



## **WYROK W IMIENIU RZECZYPOSPOLITEJ POLSKIEJ**

Dnia 12 lipca 2023 r.

Sąd Najwyższy w składzie:

SSN Józef Iwulski (przewodniczący)

SSN Maciej Pacuda (sprawozdawca)

SSN Krzysztof Staryk

w sprawie z powództwa A.K.

przeciwko Zakładowi Ubezpieczeń Społecznych w Warszawie

o ustalenie sposobu ustania stosunku pracy, wynagrodzenie,

po rozpoznaniu na posiedzeniu niejawnym w Izbie Pracy i Ubezpieczeń

Społecznych w dniu 12 lipca 2023 r.,

skargi kasacyjnej strony pozwanej od wyroku Sądu Okręgowego w Warszawie

z dnia 5 grudnia 2019 r., sygn. akt XXI Pa 441/19,

**oddala skargę kasacyjną.**

## **UZASADNIENIE**

Powód A.K. po ostatecznym sprecyzowaniu pozwu, wniósł o ustalenie, że stosunek pracy łączący go z pozwanym Zakładem Ubezpieczeń Społecznych w Warszawie rozwiązał się w dniu 16 sierpnia 2017 r., w wyniku złożonego przez powoda oświadczenia o rozwiązaniu umowy o pracę bez wypowiedzenia z winy

pracodawcy, oraz o zasądzenie wynagrodzenia za okres od dnia 11 sierpnia 2017 r. do dnia 16 sierpnia 2017 r. w kwocie 1.745,52 zł wraz z odsetkami za opóźnienie od dnia 17 sierpnia 2017 r. do dnia zapłaty. Jako roszczenie ewentualne powód zgłosił żądanie zasądzenia na jego rzecz od pozwanego odszkodowania w kwocie 18.750 zł z tytułu niezgodnego z prawem oraz nieuzasadnionego rozwiązania umowy o pracę bez wypowiedzenia z winy pracownika.

Sąd Rejonowy dla Warszawy-Żoliborza – Sąd Pracy i Ubezpieczeń Społecznych w Warszawie wyrokiem z dnia 14 marca 2019 r. umorzył postępowanie w zakresie dotyczącym kwoty 1.379,48 zł, ustalił, że stosunek pracy między pozwanym a powodem ustał na mocy złożonego przez powoda oświadczenia z dnia 16 sierpnia 2017 r. o rozwiązaniu umowy o pracę bez wypowiedzenia z winy pracodawcy, zasądził od pozwanego na rzecz powoda kwotę 1.745,46 zł wraz z odsetkami ustawowymi za opóźnienie od dnia 17 sierpnia 2017 r. do dnia zapłaty, oddalił powództwo w pozostałym zakresie, zasądził od pozwanego na rzecz powoda kwotę 855 zł tytułem zwrotu kosztów zastępstwa procesowego oraz nadał wyrokowi w części dotyczącej zasądzonego wynagrodzenia rygor natychmiastowej wykonalności, a także nieuiszczone koszty sądowe przejął na rachunek Skarbu Państwa.

Sąd Rejonowy ustalił, że powód był zatrudniony u pozwanego na podstawie umowy o pracę na czas nieokreślony od dnia 11 kwietnia 2016 r., początkowo na stanowisku Radcy Prezesa, a następnie Dyrektora Gabinetu Prezesa, w pełnym wymiarze czasu pracy, za wynagrodzeniem w kwocie 12.500 zł brutto. W dniu 1 czerwca 2017 r. złożył pozwanemu oświadczenie o wypowiedzeniu umowy o pracę z zachowaniem 3-miesięcznego okresu wypowiedzenia. Umowa o pracę miała ulec rozwiązaniu z dniem 30 września 2017 r. Powód został skierowany na urlop wypoczynkowy od dnia 19 czerwca 2017 r. do dnia 18 lipca 2017 r., a następnie został zwolniony z obowiązku świadczenia pracy.

