

Wyrok z dnia 9 grudnia 1999 r.

I PKN 430/99

Pojęcie "doręczenia" z art. 264 § 2 KP (zawiadomienie o rozwiązaniu umowy o pracę bez wypowiedzenia) nie jest tożsame z pojęciem złożenia oświadczenia woli z art. 61 KC w związku z art. 300 KP, lecz powinno być wyjaśniane przy uwzględnieniu ogólnej reguły z art. 61 KC.

Przewodniczący: SSN Walerian Sanetra (sprawozdawca), Sędziowie SN:
Roman Kuczyński, Barbara Wagner .

Sąd Najwyższy, po rozpoznaniu w dniu 9 grudnia 1999 r. sprawy z powództwa Jacka B. przeciwko Przedsiębiorstwu Państwowemu Kolejowym Zakładom Nawierzchniowym „B.” w K. o przywrócenie do pracy, na skutek kasacji powoda od wyroku Sądu Okręgowego-Sądu Pracy i Ubezpieczeń Społecznych w Krakowie z dnia 25 marca 1999 r. [...]

o d d a l i ł kasację.

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

W imieniu Jacka B. wniesiona została skarga kasacyjna od wyroku Sądu Okręgowego-Sądu Pracy i Ubezpieczeń Społecznych w Krakowie z dnia 25 marca 1999 r. [...], którym Sąd ten oddalił jego apelację od wyroku Sądu Rejonowego-Sądu Pracy dla Krakowa - Nowej Huty z dnia 16 grudnia 1998 r. [...].

Powód Jacek B. w pozwie z dnia 29 czerwca 1998 r. skierowanym przeciwko Przedsiębiorstwu Państwowemu Kolejowym Zakładom Nawierzchniowych „B.” domagał się przywrócenia do pracy na dotychczas zajmowane stanowisko oraz zasądzenia kosztów procesu, jednocześnie wnosząc o przywrócenie terminu do wniesienia powództwa. Powód był zatrudniony u strony pozwanej od 8 maja 1995 r., ostatnio na stanowisku specjalisty do spraw gospodarki funduszem płac, norm i taryfikacji pracy. W okresie od 6 kwietnia 1998 r. do dnia rozwiązania z nim umowy o pracę powód przebywał na zwolnieniach chorobowych. Strona pozwana pismem z dnia 30

kwietnia 1998 r. rozwiązała z powodem umowę o pracę bez wypowiedzenia w trybie art. 52 § 1 pkt 1 KP z powodu nieprzestrzegania ustalonego czasu pracy w przedsiębiorstwie. Pismo to, mimo iż dwukrotnie awizowane, nie zostało przez powoda odebrane i z adnotacją „nie podjęto w terminie” zostało zwrócone stronie pozwanej w dniu 1 czerwca 1998 r. Zdaniem Sądu Pracy powództwo to nie zasługuje na uwzględnienie ponieważ zgodnie z art. 264 § 2 KP żądanie przywrócenia do pracy wnosi się do sądu w ciągu 14 dni od doręczenia zawiadomienia o rozwiązaniu umowy o pracę bez wypowiedzenia. Jest to termin zawity prawa materialnego i jego przekroczenie ma ten skutek, iż o ile sąd nie przywróci pracownikowi terminu w oparciu o art. 265 KP to nie rozpatruje sprawy merytorycznie oddalając powództwo. Sąd ten powołał się na pogląd Sądu Najwyższego wyrażony w wyroku z dnia 11 grudnia 1998 r., iż złożenie oświadczenia woli o rozwiązaniu umowy o pracę bez wypowiedzenia ma miejsce także wtedy, gdy pracownik mając realne możliwości zapoznania się z jego treścią z własnej woli nie podejmuje przesyłki zawierającej to oświadczenie. Powód ze swojej winy (mając możliwość podjęcia przesyłki zawierającej oświadczenie pracodawcy nie dokonał tego) nie zachował terminu do złożenia odwołania od oświadczenia o rozwiązaniu umowy o pracę, dlatego brak jest podstaw, by mu termin do odwołania przywrócić. W ocenie Sądu Pracy powód mając informację o zamiarze rozwiązania z nim umowy o pracę celowo nie podejmował korespondencji.

