

Uchwała z dnia 2 października 2002 r.

III PZP 17/02

Przewodniczący SSN Józef Iwulski, Sędziowie SN: Zbigniew Myszka, Jadwiga Skibińska-Adamowicz (sprawozdawca)

Sąd Najwyższy, przy udziale prokuratora Prokuratury Krajowej Iwony Kaszczyzyn po rozpoznaniu na rozprawie w dniu 2 października 2002 r. sprawy z powództwa Joanny B.-R. przeciwko „M. & C.” Spółce z o.o. w W. o odszkodowanie, na skutek zagadnienia prawnego przekazanego postanowieniem Sądu Okręgowo-Sądu Pracy i Ubezpieczeń Społecznych w Łodzi z dnia 10 kwietnia 2002 r. [...]

Czy doręczenie pracownikowi oświadczenia woli o wypowiedzeniu umowy o pracę za pomocą faksu jest prawnie skuteczne, oraz od jakiej daty należy liczyć termin do wniesienia odwołania o którym mowa w art. 264 § 1 kp w sytuacji gdy oświadczenie woli pracodawcy o wypowiedzeniu umowy o pracę wysłano pracownikowi za pomocą faksu, a następnie oryginał wysłano listem poleconym,

- czy od daty odbioru faksu,
- czy też od daty odbioru listu poleconego ?

p o d j ą ł u c h w a ł ę :

Doręczenie pracownikowi za pomocą faksu pisma pracodawcy wypowiedzającego umowę o pracę jest skuteczne i powoduje rozpoczęcie biegu terminu przewidzianego w art. 264 § 1 KP, ale stanowi naruszenie art. 30 § 3 KP.

U z a s a d n i e

Sąd Okręgowy-Sąd Pracy i Ubezpieczeń Społecznych w Łodzi na podstawie art. 390 § 1 KPC przedstawił Sądowi Najwyższemu do rozstrzygnięcia zagadnienie prawne budzące poważne wątpliwości, które powstało przy rozpoznawaniu sprawy Joanny R.-B. przeciwko spółce z ograniczoną odpowiedzialnością „M.” Polska” w W. o przywrócenie do pracy. Zagadnienie to zostało sformułowane w postanowieniu z

dnia 10 kwietnia 2002 r., a jego sens sprowadza się do tego, czy jest skuteczne oświadczenie woli o wypowiedzeniu umowy o pracę złożone pracownikowi za pomocą faksu.

Sąd Okręgowy przedstawił następujący stan faktyczny sprawy:

W dniu 30 października 2000 r. powódka otrzymała za pomocą faksu oświadczenie strony pozwanej o wypowiedzeniu umowy o pracę ze skutkiem na dzień 30 listopada 2000 r. Nie korzystała wówczas ze zwolnienia lekarskiego. Ponadto w dniu 31 października 2000 r. strona pozwana przesłała powódce listem poleconym oryginał pisma o wypowiedzeniu umowy o pracę pod adres domowy. W dniu 3 listopada 2000 r. listonosz nie zastał powódki pod wskazanym adresem, wobec czego pozostawił przesyłkę na poczcie, sporządzając o tym informację dla powódki (awizo). W dniu 20 listopada 2000 r. powódka odebrała z poczty pismo strony pozwanej o wypowiedzeniu umowy o pracę. Korzystała w tym czasie ze zwolnienia lekarskiego, które rozpoczęło się w dniu 8 listopada 2000 r. W dniu 24 listopada 2000 r. powódka złożyła pozew o uznanie za bezskuteczne wypowiedzenia umowy o pracę. Sąd Rejonowy-Sąd Pracy w Łodzi wyrokiem z dnia 13 listopada 2001 r. oddalił powództwo. Uznał, że doręczenie powódce za pomocą faksu pisemnego oświadczenia o wypowiedzeniu umowy o pracę było skuteczne. Wobec tego termin siedmiodniowy do wystąpienia z pozwem upływał z dniem 6 listopada 2000 r. Tymczasem powódka złożyła pozew dopiero w dniu 24 listopada 2000 r., czyli z przekroczeniem terminu ustalonego w art. 264 § 1 KP. Fakt ten uzasadniał więc oddalenie powództwa, tym bardziej że powódka nie powołała się na takie okoliczności, które nie pozwoliły jej wystąpić z pozwem w przepisany przez prawo terminie.