Sąd pierwszej instancji ustalił ponadto, że pracownik pozwanego – S.C. próbowała osobiście doręczyć powodowi oświadczenie pozwanego o rozwiązaniu umowy o pracę bez wypowiedzenia z winy pracownika, z powodu ciężkiego naruszenia obowiązków pracowniczych. Nie zastała jednak powoda w miejscu jego zamieszkania. W dniu 8 sierpnia 2017 r. do powoda przesłano więc to oświadczenie

drogą pocztową - listem poleconym. Przesyłka ta była w dniu 10 sierpnia 2017 r. awizowana, a następnie w dniu 18 sierpnia 2017 r. ponownie awizowana. W dniu 25 sierpnia 2017 r. nastąpił zwrot przesyłki pozwanemu. Powód nie otrzymał awiza przesyłki skierowanej do niego przez pracodawcę. Nie wiedział też, że przesyłka skierowana do niego przez pracodawcę znajduje się na poczcie. Powód nie miał również świadomości, że pracodawca zamierza rozwiązać z nim stosunek pracy w trybie natychmiastowym.

Sąd Rejonowy ustalił także, że w dniu 16 sierpnia 2017 r., o godzinie 10:32, zostało doręczone pozwanemu w jego siedzibie oświadczenie powoda o rozwiązaniu umowy o pracę bez wypowiedzenia z winy pracodawcy, wskazujące w treści art. 55 § 1<sup>1</sup> k.p. oraz przyczynę, to jest ciężkie naruszenie przez pracodawcę podstawowych obowiązków wobec pracownika i stosowany wobec niego mobbing. Powodowi wypłacono wynagrodzenie za okres od dnia 1 do dnia 10 sierpnia 2017 r. Średnie miesięczne wynagrodzenie powoda, liczone jak ekwiwalent za urlop wypoczynkowy, wynosiło 12.800 zł. Wynagrodzenie za okres od dnia 11 do dnia 16 sierpnia 2017 r. wynosiło zaś 1.745,46 zł.

Powołując się na tak ustalony stan faktyczny sprawy, Sąd pierwszej instancji wstępnie stwierdził, że roszczenie powoda, sprowadzające się do ustalenie istnienia stosunku pracy (do dnia 16 sierpnia 2017 r.), nie wymagało nawet wykazywania istnienia interesu prawnego, bowiem dla ustawodawcy jest on oczywisty, skoro z ustaleniem istnienia stosunku pracy, jego datą, sposobem rozwiązania, wiąże wiele różnorodnych uprawnień (kwestia ubezpieczenia zdrowotnego i jego daty końcowej, kwestia ubezpieczenia społecznego, kwestia sposobu ustania stosunku pracy ma znaczenie dla uprawnień do zasiłków, np. dla bezrobotnych, itp.).

Następnie Sąd Rejonowy przypomniał, że powód złożył oświadczenie o rozwiązaniu umowy o pracę w miejscu siedziby pozwanego, zachowując skuteczną formę wyrażenia swojej woli. Pozwany twierdził natomiast, że w dniu 8 sierpnia 2017 r. skutecznie nadał z wykorzystaniem drogi pocztowej własne oświadczenie woli o rozwiązaniu umowy o pracę z winy pracownika bez wypowiedzenia, podkreślając, że oświadczenie to zostało wysłane listem poleconym, oraz że pierwsza próba doręczenia tego oświadczenia powodowi miała miejsce w dniu 10 sierpnia 2017 r., a zatem w tym dniu powód mógł zapoznać się z tym oświadczeniem.