Sąd drugiej instancji po rozpoznaniu apelacji powoda uznał, że nie jest ona uzasadniona. Zarzut apelacji, jakoby nie została wyjaśniona kwestia przyczyn niedoręczenia powodowi oświadczenia woli o rozwiązaniu umowy o pracę w trybie natychmiastowym jest bezpodstawny. Sąd pierwszej instancji zebrał w sposób wyczerpujący materiał dowodowy i dokonał wnikliwej jego analizy. W sprawie jest poza sporem, iż pracodawca decyzję o rozwiązaniu z powodem umowy o pracę w trybie art. 52 KP wysłał za pośrednictwem poczty. Z dowodu nadania przesyłki wynika, iż była wysłana pod właściwy adres i mimo dwukrotnego awizowania nie została przez powoda odebrana z poczty, co jednak nie oznacza, że nie została mu „doręczona”. Pracodawca jest zobowiązany wysłać pracownikowi pismo na adres znajdujący się w aktach osobowych pracownika, zaś skutki niepodjęcia przesyłki z urzędu pocztowego przez niego nie mogą obciążać zakładu pracy. Powód w tym czasie przebywał w domu na zwolnieniu lekarskim i mógł odebrać przesyłkę osobiście lub przez dorosłego domownika. Zatem w świetle zasad doręczenia oświadczenia woli (art. 61 KC w

związku z art. 300 KP) prawidłowo doręczono powodowi pismo o rozwiązaniu umowy o pracę. Zostało ono skutecznie dokonane z chwilą, gdy doszło do powoda w sposób umożliwiający zapoznanie się z jego treścią i nie jest istotne to, czy do takiego zapoznania się w tym przypadku doszło. Powód miał bowiem realną możliwość zapoznania się z treścią złożonego mu oświadczenia woli o rozwiązaniu umowy o pracę w trybie natychmiastowym. To, że z tej możliwości nie skorzystał w żadnym razie nie daje podstaw do twierdzenia, że nie wiedział o rozwiązaniu z nim umowy o pracę. Sąd drugiej instancji stwierdził ponadto, że w świetle orzecznictwa Sądu Najwyższego brak winy pracownika w przekroczeniu terminu z art. 264 § 2 KP należy analizować w płaszczyźnie jego subiektywnej oceny stanu rzeczy, zwłaszcza z uwzględnieniem stopnia jego wykształcenia i posiadanej wiedzy prawniczej oraz doświadczenia życiowego, a także z uwzględnieniem obiektywnego miernika staranności, jakiej można wymagać od strony dbającej o swoje interesy (wyrok Sądu Najwyższego z dnia 13 maja 1994 r., I PRN 21/94, OSNAPiUS 1994 nr 5, poz. 85). Z uwagi na zawinione przez powoda uchybienie terminu prawa materialnego z art. 264 § 2 KP odpadła możliwość i potrzeba wnikania w merytoryczną ocenę zasadności dokonania rozwiązania umowy o pracę w trybie art. 52 KP.

W kasacji zarzucono, iż w zaskarżonym nią wyroku naruszono: 1. art. 265 § 1 i 2 KP „przez bezpodstawne przypisanie powodowi winy w naruszeniu terminu przewidzianego w art. 264 § 2 KP i odmowę przywrócenia tego terminu mimo uprawdopodobnienia przez powoda okoliczności uzasadniających przywrócenie terminu”, 2. art. 61 KC w związku z art. 300 KP „przez bezpodstawne przyjęcie, iż pismo o rozwiązaniu umowy o pracę zostało prawidłowo doręczone powodowi i że powód miał realną możliwość zapoznania się z jego treścią”, 3. art. 233 § 1 i 382 KPC polegające „na nierozpatrzeniu przez Sąd całego materiału dowodowego zebranego w sprawie a dot. kwestii związanych z doręczeniem powodowi listu poleconego nadanego w dniu 30 kwietnia 1998 r. i niewyjaśnieniu wszystkich okoliczności faktycznych istotnych dla rozstrzygnięcia sprawy, w tym zwłaszcza pominięcia oględzin koperty zawierającej pismo o rozwiązaniu umowy o pracę adresowane do powoda – co sprawiło, iż Sąd przeoczył istotną okoliczność braku na tej kopercie adnotacji o niezastaniu powoda oraz zawiadomienia o pierwszym awizowaniu przesyłki”, 4. art. 328 § 2 KPC w związku z art. 391 KPC „poprzez pominięcie w uzasadnieniu wyroku powołania się na dowody, na których Sąd się oparł dokonując ustalenia stanu faktycznego, zwłaszcza zaś nieprzytoczenia jakichkolwiek dowodów podważających twierdzenia powoda

o niedoręczeniu mu przesyłki poleconej, zawierającej pismo o rozwiązaniu umowy o pracę.”