Pierwsza wątpliwość Sądu Okręgowego wynikała stąd, że strona pozwana dwukrotnie przekazywała powódce swoje oświadczenie woli o wypowiedzeniu umowy o pracę: pierwszy raz - faksem, drugi raz - listem poleconym. Oświadczenie woli zawarte w piśmie i doręczone przez pocztę jest niewątpliwie właściwym sposobem jego przekazania adresatowi. Należy jednak rozważyć, czy w przypadku powódki złożenie oświadczenia woli nie nastąpiło wcześniej, to znaczy z chwilą odbioru przez jej aparat wiadomości wysłanej faksem. I tu pojawia się druga wątpliwość, mianowicie ta, czy faks spełnia wymagania formy pisemnej, zastrzeżonej dla celów dowodowych. W myśl bowiem art. 60 KC, jeżeli ustawa zastrzega dla dokonania czynności prawnej formę szczególną, to oświadczenie woli powinno dotrzeć do adresata w wymaganej formie. Przepis art. 30 § 3 KP wymaga zaś, by oświadczenie każ-

dej ze stron o rozwiązaniu lub wypowiedzeniu umowy o pracę nastąpiło na piśmie. Co więcej, Kodeks pracy łączy z niezachowaniem formy pisemnej doniosłe skutki prawne. W myśl bowiem art. 45 § 1 KP, wypowiedzenie umowy o pracę dokonane w sposób niezgodny z przepisami o wypowiedzaniu umów powoduje po stronie pracownika powstanie roszczeń określonych w tym przepisie. Ponadto od daty doręczenia wypowiedzenia umowy biegnie termin z art. 264 § 1 KP do złożenia pozwu o uznanie za bezskuteczne tego wypowiedzenia.

Sąd Okręgowy podkreślił, że wraz z rozwojem informatyki i powstaniem nowych środków komunikowania się na odległość strony stosunków prawnych korzystają coraz częściej z możliwości przekazywania sobie informacji za pomocą elektronicznych nośników informacji, a telefaks stał się powszechnym środkiem przekazywania sobie informacji na odległość. Również ustawodawca w uregulowaniach szczególnych dopuszcza taką możliwość. Na przykład w art. 7 ustawy z dnia 29 sierpnia 1997 r. prawo bankowe (Dz.U. Nr 140, poz. 939 ze zm.) przewidział możliwość składania oświadczeń woli za pomocą elektronicznych nośników informacji, zaś nowelizacja tego prawa dokonana ustawą z dnia 23 sierpnia 2001 r. (Dz.U. Nr 111, poz. 1195) przyjęła, że oświadczenie woli składane w związku z dokonywaniem czynności bankowych, wyrażone za pomocą elektronicznych nośników informacji, spełnia wymagania formy pisemnej także wtedy, gdy forma ta została zastrzeżona pod rygorem nieważności. W ustawie z dnia 2 marca 2000 r. o ochronie niektórych praw konsumentów oraz o odpowiedzialności za szkodę wyrządzoną przez produkt niebezpieczny (Dz.U. Nr 22, poz. 271) dopuszczalność zakończenia umów bez jednoczesnej obecności obydwu stron, w tym także za pomocą faksu, stała się formą powszechną. W ocenie Sądu Okręgowego, nie bez wpływu na rozstrzygnięcie przedmiotowego zagadnienia prawnego ma ustawa z dnia 18 września 2001 r. o podpisie elektronicznym (Dz.U. Nr 130, poz. 1450), która wprawdzie nie weszła jeszcze w życie, lecz dokonała zmiany art. 60 i art. 78 KC przez wprowadzenie w tych przepisach szczególnej formy czynności prawnych, mianowicie przez złożenie oświadczenia woli w postaci elektronicznej, będącej formą równoważną formie pisemnej.

Sąd Okręgowy podniósł, że aczkolwiek faks jest kopią dokumentu, to jednak z punktu widzenia art. 61 KC jest istotne to, czy strona, do której zostało skierowane określone oświadczenie woli, zapoznała się lub mogła się zapoznać z jego treścią. Warunek ten spełnia oświadczenie woli pracodawcy o wypowiedzeniu umowy o

pracę z chwilą, gdy adresat odebrał je za pomocą faksu, tj. za pomocą swojego aparatu służącego między innymi do przyjmowania informacji z zewnątrz. Kodeks cywilny opowiedział się zaś za teorią doręczeń. W konkluzji Sąd Okręgowy wyraził zapatrywanie, że doręczenie pracownikowi oświadczenia woli za pomocą faksu jest prawie skuteczne i wywołuje taki skutek, jaki ustawa wiąże z formą pisemną dla celów dowodowych. Tym samym termin do złożenia odwołania od wypowiedzenia umowy o pracę przewidziany w art. 264 § 1 KP należy liczyć od daty odbioru faksu. Z tą bowiem chwilą pracownik ma możliwość zapoznania się z treścią oświadczenia woli pracodawcy. Mimo powyższego zapatrywania Sąd Okręgowy zdecydował się przedstawić Sądowi Najwyższemu do rozstrzygnięcia zagadnienie prawne, a to dlatego, że w orzecznictwie Sądu Okręgowego w Łodzi pojawiły się także poglądy przeciwne (np. w sprawie VII Pa 157/01). Dążenie do jednolitości orzecznictwa wymaga zaś miarodajnego zajęcia stanowiska przez Sąd Najwyższy.