Zdaniem Sądu pierwszej instancji, twierdzenie pozwanego nie było jednak uzasadnione. Przy ocenie, czy oświadczenie woli o rozwiązaniu umowy o pracę zostało złożone, a więc czy powód miał realną możliwość zapoznania się z jego treścią, należy bowiem posilkować się regulacją doręczeń zawartą w przepisach procesowych; w szczególności dotyczy to tych wypadków, w których doręczenie następuje przez pocztę. Oświadczenie woli pracodawcy o rozwiązaniu stosunku pracy jako jednostronna czynność prawna wywołuje skutek prawny w momencie złożenia przez pracodawcę tego oświadczenia pracownikowi. Jednakże przepisy Kodeksu pracy nie regulują tego, w jakim momencie trwającego stosunku pracy dochodzi do złożenia oświadczenia woli drugiej stronie. Z tego też względu, należy posilkowo odnieść się do przepisów Kodeksu cywilnego. Zgodnie zatem z art. 61 § 1 zdanie pierwsze k.c. w związku z art. 300 k.p. oświadczenie woli, które ma być złożone innej osobie, jest złożone z chwilą, gdy doszło do niej w taki sposób, że mogła zapoznać się z jego treścią. Z kolei w myśl art. 30 § 3 k.p. oświadczenie każdej ze stron o wypowiedzeniu lub rozwiązaniu umowy o pracę bez wypowiedzenia powinno zostać złożone na piśmie. Dlatego za chwilę złożenia oświadczenia woli strony stosunku pracy należy uznać moment prawidłowego doręczenia adresatowi pisma zawierającego oświadczenie woli o rozwiązaniu stosunku pracy. Podjęcie przez pracownika zawiadomienia o przesyłce pocztowej skierowanej na jego adres przez pracodawcę (awizo) nie jest jednak równoznaczne z dojściem do niego zawartego w tej przesyłce oświadczenia woli o rozwiązaniu umowy o pracę w taki sposób, że mógł się zapoznać z jego treścią (art. 61 k.c. w związku z art. 300 k.p.). Dwukrotne awizowanie przesyłki poleconej zawierającej oświadczenie pracodawcy o rozwiązaniu stosunku pracy stwarza domniemanie faktyczne możliwości zapoznania się przez pracownika z jego treścią, co oznacza przerzucenie na niego ciężaru dowodu braku możliwości zapoznania się z treścią oświadczenia pracodawcy. Na gruncie art. 61 k.c. w związku z art. 300 k.p., nie można natomiast wymagać od pracownika wykazywania aktywności w poszukiwaniu możliwości zapoznania się z treścią oświadczenia woli pracodawcy, z którym powinien się hipotetycznie liczyć (przewidywać), ani też, by z uwagi na prawdopodobne rozwiązanie z nim umowy o pracę był zobowiązany do przebywania w domu, podporządkowując w ten sposób swoje życie pozazawodowe oczekiwaniom

(wygodzie) pracodawcy. Tzw. „realna możliwość” zapoznania się z oświadczeniem woli nie może być bowiem pojmowana w sposób abstrakcyjny, powinna być analizowana w sposób konkretny z uwzględnieniem okoliczności danego przypadku. Takie jej pojmowanie nie może przy tym wiązać się z przyjęciem założenia, że na pracowniku ciąży jakieś dodatkowe powinności zachowania się w określony sposób w jego życiu pozazawodowym (ograniczenia co do przebywania w tym lub w innym miejscu). Samo nawet otrzymanie awiza (zapoznanie się z nim) nie jest równoznaczne z dotarciem do adresata oświadczenia woli w taki sposób, iż mógł zapoznać się on z jego treścią. Możliwość taka powstaje dopiero w chwili, gdy w zwykłym toku czynności (zachowań) adresat (powód) uzyskuje realną możliwość zapoznania się z treścią przesyłki pocztowej, co wymaga udania się na pocztę.

