kontroli zleconej przez Prezesa ZUS. 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 możliwością de facto wydłużania tego terminu mocą decyzji pracodawcy.

W dalszej części Sąd Okręgowy wskazał, że w sprawie było niesporne, że powód był osobą, której stosunek pracy podlegał szczególnej ochronie na podstawie art. 32 ust. 1 pkt 1 ustawy o związkach zawodowych. Z tego powodu powodowi również przysługiwały roszczenia przewidziane w art. 56 § 1 k.p., skoro pracodawca nie uzyskał stosownej zgody.

Sąd Okręgowy uznał za konieczne dokonanie korekty w zakresie wysokości przyznanego wynagrodzenia za okres pozostawania bez pracy, bowiem powód od 24 października 2019 r. uzyskał uprawnienia emerytalne i od tego czasu pobiera emeryturę. Ustalenie to nie wpłynęło jednak na wysokość zasądzzonego przez Sąd Rejonowy wynagrodzenia za okres pozostawania bez pracy - co nie było właściwe. Pobieranie emerytury w okresie nieświadczenia pracy na skutek naruszającego przepisy rozwiązania umowy o pracę w trybie art. 52 § 1 k.p. a następnie uzyskanie prawa do pełnego wynagrodzenia za ten sam okres kłóciłoby się z zasadami sprawiedliwości. Skorzystanie przez powoda z prawa do otrzymania wynagrodzenia za cały okres pozostawania bez pracy bez uwzględnienia pobieranej emerytury byłoby niezgodne nadto z jego społeczno-gospodarczym przeznaczeniem. Takim przeznaczeniem jest bowiem naprawienie szkody z tytułu utraconych zarobków nie zaś uzyskanie przez emeryta dodatkowych korzyści.

Skargę kasacyjną wywiódł pełnomocnik pracodawcy, zaskarżając wyrok Sądu Okręgowego w części, w odniesieniu do pkt. I tiret pierwszy, w zakresie w jakim Sąd zasądził od pozwanego na rzecz powoda kwotę 61.180,36 zł tytułem wynagrodzenia za czas pozostawania bez pracy oraz w odniesieniu do pkt. II, w którym oddalił apelację w pozostałym zakresie.

W podstawach skargi kasacyjnej wskazał na naruszenie przepisów postępowania, a mianowicie (-) art. 378 § 1 zd. 1 w związku z art. 387 § 2¹ pkt 2 k.p.c., przez brak oceny zarzutów apelacyjnych wskazujących na zaniedbanie powoda, wyczerpujące znamiona ciężkiego naruszenia podstawowych obowiązków pracowniczych, co doprowadziło do błędnej oceny powództwa z perspektywy art. 8 k.p. oraz wewnętrznej sprzeczności uzasadnienia wyroku i w konsekwencji miało istotny wpływ na wynik sprawy, (-) art. 378 § 1 zd. 1 w związku z art. 387 § 2¹ pkt 1 k.p.c., przez nierozpoznanie zawartych w apelacji zarzutów naruszenia przez Sąd pierwszej instancji art. 233 § 1 k.p.c. oraz niewskazanie podstawy faktycznej rozstrzygnięcia, co miało istotny wpływ na wynik sprawy oraz przepisów prawa materialnego, to jest (-) 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 doprowadziło do ustalenia, że pozwany rozwiązał z powodem umowę o pracę z naruszeniem art. 52 § 2 k.p., (-) art. 52 § 2 k.p. w związku z art. 61 § 1 zd. 1 k.c. w związku z art. 300 k.p., przez jego błędną wykładnię polegającą na uznaniu, że podwójne awizowanie przesyłki poleconej zawierającej oświadczenie pracodawcy o rozwiązaniu stosunku pracy 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., (-) art. 6 k.c. w związku z art. 300 k.p., przez błędne zastosowanie i obciążenie pozwanego obowiązkiem wykazania, że powód miał możliwość wcześniejszego odebrania przesyłki zawierającej oświadczenie o rozwiązaniu stosunku pracy, mimo, iż to na powodzie ciążył obowiązek wykazania, że takiej możliwości nie miał.

