

**Uchwała z dnia 6 października 1998 r.**

**III ZP 31/98**

Przewodniczący SSN: Teresa Flemming – Kulesza, Sędziowie SN: Andrzej Kijowski (sprawozdawca), Walerian Sanetra.

Sąd Najwyższy, z udziałem prokuratora Prokuratury Krajowej Witolda Bryndy, w sprawie z powództwa Zbigniewa C. przeciwko „E.” Spółce Akcyjnej w P. o odszkodowanie z tytułu niezgodnego z prawem rozwiązania umowy o pracę bez wypowiedzenia z winy pracownika, po rozpoznaniu na posiedzeniu jawnym dnia 6 października 1998 r. zagadnienia prawnego przekazanego przez Sąd Wojewódzki - Sąd Pracy i Ubezpieczeń Społecznych w Warszawie postanowieniem z dnia 29 czerwca 1998 r. [...] do rozstrzygnięcia w trybie art. 390 KPC:

Czy naruszenie przez pracodawcę art. 61 KC w zw. z art. 300 KP przy złożeniu pracownikowi na piśmie oświadczenia woli o rozwiązaniu umowy o pracę bez wypowiedzenia, w ten sposób, że wskazuje ono wsteczną datę rozwiązania umowy o pracę, jest równoznaczne z naruszeniem przepisów o rozwiązywaniu umowy o pracę bez wypowiedzenia, o którym mowa w art. 56 § 1 KP i tym samym uprawnia pracownika do odszkodowania, dochodzonego na podstawie art. 58 KP ?

p o d j ą ł następującą uchwałę:

**Pisemne oświadczenie woli pracodawcy o rozwiązaniu umowy o pracę bez wypowiedzenia nie musi wskazywać terminu ustania stosunku pracy, który to skutek następuje zawsze w dacie dojścia oświadczenia do adresata w sposób umożliwiający mu realne zapoznanie się z jego treścią (art. 61 KC w związku z art. 300 KP). Złożenie oświadczenia ze wskazaniem terminu przypadającego przed tą datą nie jest więc naruszeniem przepisów o rozwiązywaniu umów o pracę w tym trybie (art. 56 § 1 KP).**

## Uzasadnienie

Zagadnienie prawne sformułowane w sentencji niniejszej uchwały wyłoniło się w następstwie okoliczności faktycznych.

Powód Zbigniew C. był przez pozwaną Spółkę Akcyjną „E.” w P. zatrudniony na podstawie umowy o pracę na okres próbny od dnia 16 grudnia 1996 r. do dnia 16 marca 1997 r., a następnie umów o pracę na czas określony od dnia 16 marca do dnia 15 października 1997 r., w obu przypadkach na stanowisku kierownika sklepu oraz w ramach tych samych warunków finansowych. Średni zarobek powoda w okresie trzech ostatnich pełnych miesięcy pracy wyniósł 1.144 zł. Pismem z dnia 7 kwietnia 1997 r. pozwana rozwiązała z powodem z dniem 8 kwietnia 1997 r. umowę o pracę w trybie art. 52 § 1 pkt 1 KP z powodu ciężkiego naruszenia podstawowych obowiązków pracowniczych, polegającego na pozostawieniu bez nadzoru - wbrew wyraźnym dyspozycjom pracodawcy - znacznej kwoty pieniędzy pochodzących z dziennego utargu.

W dniu 13 kwietnia 1997 r. komisja w składzie: Jacek W., Patrycja G. i Joanna S. usiłowała wręczyć powodowi wspomniane oświadczenie o rozwiązaniu umowy o pracę. Powód odmówił jednak przyjęcia pisma.

Sąd Rejonowy uznał, że rozwiązanie umowy odbyło się z naruszeniem art. 61 KC w związku z art. 300 KP, gdyż nastąpiło ze wsteczną datą. Oświadczenie woli pracodawcy o rozwiązaniu umowy z dniem 8 kwietnia 1997 r. zostało bowiem doręczone powodowi dopiero w dniu 13 kwietnia 1997 r. Sąd na podstawie art. 56 § 1 i art. 58 KP zasądził więc powodowi odszkodowanie w wysokości trzymiesięcznego wynagrodzenia, liczonego jak ekwiwalent za urlop wypoczynkowy, odstępując od dalszego postępowania dowodowego ze względu na formalnoprawny charakter uchybień przy rozwiązaniu umowy i rodzaj dochodzonego roszczenia.