Z okoliczności ustalonych w sprawie wynikało zaś, że powód nie zapoznał się nawet z treścią awiza przesyłki skierowanej do niego przez pracodawcę. Dlatego Sąd Rejonowy doszedł do wniosku, że powód od dnia 10 do dnia 16 sierpnia 2017 r., nie mógł zapoznać się z treścią oświadczenia pracodawcy, gdyż list znajdował się w placówce pocztowej, a on sam nie miał świadomości, iż taka przesyłka skierowana do niego tam się znajduje. Powód nie miał również świadomości, że pracodawca zamierza rozwiązać z nim stosunek pracy w trybie natychmiastowym (art. 52 k.p.) Należało zatem uznać za uzasadnione żądanie powoda ustalenia, że łączący strony stosunek pracy został rozwiązany w dniu 16 sierpnia 2017 r. i to na mocy oświadczenia pracownika bez wypowiedzenia.

Odnosząc się z kolei do roszczenia powoda o zasądzenie wynagrodzenia, Sąd pierwszej instancji stwierdził, że w zakresie kwoty 1.379,48 zł powództwo zostało cofnięte. W sprawie nie zachodziły natomiast okoliczności skutkujące uznaniem cofnięcia pozwu za niedopuszczalne. Mając to na uwadze, Sąd Rejonowy uznał, że powód cofnął pozew co do kwoty 1.379,48 zł ze skutkiem prawnym i na mocy art. 355 § 1 k.p.c. w tym zakresie umorzył postępowanie. W pozostałym zakresie żądanie powoda o zasądzenie wynagrodzenia za pracę za okres od dnia 11 do dnia 16 sierpnia 2017 r. uznał zaś za zasadne. Bezsporne w sprawie było bowiem, że pozwany wypłacił powodowi wynagrodzenie za prace za okres od dnia 1 do dnia 10 sierpnia 2017 r., natomiast nie wypłacił wynagrodzenia za okres od dnia 11 do dnia 16 sierpnia 2017 r., gdyż przyjmował, że w tym okresie powód nie był już

pracownikiem pozwanego. Jednakże powód do dnia 16 sierpnia 2017 r. był zatrudniony u pozwanego, a tym samym wynagrodzenie za ten okres było mu należne.

Sąd Okręgowy – Sąd Pracy w Warszawie wyrokiem z dnia 5 grudnia 2019 r., wydanym na skutek apelacji wniesionej przez pozwanego od wyroku Sądu pierwszej instancji, oddalił tę apelację.

Sąd Okręgowy uznał ustalenia stanowiące podstawę zaskarżonego wyroku za prawidłowe i wszechstronne, w szczególności w zakresie istnienia interesu prawnego powoda w ustaleniu rozwiązania stosunku pracy, jak również w zakresie skuteczności złożonego przez powoda oświadczenia o rozwiązaniu stosunku pracy bez wypowiedzenia z winy pracodawcy.

Za zasadny, lecz niemający wpływu na zmianę zaskarżonego orzeczenia, Sąd drugiej instancji uznał zarzut wadliwego przyjęcia przez Sąd pierwszej instancji, że powód nie otrzymał awizowanej przesyłki. Powód do dnia 19 czerwca wykonywał pracę na dotychczasowym stanowisku dyrektora gabinetu prezesa ZUS, po czym został zobowiązany do wykorzystania urlopu, a następnie zwolniony ze świadczenia pracy. Powód podał również, że w trakcie urlopu, to jest od końca lipca do dnia 7 sierpnia 2017 r., był na wakacjach. Po dniu 7 sierpnia zaczął z kolei prowadzić działania zmierzające do założenia własnej firmy, a w dniu 16 sierpnia 2017 r. firma ta została zarejestrowana. Następnie powód podał, że w dniu 8 sierpnia 2017 r. zadzwoniono do niego z Departamentu Spraw Pracowniczych z poleceniem zdania sprzętu. Sprzęt ten, po rozmowie telefonicznej, zdał następnego dnia, to jest 9 sierpnia 2017 r., a następnie w dniu 16 sierpnia 2017 r. złożył oświadczenie o rozwiązaniu umowy o pracę bez wypowiedzenia - które do siedziby pracodawcy zaniósł pracownik pozwanego, jego kolega. Powód podał również, że nie wiedział o tym, że zostało do niego nadane oświadczenie o rozwiązaniu stosunku pracy. Z zeznań powoda złożonych na rozprawie w dniu 28 lutego 2019 r. wynikało natomiast, że od dnia 10 do dnia 24 sierpnia przebywał pod adresem korespondencji – w swoim miejscu zamieszkania. W miejscu zamieszkania powoda przebywa również jego mama. Powód podał ponadto, że w rozmowie telefonicznej z pracownikiem Departamentu Spraw Pracowniczych nie został uprzedzony zarówno o złożonym oświadczeniu, jak również nie została mu zapowiedziana wizyta S.C.,