Mając na uwadze powyższe, skarżący wniósł o uchylenie wyroku w części, w jakiej Sąd zasądził od pozwanego na rzecz powoda kwotę 61.180,36 zł tytułem wynagrodzenia za czas pozostawania bez pracy oraz w odniesieniu do pkt. II, w którym oddalił apelację w pozostałym zakresie i przekazanie niniejszej sprawy do ponownego rozpoznania Sądowi Okręgowemu w Legnicy, pozostawiając temu Sądowi rozstrzygnięcie o kosztach procesu.

W odpowiedzi na skargę kasacyjną powód wniósł o jej oddalenie oraz zasądzenie od strony pozwanej na rzecz powoda zwrotu kosztów postępowania kasacyjnego, w tym kosztów zastępstwa procesowego według norm przepisanych.

Sąd Najwyższy zważył, co następuje:

Skarga kasacyjna strony pozwanej nie jest uzasadniona. Wstępnie należy zaznaczyć, że identyczny spór rozpoznał już Sąd Najwyższy (wyrok z dnia 13 grudnia 2023 r., III PSKP 14/23, niepubl.) i oddalił skargę kasacyjną pozwanego. Zawarte tam argumenty w pełni aprobuje rozpoznający skargę kasacyjną skład Sądu Najwyższego.

Odnosnie do zarzutu naruszenia art. 378 § 1 zd. 1 w związku z art. 387 § 2¹ pkt 2 k.p.c., skarżący nie dostrzega różnicy w ocenie dokonanej przez Sąd Okręgowy i przyjęciu – w dalszych rozważaniach – hipotetycznych założeń, których ewentualne ziszczenie nie wpłynęłoby na wynik rozstrzygnięcia. Naruszenie przez sąd drugiej instancji zasad sporządzania uzasadnienia orzeczenia (aktualnie uregulowanych w art. 327¹ k.p.c. oraz art. 387 § 2¹ k.p.c.) jedynie wyjątkowo może stanowić usprawiedliwioną podstawę kasacyjną, co ma miejsce, gdy wskutek uchybienia wymaganiom stawianym uzasadnieniu zaskarżone orzeczenie nie poddaje się kontroli kasacyjnej. Taka sytuacja w niniejszej sprawie nie występuje. Sąd Okręgowy dokonał oceny zarzutów apelacyjnych, odnoszących się do wskazanych w uzasadnieniu oświadczenia pracodawcy zaniechań powoda, które według apelujących, miały wyczerpywać znamiona ciężkiego naruszenia podstawowych obowiązków pracowniczych. Sąd ten wskazał, że postawione powodowi zarzuty niewłaściwego wykonywania obowiązków pracowniczych nadzoru nad podległymi pracownikami, zaniechania działań zmierzających do przeprowadzenia kontroli orzekania o czasowej niezdolności do pracy, prawidłowości wykorzystania zwolnień od pracy, weryfikowania zasadności podlegania ubezpieczeniom społecznych, które doprowadziły do powstania szeregu nieprawidłowości, nie uzasadniają rozwiązania umowy o pracę w trybie art. 52 § 1 pkt 1 k.p. Taka ocena Sądu była podparta argumentem, że do zwolnienia w trybie art. 52 § 1 pkt 1 k.p. może dojść jedynie w razie ciężkiego naruszenia podstawowych obowiązków pracowniczych z winy umyślnej lub winy nieumyślnej w formie rażącego niedbalstwa. Takiej postaci winy powodowi przypisać nie można było, czemu dał wyraz Sąd pierwszej instancji w przedstawionej w uzasadnieniu argumentacji, którą to argumentację Sąd Okręgowy podzielił, wskazując jednocześnie na brak konieczności jej powielania. Należy przypomnieć, że z ustanowionego obowiązku rozpoznania sprawy w granicach apelacji w art. 378 § 1 k.p.c. nie wynika konieczność osobnego omówienia przez sąd w uzasadnieniu wyroku każdego argumentu podniesionego w apelacji. Za wystarczające uznaje się odniesienie się do sformułowanych w apelacji zarzutów i wniosków w sposób wskazujący na to, że zostały one przez sąd drugiej instancji w całości rozważone przed wydaniem orzeczenia. Jednocześnie, te ustalenia Sądu Okręgowego, które wskazują, że powód był wysoko cenionym pracownikiem, a

