

Wyrok z dnia 11 grudnia 1996 r.
I PKN 36/96

Złożenie oświadczenia woli o rozwiązaniu umowy o pracę bez wypowiedzenia (art. 61 KC w związku z art. 300 KP) ma miejsce także wtedy, gdy pracownik mając realną możliwość zapoznania się z jego treścią, z własnej woli nie podejmuje przesyłki pocztowej zawierającej to oświadczenie.

Przewodniczący SSN: Walerian Sanetra (sprawozdawca), Sędziowie: SN Maria Mańkowska, SA Mieczysław Bareja.

Sąd Najwyższy, po rozpoznaniu w dniu 11 grudnia 1996 r. sprawy z powództwa Michała B. przeciwko PKP Oddział Zmechanizowanych Robót Drogowych w B. o odszkodowanie, na skutek kasacji powoda od wyroku Sądu Wojewódzkiego-Sądu Pracy i Ubezpieczeń Społecznych w Białymstoku z dnia 19 września 1996 r. [...]

o d d a l i ł kasację.

U z a s a d n i e n i e

Powód Michał B. wniósł do Sądu Rejonowego-Sądu Pracy w Białymstoku powództwo o przywrócenie go do pracy lub zasądzenie na jego rzecz odszkodowania, twierdząc że rozwiązanie z nim umowy o pracę bez wypowiedzenia nastąpiło z naruszeniem przepisu przewidującego, iż pracodawca może tej czynności dokonać nie później niż w ciągu jednego miesiąca od daty zdarzenia, które stało się przyczyną rozwiązania umowy o pracę. Pozwany zakład pracy (PKP Oddział Zmechanizowanych Robót Drogowych w B.) wniósł o oddalenie powództwa, podając że przyczyną rozwiązania z powodem umowy o pracę bez wypowiedzenia było pełnienie przez niego służby dozorczy w stanie nietrzeźwości. Pismo o rozwiązaniu umowy o pracę przez zakład pracy zostało przesłane na adres domowy powoda (dnia 23 października 1995 r.), lecz powód go nie odebrał. Sąd Pracy wyrokiem z dnia 13 czerwca 1996 r., [...], oddalił powództwo. Z jego ustaleń wynika, że bezsporna w niniejszej sprawie jest przyczyna rozwiązania z powodem umowy o pracę bez wypowiedzenia, gdyż powód nie kwestionował, iż w dniu 2 października 1995 r. pełnił służbę dozorczy w stanie nietrzeźwości. Według Sądu Pracy nie jest zasadny zarzut powoda dotyczący naruszenia przez zakład pracy art. 52 § 2 KP. Powód bowiem już w dniu 2 października 1995 r. został uprzedzony o rozwiązaniu z nim umowy o pracę, a następnie w rozmowie z naczelnikiem został poinformowany o zwolnieniu go z pracy z uwagi na jego stan nietrzeźwości. "Decyzja" o rozwiązaniu umowy o pracę została mu wysłana za pośrednictwem poczty dnia 24 października 1995 r., a zatem z zachowaniem jednomiesięcznego terminu od daty dowiedzenia się przez zakład pracy o stanie nietrzeźwości powoda.

Rozpoznając rewizję powoda od wyroku Sądu Pracy Sąd Wojewódzki-Sąd Pracy i Ubezpieczeń Społecznych w Białymstoku wyrokiem z dnia 19 września 1996 r., [...] rewizję tę oddalił, uznając, iż Sąd pierwszej instancji zebrał w sposób wyczerpujący

materiał dowodowy i dokonał wnikliwej jego analizy. Sąd Pracy i Ubezpieczeń Społecznych w szczególności wskazał na to, iż postępowanie dowodowe przeprowadzone przez Sąd pierwszej instancji potwierdziło, że pozwany zakład pracy decyzją o rozwiązaniu z powodem umowy o pracę na piśmie wysłał do niego za pośrednictwem poczty. Z dowodu nadania przesyłki wynika, iż była ona wysłana pod właściwy adres, a fakt, iż powód mimo dwukrotnego awizowania nie odebrał przesyłki z poczty nie oznacza, że przesyłka nie została mu doręczona. Zakład pracy jest obowiązany wysłać pracownikowi pismo pod adres znajdujący się w aktach osobowych pracownika, a skutki wynikające stąd, że pracownik nie podejmuje przesyłki z urzędu pocztowego nie mogą obciążać zakładu pracy. Sąd Pracy i Ubezpieczeń Społecznych zwrócił przy tym uwagę, że przesyłkę awizowano 25 i 30 października 1995 r., a w tym czasie powód był na zwolnieniu lekarskim w domu, mógł zatem odebrać przesyłkę osobiście lub przez dorosłego domownika (żonę).