Sąd Najwyższy zważył, co następuje:

Kasacja z uwagi na brak usprawiedliwionych podstaw nie mogła zostać uwzględniona. Oświadczenie pracodawcy o rozwiązaniu umowy o pracę bez wypowiedzenia wywołuje skutek prawny pod warunkiem złożenia go pracownikowi (wynika to z istoty tej czynności prawnej, która należy do kategorii czynności prawnych składanych innej osobie), przy czym z mocy art. 61 KC (w związku z art. 300 KP), uważa się je za złożone w chwili, w której doszło ono do pracownika w taki sposób, że mógł się on zapoznać z jego treścią. Idzie przy tym o możliwość realną (a nie hipotetyczną) i uwzględniającą warunki konkretne (a nie abstrakcyjne), w jakich „dochodzi” oświadczenie pracodawcy do pracownika. Jeżeli do złożenia oświadczenia woli pracownikowi w ogóle nie dochodzi to tym samym nie może dojść do rozwiązania umowy o pracę, a wobec tego – skoro stosunek pracy istnieje (nie został rozwiązany) – w takim przypadku pracownikowi nie może służyć roszczenie o przywrócenie do pracy (lub o odszkodowanie). Wprowadzając w art. 264 § 2 KP czternastodniowy termin prekluzyjny prawa materialnego dla dochodzenia roszczeń o przywrócenie do pracy lub odszkodowanie ustawodawca nie związał daty rozpoczęcia biegu tego terminu z chwilą złożenia oświadczenia woli pracownikowi (art. 61 KC w związku z art. 300 KP), lecz z „doręczeniem zawiadomienia o rozwiązaniu umowy o pracę bez wypowiedzenia” (a także z dniem wygaśnięcia umowy o pracę), nie wyjaśniając jednocześnie jak należy pojmować „doręczenie zawiadomienia”. Mając to na względzie należy stwierdzić, że błędem byłoby utożsamianie „złożenia oświadczenia woli” z „doręczeniem zawiadomienia o rozwiązaniu umowy o pracę”, gdyż w szczególności do złożenia oświadczenia woli może dojść ustnie (z naruszeniem wymagania co do jego formy pisemnej) - co oznacza, że czynność prawna jest wadliwa, ale oświadczenie woli zostało złożone – natomiast trudno w takim przypadku przyjąć, że dochodzi do „doręczenia zawiadomienia o rozwiązaniu umowy o pracę bez wypowiedzenia”. Z drugiej jednakże strony, uwzględniając zwłaszcza to, iż idzie o terminy prawa materialnego, należy uznać, że zasadnicza treść pojęcia „doręczenia zawiadomienia” z art. 264 § 2 KP powinna być wyjaśniana – skoro w tym zakresie sam ustawodawca nie formułuje bezpośrednio żadnych wskazówek – przy uwzględ-

nieniu zasady wyrażonej w art. 61 KC (w związku z art. 300 KP). O doręczeniu pracownikowi zawiadomienia o rozwiązaniu umowy o pracę bez wypowiedzenia należy więc mówić nie tylko wtedy, gdy pismo zawierające to zawiadomienie zostało mu wręczone osobiście (doszło do jego rąk) ale także i wtedy, gdy nie zostało mu wręczone, lecz dotarło do niego w taki sposób, iż miał on realną możliwość zapoznania się z jego treścią. Przy ocenie zaś tej możliwości należy mieć na względzie między innymi to co wynika z regulacji doręczeń w przepisach procesowych, choć bezpośrednio stosowanie zawartych w nich reguł nie jest dopuszczalne z uwagi na materialnoprawny charakter terminu z art. 264 § 2 KP. Zawarte są w nich wszakże przesłanki, które pozwalają na pewne ukierunkowanie myślenia dotyczącego kwestii, kiedy można przyjmować, że pracownik miał realną możliwość zapoznania się z oświadczeniem o rozwiązaniu z nim umowy o pracę i wobec tego, kiedy można przyjąć, że zawiadomienie o tym rozwiązaniu zostało mu „doręczone” (w pojęciu art. 264 § 2 KP). W szczególności dotyczy to tych przypadków, w których doręczenie następuje przez pocztę. Trudno przenosić tu mechanicznie regułę z art. 44 KPA, w myśl której (w razie niemożności doręczenia w przypadku nieobecności adresata) doręczenie uważa się za dokonane z upływem ostatniego dnia siedmiodniowego terminu, na który składa się je w urzędzie pocztowym (po zaawizowaniu przesyłki). Podobnie z § 12 obowiązującego do dnia 1 kwietnia 1971 r. rozporządzenia Ministra Sprawiedliwości z dnia 30 września 1933 r. o doręczaniu pism sądowych przez pocztę w postępowaniu cywilnym i karnym (Dz.U. Nr 76, poz. 548 ze zm.) wynikało, że doręczenie uważa się za skuteczne z chwilą złożenia go w oddawczym urzędzie pocztowym. Na uwadze też mieć należy, że w myśl uchwały składu siedmiu sędziów Sądu Najwyższego z dnia 10 maja 1971 r., III CZP 10/71 (OSNC 1971 r. nr 11, poz. 187) datą doręczenia pisma sądowego w wypadkach przewidzianych w art. 139 § 1 i 2 KPC jest (między innymi) data, w której upłynął termin do odbioru złożonego pisma w oddawczym urzędzie pocztowym. Z drugiej jednakże strony o doręczeniu oświadczenia o rozwiązaniu niezwłocznym nie należy mówić tylko w tych przypadkach, gdy zostało ono wręczone pracownikowi, gdyż także w innych sytuacjach może mieć i często ma on realną możliwość zapoznania się z jego treścią, przy czym praktyka naszego życia (jego organizacja, organizacja funkcjonowania instytucji pocztowej) pozwalają na stwierdzenie, że w typowych przypadkach zaawizowanie przesyłki (zwłaszcza dwukrotne) i wyczekiwanie na jej odbiór przez kilkadziesiąt dni – gdy pracownik nie przebywa poza miejscem swojego zamieszkania – zasadna jest