Rozpatrując apelację pozwanego pracodawcy, Sąd Wojewódzki-Sąd Pracy i Ubezpieczeń Społecznych w Warszawie stwierdził, że zrodziła ona zagadnienie prawne budzące poważne wątpliwości i zagadnienie to postanowieniem z dnia 29 czerwca 1997 r. [...], wydanym w trybie art. 390 § 1 KPC, przedstawił Sądowi Najwyższemu do rozstrzygnięcia, formułując je w postaci pytania: „czy naruszenie przez pracodawcę art. 61 KC w związku z art. 300 KP przy złożeniu pracownikowi na piśmie oświadczenia woli o rozwiązaniu umowy o pracę bez wypowiedzenia w ten sposób, że wskazuje ono wsteczną datę rozwiązania umowy o pracę, jest równoznaczne

z naruszeniem przepisów o rozwiązaniu umowy o pracę bez wypowiedzenia, o którym mowa w art. 56 § 1 KP i tym samym uprawnia pracownika do odszkodowania dochodzonego na podstawie art. 58 KP?”. W uzasadnieniu tego postanowienia Sąd Wojewódzki podniósł, że art. 61 KC nie określa przesłanek ważności, tylko moment skutecznego złożenia oświadczenia woli. Wydaje się zatem, że rozwiązanie umowy o pracę z datą wsteczną w stosunku do daty złożenia oświadczenia woli powoduje jedynie, iż skutek rozwiązania umowy następuje w dniu złożenia pracownikowi oświadczenia woli pracodawcy. Powstaje zatem kwestia, czy w takim przypadku sąd z urzędu bądź na wniosek pracownika powinien ustalać prawidłową datę rozwiązania umowy stron.

Sformułowanie art. 56 § 1 KP o „naruszeniu przepisów o rozwiązywaniu umów o pracę bez wypowiedzenia” jest jednak w niejednolitej praktyce sądów pracy warszawskiego okręgu interpretowane również bardzo szeroko, łącznie z przypadkami naruszenia przez pracodawcę art. 61 w związku z art. 300 KP. W zakresie odszkodowawczych skutków dla pracownika sądy dopatrują się też niekiedy różnicy pomiędzy wsteczną datą rozwiązania umowy, wynikającą już z pisma pracodawcy (pismo jest datowane później niż wynikający zeń termin rozwiązania), a wsteczną datą rozwiązania wskutek przesłania pisma pocztą i opóźnienia związanego z koniecznością doręczenia przesyłki.

Prokurator Prokuratury Krajowej uczestniczący w posiedzeniu Sądu Najwyższego wnioskował o odmowę podjęcia uchwały, względnie o udzielenie przeczącej odpowiedzi na przedstawione pytanie prawne.

Sąd Najwyższy zważył, co następuje:

Rozwiązanie przez pracodawcę umowy o pracę bez wypowiedzenia stanowi jednostronną czynność prawną, której legalność jest w Kodeksie pracy uwarunkowana w szczególności: zaistnieniem określonej przyczyny (art. 52 § 1 i art. 53 § 1), przeprowadzeniem związkowej konsultacji zamiaru pracodawcy (art. 52 § 3 i art. 53 § 4), jak też dokonaniem rozwiązania przed upływem terminu wskazanego w art. 52 § 2, względnie przed ewentualnym wystąpieniem zdarzenia opisanego w art. 53 § 3. Kodeks pracy wymaga ponadto, aby oświadczenie pracodawcy o niezwłocznym rozwiązaniu umowy nastąpiło w pisemnej formie, wskazywało przyczynę rozwiązania oraz zawierało pouczenie pracownika o przysługującym mu prawie odwołania do