W kasacji od wyroku Sądu drugiej instancji powód zarzucił mu naruszenie prawa materialnego, a konkretnie przepisu art. 52 KP przez jego niewłaściwe zastosowanie. Jako jedyne uzasadnienie tego twierdzenia podał, iż "z zebranego w niniejszej sprawie materiału dowodowego wynika, iż zakład pracy rozwiązał z powodem stosunek pracy w trybie art. 52 KP po upływie 1 miesiąca, nastąpiło więc rażące naruszenie prawa".

Sąd Najwyższy zważył, co następuje:

Kasacja nie jest uzasadniona. Nie wyjaśnia się w niej w szczególności, jakie konkretnie elementy stanu faktycznego, czy też ustalenia dowodowe świadczą o tym, iż strona pozwana naruszyła przepis art. 52 KP (w części dotyczącej terminu, w jakim pracodawca może skorzystać z uprawnienia do niezwłocznego zwolnienia z pracy pracownika). Pośrednio jedynie - uwzględniając akta sprawy - można się domyślać, iż powód kwestionuje ustalenia Sądu Pracy, które zostały uznane za prawidłowe przez Sąd rewizyjny, że pismo o rozwiązaniu z nim umowy o pracę zostało mu doręczone i że nastąpiło to bez przekroczenia terminu z art. 52 § 2 KP. W kasacji jednak nie sformułowano bezpośrednio zarzutu, iż przyjęcie przez Sąd Pracy, a następnie przez Sąd rewizyjny, że w miesięcznym terminie z art. 52 § 2 KP zostało powodowi złożone oświadczenie woli o rozwiązaniu z nim umowy o pracę bez wypowiedzenia, mimo iż nie przyjął (podjął) przesyłki pocztowej, w której się ono znajdowało, było bezzasadne. W konsekwencji nie kwestionuje się bezpośrednio w kasacji oceny Sądów, że w ustalonym przez nie stanie faktycznym należało przyjąć, iż oświadczenie woli o rozwiązaniu niezwłocznym umowy o pracę z powodem zostało mu doręczone. Brakuje też w niej tym samym argumentacji podważającej zasadność przesłanek, na podstawie których ocena ta została sformułowana. Stąd też ograniczając się jedynie do treści kasacji (jej zarzutów, wniosków i uzasadnienia), należy stwierdzić, iż pogląd, że doszło do naruszenia art. 52 KP, bo z "materiału dowodowego wynika, iż zakład pracy rozwiązał z powodem stosunek pracy w trybie art. 52 KP - po upływie 1 miesiąca" (jest to jedyne uzasadnienie tego twierdzenia podane w kasacji), jest gołosłowne i w związku z tym już tylko z tego powodu powinna zostać ona oddalona.

W myśl art. 61 KC oświadczenie woli, które ma być złożone innej osobie, jest złożone, gdy doszło do niej w taki sposób, że mogła się zapoznać z jego treścią. Z przepisu tego wynika, iż decydujące jest ustalenie istnienia możliwości zapoznania się

przez daną osobę z treścią złożonego jej oświadczenia woli, a nie to, czy do takiego zapoznania się w istocie w danym przypadku dochodzi. Sądy rozpoznające niniejszą sprawę trafnie stwierdziły, iż w stanowiącym przedmiot ich analizy i ocen stanie faktycznym, należało uznać, iż powód w istocie miał możliwość zapoznać się z treścią złożonego mu oświadczenia woli o rozwiązaniu z nim umowy o pracę bez wypowiedzenia. Z ustaleń Sądu Pracy wynika, że powód "unikał odbioru przesłanego pod jego adresem pisma potwierdzającego rozwiązanie z nim umowy o pracę, licząc na ewentualne uchylenie się od skutków nie budzącego wątpliwości ciężkiego naruszenia obowiązków pracowniczych". W ocenie "możliwości" zapoznania się z treścią oświadczenia woli o rozwiązaniu umowy o pracę bez wypowiedzenia zachowanie takie - co słusznie pośrednio zdają się przyjmować zarówno Sąd pierwszej, jak i drugiej instancji - nie może być pominięte, czy też uznane za nieistotne. Innymi słowy, powód miał realną możliwość zapoznania się z treścią złożonego mu oświadczenia woli, jakkolwiek z możliwości tej ze swej woli nie skorzystał. To jednak, że z możliwości tej nie skorzystał, nie ma znaczenia z punktu widzenia zastosowania art. 52 § 2 KP w związku z art. 61 KC.

Z powyższych względów Sąd Najwyższy na podstawie art. 393¹² KPC orzekł jak w sentencji.

=====