stwierdzone nieprawidłowości były w znacznej części rezultatem przyjętego, na spotkaniu w gronie 6 osób w dniu 16 września 2014 r., zakresu kontroli osób podlegających ubezpieczeniu chorobowemu i korzystających za zasiłku – skarżący konsekwentnie pomija. Sąd Okręgowy wyraźnie wskazał, że przyjęcie zapadłych tam ustaleń nie może być traktowane jako takie naruszenie obowiązków pracowniczych, które można kwalifikować z art. 52 § 1 pkt 1 k.p., a tym bardziej jako uchybienie powodujące możliwość zastosowania wobec powoda art. 8 k.p.

Mając na uwadze powyższe, należy stwierdzić, że bezprzedmiotowe stają się argumenty skarżącego, przedstawione w oparciu o tezy zawarte w wyroku Sądu Najwyższego z dnia 26 maja 2021 r., II PSKP 22/21, LEX nr 3252426, zgodnie z którymi, prawo działacza związkowego do ochrony trwałości stosunku pracy nie ma charakteru bezwzględnego. Zindywidualizowane okoliczności sprawy mogą uzasadniać oddalenie powództwa pracownika o przywrócenie do pracy i zasądzenie w to miejsce odszkodowania, a w wyjątkowych wypadkach oddalenie powództwa w całości. Sąd Okręgowy w swojej argumentacji dostrzegł, że zakaz orzekania o odszkodowaniu w sytuacji prawnej powoda nie jest jednak bezwzględny i w tym zakresie skorygował stanowisko Sądu Rejonowego, wskazując jednocześnie, że w rozpoznawanej sprawie – wobec poczynionych ustaleń faktycznych – brak jest jednak przesłanek do zastosowania art. 477¹ k.p.c. w związku z art. 8 k.p. i art. 32 ust. 1 ustawy o związkach zawodowych.

Dalsze zarzuty skarżącego w tej płaszczyźnie również nie znajdują zrozumienia i akceptacji. Skarżący bowiem ponownie pomija te ustalenia Sądu Okręgowego, które nie pasują do prezentowanego przez niego ciągu argumentacyjnego. Stwierdzenie Sądu Okręgowego, że „nawet uznanie zarzutów apelacji w omówionym zakresie (wskazujących na zaniedbanie powoda wyczerpujące znamiona ciężkiego naruszenia podstawowych obowiązków pracowniczych) nie mogło prowadzić do zajęcia odmiennego stanowiska w zakresie zaskarżonego wyroku”, Sąd Okręgowy poprzedza słowami „niezależnie bowiem od wyników tej oceny już uwagi poczynione wyżej uzasadniały przyjęte rozstrzygnięcie”. Owe uwagi – do których skarżący nie nawiązał – stanowiły o tym, że przekroczenie przez pracodawcę terminu art. 52 § 2 k.p. i naruszenie zakazu rozwiązywania umów

z pracownikami szczególnie chronionymi bez zgody organizacji związkowej, miało zasadnicze znaczenie dla ostatecznego rozstrzygnięcia.

Również zarzut naruszenia art. 52 § 2 k.p. okazał się nietrafny. W tej materii – w analogicznej sprawie - wypowiedział się obszernie Sąd Najwyższy w cytowanym już wyroku w sprawie III PSKP 14/21. W orzecznictwie utrwalony jest pogląd, że przewidziany w art. 52 § 2 k.p. termin zaczyna biec od dnia, w którym osoba upoważniona do rozwiązywania 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. Przystosowanie 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).

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.

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 (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, że w stanie faktycznym ustalonym w rozpoznawanej sprawie nie

nastąpiło przekroczenie ustawowego terminu do złożenia oświadczenia o rozwiązaniu umowy o pracę bez wypowiedzenia.