która sama zeznała, że udała się do powoda 8 sierpnia 2017 r., lecz nikogo nie zastała i nikt nie odpowiedział na jej dzwonenie domofonem.

Uwzględniając te okoliczności, Sąd Okręgowy podniósł, że 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. Taką możliwość ma pracownik, któremu pismo rozwiązujące umowę o pracę wysłano listem poleconym, jeśli nie wystąpiły okoliczności uniemożliwiające mu odebranie przesyłki w urzędzie pocztowym, na przykład brak awiza w skrzynce pocztowej bądź dłuższa nieobecność pracownika pod wskazanym pracodawcy adresem czy też inne, niezależne od pracownika przeszkody w podjęciu przesyłki. 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. Orzecznictwo dopuszcza możliwość zastosowania do składania i przyjmowania oświadczeń woli w sferze prawa materialnego tzw. doręczeń zastępczych, w rozumieniu przepisów Kodeksu postępowania cywilnego (por. wyroki Sądu Najwyższego: z dnia 18 kwietnia 2011 r., V CSK 215/11, z dnia 17 marca 2016 r., III PK 84/15, z dnia 5 października 2005 r., I PK 37/05, OSNP 2006 nr 17-18, poz. 263; postanowienie Sądu Najwyższego z dnia 2 lipca 2009 r., II UZ 20/09). Z uzasadnienia uchwały Sądu Najwyższego z dnia 10 maja 1971 r., III CZP 10/71 (OSNC 1971 nr 11, poz. 1870), mającej moc zasady prawnej, wynika zaś, że za datę doręczenia pisma w ramach tzw. doręczenia zastępczego należy przyjąć między innymi datę, w której upłynął termin do odbioru złożonego pisma w urzędzie pocztowym, jeżeli przed upływem tego terminu adresat nie zgłosił się po odbiór. Istotą awiza pocztowego jest powiadomienie adresata przesyłki o możliwości jej odebrania w określonym miejscu i terminie. Nie można zatem przyjąć za datę doręczenia jakiegokolwiek wcześniejszej daty przed upływem wskazanego terminu, skoro adresat ma prawo podjąć pismo nawet w ostatnim dniu tego okresu.

Sąd drugiej instancji za błędne uznał zatem stanowisko pozwanego, że doręczenie powodowi awiza w dniu 10 sierpnia 2017 r. o przesyłce zawierającej oświadczenie o rozwiązaniu z nim stosunku pracy w trybie art. 52 § 1 pkt 1 k.p. stanowiło moment, w którym złożono powodowi oświadczenie o rozwiązaniu stosunku pracy. Biorąc bowiem pod uwagę przedstawione wcześniej poglądy Sądu Najwyższego odnoszące się do daty końcowej awizacji, jak również mając na względzie okoliczności faktyczne sprawy, to jest brak utrudnień ze strony powoda w kontakcie z pracodawcą w trakcie okresu wypowiedzenia, należało przyjąć, że dzień, w którym powód mógł zapoznać się z oświadczeniem pracodawcy, a w konsekwencji zostało mu ono doręczone, przypadał po 7 dniach od momentu awizowania. Dlatego należało również uznać, że złożone przez powoda oświadczenie o rozwiązaniu umowy o pracę bez wypowiedzenia na podstawie art. 55 k.p. wobec naruszenia przez pracodawcę podstawowych praw pracownika, doręczone pracodawcy w dniu 16 sierpnia 2017 r., było skuteczne i to w tym dniu doszło do rozwiązania łączącego strony stosunku pracy, natomiast oświadczenie pracodawcy o rozwiązaniu stosunku pracy bez wypowiedzenia z winy pracownika na podstawie art. 52 § 1 pkt 1 k.p. nie odniosło zamierzonego skutku, gdyż zostało złożone już po rozwiązaniu się stosunku pracy.