ocena, że ma on realną możliwość (z której nie korzysta) zapoznania się z oświadczeniem woli pracodawcy i tym samym na uznanie, że zawiadomienie go o rozwiązaniu z nim umowy o pracę w trybie niezwłocznym zostało mu doręczone (w rozumieniu art. 264 § 2 KP). Należy w związku z tym zaznaczyć, że zgodnie z ustaleniami Sądu drugiej instancji powód w czasie, gdy skierowano do niego pismo o rozwiązaniu umowy o pracę przebywał w domu na zwolnieniu lekarskim i mógł odebrać przesyłkę osobiście lub przez dorosłego domownika. W ocenie zaś Sądu Pracy – którą pośrednio zaakceptował Sąd drugiej instancji – powód mając informację o zamiarze rozwiązania z nim umowy o pracę celowo nie podejmował korespondencji. Dodatkowo należy wskazać, że przepis art. 61 KC – co ma pośrednio znaczenie przy wykładni art. 264 § 2 KP – jest stosowany w stosunkach pracy odpowiednio, a więc przy uwzględnieniu ich swoistości. Z tego punktu widzenia nie można zaś nie dostrzegać, że oświadczenie woli o rozwiązaniu umowy o pracę przez pracodawców, często stanowi poważną dolegliwość dla pracowników co wywołuje z ich strony działania mające uniemożliwić skuteczne doręczenie im tych oświadczeń. Bez wątplenia nie jest to zjawiskiem zasługującym na aprobatę i prowadzi do wniosku, iż wykładnia tego przepisu nie powinna sprzyjać ugruntowywaniu się tego negatywnego zjawiska w praktyce, gdyż między innymi jest to źródłem niepotrzebnych sporów i antagonizowania stosunków zatrudnienia.

W kasacji, z jednej strony postawiono zarzut naruszenia art. 265 § 1 i 2 KP, z drugiej zaś strony, zarzut naruszenia art. 61 KC w związku z art. 300 KP, mimo że – gdyby uznać, iż są one prawdziwe – nie mogą być one równocześnie trafne w tym znaczeniu, że jeżeli zasadny jest pierwszy z nich to nie może się ostać drugi i na odwrót. Jeżeli bowiem doszło do naruszenia art. 61 KC to wobec tego oświadczenie woli nie zostało złożone powodowi, a skutkiem tego jego umowa o pracę nie uległa rozwiązaniu i w konsekwencji nie mogłoby mu służyć roszczenie o przywrócenie do pracy. Jeżeli zaś w zaskarżonym kasacją wyroku naruszono – jak się w niej twierdzi – art. 264 § 2 KP to oznacza, że wcześniej musi się przyjąć, że zawiadomienie o rozwiązaniu niezwłocznym (art. 264 § 1 KP) zostało powodowi doręczone. Sąd Pracy i Ubezpieczeń Społecznych nie naruszył art. 61 KC (w związku z art. 300 KP) przyjmując, że oświadczenie woli strony pozwanej doszło do powoda w taki sposób, że mógł się zapoznać z jego treścią. Trafnie przy tym przyjął, że jeżeli pracownik przebywa w domu i nie odbiera przesyłki skierowanej na jego adres i dwukrotnie awizowanej, to należy stwierdzić, iż ma możliwość zaznajomienia się z jej zawartością w