Ustalono zostało bezspornie, że w dniu 6 czerwca 2018 r. przedłożono dyrektorowi Oddziału ZUS w L. (bezpośrednio podległego Prezesowi Zakładu Ubezpieczeń Społecznych) 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 ZUS w W. Zasadniczo już od tych zdarzeń mógłby być liczony termin z art. 52 § 2 k.p. Nadto w dniu 16 lipca 2018 r. Dyrektor Departamentu Kontroli Wewnętrznej Centrali ZUS przedłożył Prezesowi ZUS 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 24 lipca 2018 r. do 19 sierpnia 2018 r. (powód przebywał na zwolnieniu lekarskim). Oświadczenie pracodawcy zostało nadane przesyłką poleconą w dniu 2 sierpnia 2018 r. Przesyłka była dwukrotnie awizowana, pierwsza awizacja miała miejsce 3 sierpnia 2018 r., natomiast druga w dniu 13 sierpnia 2018 r. zaś 17 sierpnia 2018 r. powód odebrał pismo z placówki pocztowej.

W rozpoznawanej sprawie jedyną możliwość, 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). Ten pogląd nie jest zasadny, co jednoznacznie rozstrzygnął wyrok w sprawie III PSKP 14/23. 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. Goździewicz, 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 w swojej argumentacji przywołuje i prezentuje pogląd, według którego już pierwsze awizo pozostawione w skrzynce pocztowej przez operatora pocztowego jest wystarczające do przyjęcia domniemania, że adresat mógł zapoznać się z jego treścią. W tym celu cytuje fragment monografii pod redakcją Z. G. poświęconej rozwiązywaniu umów o pracę bez wypowiedzenia, w której autor podzielił stanowisko M. R. o konieczności nawet bardziej rygorystycznego podejścia: „zdaniem tego autora momentem, w którym pracownik ma możliwość zapoznania się z treścią oświadczenia pracodawcy, określającym zarówno chwilę zakończenia stosunku pracy, jak i początek biegu 21-dniowego terminu na żądanie przywrócenia do pracy lub odszkodowania, jest 2. dzień po pierwszej próbie doręczenia przesyłki. Zwraca on uwagę, że niekiedy ze względów organizacyjnych odebranie listu w dniu awizowania może być niemożliwe, nie ma natomiast uzasadnienia dla oczekiwania na odebranie przesyłki do ostatniego dnia przed jej odesłaniem nadawcy, zwłaszcza w świetle

obciążającego pracownika obowiązku współdziałania w wykonaniu zobowiązania oraz zachowania przeciętnej staranności w działaniu (art. 354 i 355 k.c.)” (A. Piszczek: Wymogi formalne oświadczenia woli o rozwiązaniu umowy o pracę bez wypowiedzenia [w:] Z. Góral (red.), Rozwiązanie umowy o pracę bez wypowiedzenia. Warszawa 2017). Jednocześnie – po raz kolejny – pomija kończące ten cytat zdania, a mianowicie, że „pracownik może oczywiście wykazać, że nie miał możliwości zapoznania się z treścią oświadczenia, np. z uwagi na chorobę czy nieobecność spowodowaną wyjazdem, i tym samym nie doszło do złożenia mu oświadczenia woli”.

Propozycja zawarta w konkluzji uzasadnienia podstaw kasacyjnych, aby Sąd Okręgowy przyjął domniemanie faktyczne, zgodnie z którym powód mógł odebrać pismo rozwiązujące z nim umowę o pracę do 16 sierpnia 2018 r. – wobec ustaleń faktycznych – nie znajduje żadnego uzasadnienia. Jednocześnie w literaturze przedmiotu 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 wyrażnie 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). Tym samym nie można zgodzić się ze skarżącym, że doszło do naruszenia art. 6 k.c. w związku z art. 300 k.p.

Mając na uwadze powyższe, Sąd Najwyższy orzekł jak w sentencji w oparciu o art. 398¹⁴ k.p.c. O kosztach orzeczono w myśl art. 98 § 1 w związku z art. 398²¹ k.p.c.

[SOP]

[ms]