Pozwany Zakład Ubezpieczeń Społecznych w Warszawie wniósł do Sądu Najwyższego skargę kasacyjną od wyroku Sądu Okręgowego w Warszawie z dnia 5 grudnia 2019 r., zaskarżając ten wyrok w całości i zarzucając naruszenie przepisów prawa materialnego, to jest art. 300 k.p. w związku z art. 61 § 1 k.c., przez błędną wykładnię i bezpodstawne przyjęcie, że chwilą dojścia do powoda oświadczenia woli o rozwiązaniu umowy o pracę był dzień przypadający 7 dni od dnia pierwszej „awizacji”, podczas gdy z powołanych regulacji wynika, że już sama możliwość zapoznania się z treścią oświadczenia woli (np. w związku z jego złożeniem w urzędzie pocztowym, o czym adresat został poinformowany stosownym awizem) jest uznawana za moment skutecznego dojścia do adresata tego oświadczenia i wywołuje w związku z tym skutki prawne, a powód miał realną możliwość odebrania przesyłki, a co za tym idzie także możliwość zapoznania się z jej treścią, już pierwszego dnia po jej awizowaniu, w związku z czym przy prawidłowym zastosowaniu art. 61 § 1 k.c. uznać należało, że oświadczenie woli dotarło do

powoda już w dniu 10 sierpnia 2017 r., a w konsekwencji, że do rozwiązania stosunku pracy doszło na skutek złożenia przez skarżącego oświadczenia o rozwiązaniu stosunku pracy z winy pracownika.

Powołując się na tak sformułowany zarzut kasacyjny, skarżący wniósł o uchylenie zaskarżonego wyroku i orzeczenie co do istoty sprawy; ewentualnie - w przypadku nieuwzględnienia tego wniosku - o uchylenie zaskarżonego orzeczenia w całości i przekazanie sprawy do ponownego rozpoznania Sądowi, który wydał zaskarżone orzeczenie lub innemu sądowi równorzędnemu; alternatywnie skarżący wniósł o uchylenie zaskarżonego orzeczenia w całości oraz orzeczenia Sądu pierwszej instancji i przekazanie sprawy do ponownego rozpoznania Sądowi pierwszej instancji; wniósł także o zasądzenie od powoda na rzecz skarżącego kosztów postępowania kasacyjnego, w tym kosztów zastępstwa adwokackiego według norm przepisanych.

Sąd Najwyższy zważył, co następuje:

Rozpoznawana w niniejszym postępowaniu skarga kasacyjna jest nieuzasadniona.

W okolicznościach faktycznych ustalonych w sprawie przez Sądy *meriti*, mających z mocy art. 398<sup>13</sup> § 2 k.p.c. wiążący charakter w postępowaniu kasacyjnym, nie może budzić wątpliwości, że skarżący sporządził pisemne oświadczenie woli o rozwiązaniu umowy o pracę z powodem bez wypowiedzenia z winy pracownika, na podstawie art. 52 § 1 k.p., które początkowo zamierzał doręczyć powodowi za pośrednictwem pracownika, który jednak nie zastał powoda w miejscu jego zamieszkania. Nie budzi również wątpliwości, że oświadczenie to w dniu 8 sierpnia 2017 r. zostało wysłane do powoda drogą pocztową, przy czym przesyłka zawierająca oświadczenie była przez pocztę dwukrotnie awizowana (w dniu 10 sierpnia 2017 r., a następnie w dniu 18 sierpnia 2017 r.), a wobec jej niepodjęcia została zwrócona do nadawcy w dniu 25 sierpnia 2017 r. Nie ulega ponadto wątpliwości, że również powód sporządził pisemne oświadczenie o rozwiązaniu łączącego strony stosunku pracy bez wypowiedzenia na podstawie art. 55 § 1<sup>1</sup> k.p., to jest z powodu ciężkiego naruszenia przez pracodawcę podstawowych