rozumieniu w jakim ta możliwość powinna być pojmowana na tle art. 61 KC w związku z art. 300 KP. Trafne jest też stanowisko Sądu, że nie można uznać, iż brak jest zawinienia w uchybieniu terminowi z art. 264 § 2 KC, jeżeli pracownik mając możliwość odebrania przesyłki tego nie czyni. Z uzasadnienia kasacji wynika, że przywrócenie terminu powinno nastąpić nie dlatego, że powodowi doręczono zawiadomienie, a on mimo tego nie wniósł powództwa w ciągu czternastu dni od daty tego doręczenia, lecz dlatego, że w ogóle zawiadomienia nie otrzymał, to zaś nie może stanowić uzasadnienia dla przywrócenia terminu z art. 264 § 2 KP na podstawie art. 265 KP, bo przy takim założeniu termin ten w ogóle nie mógłby rozpocząć swojego biegu. Jeżeli zaś byłoby tak, że powód świadomie unikał odebrania przesyłki, licząc na to, iż ocenione zostanie to jako brak jej „doręczenia” w rozumieniu art. 264 § 2 KP i brak złożenia oświadczenia woli mimo brzmienia art. 61 KC (brak wywołania przez nie skutku prawnego), to takie jego zachowanie należałoby ocenić jako naganne. W konsekwencji takie przekroczenie terminu z art. 264 § 2 KP musiałyby być ocenione jako przez niego zawinione. Według Sądu Najwyższego również przy przyjęciu założenia, że uchybienie temu terminowi nie było związane z tego typu kalkulacją, zaniechaniem przez powoda odebrania przesyłki wysłanej przez stronę pozwaną, z którą – co wynika z ustaleń faktycznych sprawy – powinien się liczyć, oznacza nie tylko zasadność twierdzenia, że zawiadomienie o rozwiązaniu umowy o pracę zostało mu doręczone (w rozumieniu art. 264 § 2 KP) ale, że – jak przyjęto to w zaskarżonym wyroku - naganność jego zachowania polegająca na zaniechaniu podjęcia przesyłki przenosi się na ocenę dotyczącą motywów zaniechania wniesienia powództwa w terminie wskazanym w art. 264 § 2 KP. Powód nie podejmując przesyłki mógł i powinien liczyć się z tym, że zawiera ona zawiadomienie o rozwiązaniu z nim umowy o pracę, a w konsekwencji i z tym, że rozpocznie się bieg terminu z art. 264 § 2 KP, a to oznacza, iż uchybienie temu terminowi zostało przez niego zawinione.

Bezpodstawny jest kasacyjny zarzut naruszenia art. 233 § 1 KPC i 382 KPC. Wbrew twierdzeniom kasacji Sąd Pracy i Ubezpieczeń Społecznych „rozpatrzył cały materiał dowodowy zebrany w sprawie” dotyczący kwestii związanych z doręczeniem powodowi listu poleconego, tyle tylko, iż inaczej go oceniał niż chce tego kasacja. Kasacja w tym zakresie przywiązuje wagę do tego, że na kopercie znajdującej się w aktach sprawy brak jest adnotacji o pierwszym awizowaniu przesyłki, jednakże – zdaniem Sądu Najwyższego – Sąd drugiej instancji (który w tym zakresie pośrednio przejął stanowisko Sądu Pracy) miał wystarczające podstawy, by dać wiarę informa-

cji zamieszczonej na tej kopercie, że przesyłka była dwukrotnie awizowana. Nietrafny jest również zarzut naruszenia art. 328 § 2 KPC, w pierwszym rzędzie z uwagi na brak wykazania, że naruszenie tego przepisu mogło mieć istotny wpływ na wynik sprawy, czego wymaga art. 393¹ pkt 2 KPC w związku z art. 393³ KPC. Ponadto uwzględniając, iż w sposób pośredni (jakkolwiek bez wyraźnego zaakcentowania tego) Sąd Pracy i Ubezpieczeń Społecznych przejął ustalenia Sądu pierwszej instancji, należy stwierdzić, że w jego wyroku – wbrew twierdzeniom kasacji – wskazane zostały dowody stanowiące podstawę ustaleń w zakresie faktycznej podstawy rozstrzygnięcia.

Z powyższych względów Sąd Najwyższy, stosownie do art. 393¹² KPC, orzekł jak w sentencji wyroku.

=====