sądu pracy (art. 30 § 3 - 5). Do przesłanek zgodnego z prawem zastosowania tego trybu rozwiązania umowy nie należy zatem podanie w piśmie pracodawcy terminu jej rozwiązania, a właściwie terminu ustania wynikającego z niej stosunku pracy. Podawanie tego terminu nie jest konieczne dlatego, że pisemny wyraz oświadczenia woli pracodawcy, jako oświadczenia skierowanego do innej osoby, musi być pracownikowi udostępniony, a to zgodnie z art. 61 KC, mającym wobec stosunku pracy odpowiednie zastosowanie z mocy art. 300 KP, następuje z chwilą dojścia pisma do adresata w sposób stwarzający mu realną możliwość zapoznania się z jego treścią. Rozwiązanie stosunku pracy przed tą chwilą, a więc rozwiązanie go z tzw. wsteczną datą, nie jest w świetle powołanego przepisu możliwe. Nie ma przy tym znaczenia, czy wskazany przez pracodawcę ewentualny termin rozwiązania stosunku pracy poprzedza jedynie moment dojścia oświadczenia woli do pracownika, czy również datę podpisania (sporządzenia i podpisania) pisma zawierającego to oświadczenie. W każdej z tych sytuacji ustanie stosunku pracy nastąpi bowiem w momencie określonym w sposób przewidziany przez art. 61 KC. Termin wynikający z tego przepisu będzie w praktyce terminem wyłącznym, choć ściśle rzecz ujmując jest to termin najwcześniejszy, gdyż teoretycznie można sobie wyobrazić rozwiązanie bez wypowiedzenia w określonym przez pracodawcę terminie przypadającym po dacie otrzymania oświadczenia w sposób umożliwiający pracownikowi zapoznanie się z jego treścią (np. z upływem 3 dni od tego momentu).

Z zastrzeżeniem powyższego wyjątku, pracodawca nie musi się zatem w swoim oświadczeniu w ogóle odnosić do kwestii terminu ustania stosunku pracy, nawet w formie powtarzania treści art. 61 KC. Oświadczenie w sprawie niezwłocznego rozwiązania umowy jest zresztą w typowej sytuacji przekazywane pracownikowi i kwitowane przez niego bezpośrednio w miejscu pracy, a jeżeli zainteresowany odmawia przyjęcia pisma, to pracodawca sporządza - najczęściej komisyjnie - odpowiednią adnotację o zapoznaniu pracownika z treścią oświadczenia, co w zasadzie wyklucza wątpliwości odnośnie do terminu ustania stosunku pracy. Natomiast pracownikowi nieobecnemu w pracy pisemne oświadczenie pracodawcy doręcza się w inny sposób, w szczególności przez pocztę, za dowodem doręczenia. Bez poświadczenia odbioru przesyłki, a więc również w razie jej zwrotu w związku z niepodjęciem w terminie pomimo awizowania przez pocztę, pracodawca nie może być jednak pewien daty ustania stosunku pracy podanej w świadectwie i musi się liczyć z koniecz-

nością jej zmiany, przy czym możliwe spory na tym tle rozstrzygają odpowiednie ustalenia sądu pracy.

Z dotychczasowych wywodów wynika, że ewentualne wskazanie w pisemnym oświadczeniu woli pracodawcy o rozwiązaniu umowy o pracę bez wypowiedzenia tzw. wstecznej daty ustania stosunku pracy, nie jest w rozumieniu art. 56 § 1 KP naruszeniem przepisów o rozwiązywaniu umów o pracę w tym trybie, wobec czego nie rodzi dla pracownika roszczeń o przywrócenie do pracy na poprzednich warunkach albo o odszkodowanie. W takiej sytuacji stosunek pracy nie ustaje w terminie podanym czy też sugerowanym w oświadczeniu pracodawcy, tylko w terminie późniejszym, ustalonym zgodnie z dyrektywą art. 61 KC, a pracownik może dochodzić roszczeń związanych z takim przedłużonym trwaniem zatrudnienia, w szczególności wynagrodzenia za pracę bądź wynagrodzenia gwarancyjnego z tytułu pozostawania w gotowości do pracy. Skutki rozwiązania niezwłocznego z tzw. wsteczną datą są więc analogiczne do regulacji przewidzianej w art. 49 KP, który to przepis stanowi, że w razie zastosowania okresu wypowiedzenia krótszego niż wymagany, umowa o pracę rozwiązuje się z upływem okresu wymaganego, a pracownikowi przysługuje wynagrodzenie do czasu rozwiązania umowy.

Prawne skutki tzw. wstecznego rozwiązania niezwłocznego mogą też być niekiedy inne. Wystarczy, aby w momencie określonym przez art. 61 KC pracownik był już objęty szczególną ochroną przed rozwiązaniem stosunku pracy, np. wskutek wyboru do zarządu zakładowej organizacji związkowej. W takim wypadku będą mu przysługiwać roszczenia określone w art. 56 KP, gdyż dla oceny legalności pisemnego oświadczenia pracodawcy o rozwiązaniu niezwłocznym nie ma znaczenia ani data jego złożenia (podpisania) ani data skierowania do pracownika, tylko dojścia do zainteresowanego w sposób umożliwiający mu realne poznanie jego treści.

Z wyżej podanych względów Sąd Najwyższy podjął uchwałę o treści wskazanej w sentencji.

=====