obowiązków wobec pracownika, przy czym oświadczenie to zostało doręczone skarżącemu w dniu 16 sierpnia 2017 r.

Rozstrzygnięcia w sprawie wymagał więc problem, które z opisanych oświadczeń woli i kiedy (w którym dniu) spowodowało skuteczne rozwiązanie stosunku pracy, który w owym czasie łączył strony. Jest przy tym oczywiste, że za takie musiało być uznane oświadczenie, które pierwsze zostało skutecznie złożone drugiej stronie. To ono bowiem powodowało rozwiązanie łączącego strony stosunku pracy, skoro oświadczenia woli każdej ze stron dotyczyły rozwiązania bez wypowiedzenia, a więc w trybie natychmiastowym.

Wymaga podkreślenia, że rozwiązanie umowy o pracę bez wypowiedzenia na podstawie art. 52 § 1 k.p. jest skutkiem złożonego pracownikowi przez pracodawcę jednostronnego oświadczenia woli. Dopóki zatem oświadczenie nie zostanie (skutecznie) złożone, dopóty stosunek pracy trwa (por. wyrok Sądu Najwyższego z dnia 7 grudnia 2012 r., II PK 120/12, LEX nr 1284746). Przepisy Kodeksu pracy nie regulują kwestii, w jakim momencie w trwającym stosunku pracy następuje złożenie oświadczenia woli drugiej stronie. Zgodnie zatem z art. 61 § 1 k.c., który ma zastosowanie do stosunków pracy na podstawie art. 300 k.p., oświadczenie woli, które ma być złożone innej osobie, jest złożone z chwilą, gdy doszło do niej w taki sposób, że mogła zapoznać się z jego treścią. W zakresie składania (skuteczności) oświadczeń woli ustawodawca przyjął teorię doręczenia (por. M. Safjan w: Kodeks cywilny. Komentarz pod red. K. Pietrzykowskiego, tom 1, Warszawa 2007, komentarz do art. 61, nb 4). O złożeniu oświadczenia woli decyduje zatem chwila jego dojścia do wiadomości adresata, a nie chwila wyrażenia na zewnątrz przejawu woli (teoria oświadczenia), wysłania oświadczenia woli (teoria wysłania) lub zapoznania się z nim (teoria zapoznania się). Dlatego domniemywa się, że adresat zapoznał się z treścią oświadczenia woli, gdy doszło ono do niego w taki sposób, że powzięcie o nim wiadomości stało się możliwe. W odniesieniu do oświadczenia woli na piśmie (a taką formę w myśl art. 30 § 3 k.p. musi wszak mieć oświadczenie każdej ze stron zarówno o wypowiedzeniu, jak i rozwiązaniu umowy o pracę bez wypowiedzenia) chwila złożenia oświadczenia pokrywa się z momentem prawidłowego doręczenia pisma zawierającego oświadczenie woli adresatowi. W orzecnictwie Sądu Najwyższego zgodnie przyjmuje się, że z art. 61 § 1 k.c. w związku z art. 300 k.p.

wynika, iż oświadczenie woli pracodawcy o rozwiązaniu z pracownikiem umowy o pracę wywiera skutek prawny w momencie, w którym adresat tego oświadczenia woli (pracownik) mógł realnie zapoznać się z jego treścią (por. uchwałę z dnia 6 października 1998 r., III ZP 31/98, OSNAPiUS 1999 nr 3, poz. 80; uchwałę składu siedmiu sędziów z dnia 9 września 1999 r., III ZP 5/99, OSNAPiUS 2000 nr 4, poz. 131; OSP 2000 nr 7-8, poz. 103, z glosą T. Liszcz oraz wyroki z dnia 16 marca 1995 r., I PRN 2/95, OSNAPiUS 1995 Nr 18, poz. 229; z dnia 9 grudnia 1999 r., I PKN 430/99, OSNAPiUS 2001 nr 9, poz. 309; z dnia 26 listopada 2003 r., I PK 490/02, OSNP 2004 nr 20, poz. 353 oraz z dnia 16 grudnia 2008 r., Monitor Prawa Pracy 2009 nr 4, s. 196; z dnia 10 października 2017 r., II PK 259/16, LEX nr 2435645).

W świetle ugruntowanego stanowiska Sądu Najwyższego, 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.

Odnosząc przedstawione poglądy (i w pełni je aprobuując) do okoliczności faktycznych ustalonych w sprawie, z których jednoznacznie wynika, że powód nie miał świadomości tego, że skarżący zamierza rozwiązać z nim stosunek pracy oraz że oświadczenie o rozwiązaniu stosunku pracy doręczy mu pracownik skarżącego, mimo że w dniu 8 sierpnia 2017 r. kontaktowano się z nim telefonicznie z Departamentu Spraw Pracowniczych w sprawie zdania powierzonego mu sprzętu, a w dniu 9 sierpnia 2017 r. on sam był w siedzibie skarżącego i zdał sprzęt, a także, że nie wiedział o doręczonym mu awizo dotyczącym przesyłki zawierającej oświadczenie o rozwiązaniu stosunku pracy przez skarżącego, Sąd Najwyższy stwierdza, że brak jest podstaw do przyjęcia, że dniem doręczenia powodowi pisemnego oświadczenia woli skarżącego o rozwiązaniu umowy o pracę bez wypowiedzenia był, jak sugeruje skarżący, 10 sierpnia 2017 r., to jest dzień pierwszego awizowania przesyłki zawierającej to oświadczenie. W świetle przeważającej części orzecznictwa Sądu Najwyższego, za datę doręczenia pisma, aczkolwiek w ramach doręczenia zastępczego (która pozwala na przyjęcie, że pismo procesowe zostało prawidłowo doręczone adresatowi, jeżeli nie odebrał tego pisma pomimo zawiadomienia o próbie jego doręczenia - awizowania), należy bowiem przyjąć datę upływu siedmiodniowego terminu od powtórnego awizowania przesyłki (por. wyrok Sądu Najwyższego z dnia 5 października 2005 r., I PK 37/05, OSNP 2006 nr 17-18, poz. 263 i postanowienie z dnia 2 lipca 2009 r., II UZ 20/09, LEX nr 533108). Trafnie zatem Sąd drugiej instancji uznaje za najwcześniejszą datę skutecznego złożenia powodowi oświadczenia woli pracodawcy o rozwiązaniu z nim umowy o pracę dzień, w którym upłynął termin pierwszego awizowania, to jest 17 sierpnia 2017 r., co powodowało w tym właśnie dniu oświadczenie złożone powodowi, zgodnie z art. 61 § 1 k.c. w związku z art. 300 k.p., doszło do niego w taki sposób, że mógł zapoznać się z jego treścią. Prawidłowe jest też w opisaney sytuacji stanowisko Sądu Okręgowego, zgodnie z którym do rozwiązania łączącego strony stosunku pracy doszło w dniu 16 sierpnia 2017 r. na skutek oświadczenia woli

złożonego skutecznie przez powoda, gdyż to oświadczenie zostało wcześniej złożone.

Kierując się przedstawionymi motywami oraz opierając się na podstawie art. 398<sup>14</sup> k.p.c., Sąd Najwyższy orzekł jak w sentencji wyroku.

[M.G.]

[ms]