Prokurator Prokuratury Krajowej wniósł o udzielenie odpowiedzi zbieżnej z poglądem prawnym Sądu Okręgowego.

Sąd Najwyższy zważył, co następuje:

Przedstawione Sądowi Najwyższemu do rozstrzygnięcia zagadnienie prawne jest złożone i wymaga odniesienia się do kilku kwestii.

Pierwszą z nich, a zarazem otwierającą drogę do dalszych rozważań, jest ta, kiedy (w jakiej chwili) dochodzi do wypowiedzenia bądź rozwiązania bez wypowiedzenia umowy o pracę oraz czy skuteczność oświadczenia woli w tym przedmiocie jest uzależniona od zachowania jakiejś formy, np. pisemnej. W przepisach Kodeksu pracy nie ma unormowania na ten temat. Stosownie więc do art. 300 tego Kodeksu, rozwiązania problemu należy poszukiwać w przepisach Kodeksu cywilnego, do których odpowiedniego stosowania odsyła art. 300 KP, pod warunkiem że przepisy podlegające zastosowaniu nie są sprzeczne z zasadami prawa pracy. W rozpoznawanej sprawie chodzi o przepisy ogólne o czynnościach prawnych, zwłaszcza zaś o art. 60 i art. 61 KC. Pierwszy z tych przepisów (w jego brzmieniu sprzed dnia 16 sierpnia 2002 r.) stanowi, że wola osoby dokonywającej czynności prawnej może być wyrażona przez każde zachowanie się tej osoby, które ujawnia jej wolę w sposób dostateczny. Jak z przytoczonej treści wynika, przepis art. 60 KC nie stawia żadnych wymagań co do formy, w jakiej należy złożyć oświadczenie woli. Wymaga jedynie

takiego sposobu zachowania się, który ujawniałby wolę tej osoby w sposób dostateczny. Inaczej mówiąc, musi to być zachowanie obiektywnie zrozumiałe i nie pozostawiające wątpliwości co do tego, że zmierza do wywołania skutków objętych treścią czynności prawnej. W związku z tym w doktrynie prawa cywilnego panuje niepodważalny pogląd, że oświadczenie woli może być złożone zarówno w sposób wyraźny (na piśmie lub ustnie), jak i w sposób dorozumiany (przez określone zachowanie się). Zasada ta przeniesiona do stosunków pracy jest rozumiana w ten sposób, że do nawiązania stosunku pracy dochodzi nie tylko w następstwie zawarcia umowy o pracę na piśmie lub ustnie, ale także wskutek dopuszczenia pracownika do pracy. Podobnie przedstawia się sprawa rozwiązania stosunku pracy. Oświadczenie o wypowiedzeniu umowy o pracę lub o jej rozwiązaniu bez wypowiedzenia może być złożone w sposób konkludentny, to znaczy przez każde zachowanie się pracodawcy ujawniające jego wolę w sposób dostatecznie zrozumiały - byleby nie były to tylko czynności faktyczne przygotowujące rozwiązanie stosunku pracy bądź prowadzące do jego rozwiązania np. wezwanie do rozliczenia się, wydanie świadectwa pracy itp. (por. wyrok Sądu Najwyższego z dnia 16 marca 1995 r., I PRN 2/95, OSNAPiUS 1995 r. nr 18, poz. 229 oraz wyrok z dnia 24 marca 1999 r., I PKN 631/98, OSNAPiUS 2000 r. nr 10, poz. 381). Tak więc warunkiem wypowiedzenia przez pracodawcę umowy o pracę lub rozwiązania jej bez wypowiedzenia jest złożenie oświadczenia woli w rozumieniu art. 60 KC.

Z kolei z art. 61 KC wynika, że oświadczenie woli skierowane do drugiej osoby uważa się za złożone z chwilą, gdy doszło do niej w taki sposób, że mogła zapoznać się z jego treścią. W przepisie tym nie chodzi więc o rzeczywiste zapoznanie się adresata ze skierowanym do niego oświadczeniem woli, lecz o to, czy miał on taką możliwość. Powyższa kwestia była przedmiotem wielu orzeczeń Sądu Najwyższego, w których Sąd ten podkreślał, że art. 61 KC nie wymaga, by adresat faktycznie zapoznał się z treścią oświadczenia woli. Dla skutecznego złożenia takiego oświadczenia jest bowiem istotna sama możliwość zapoznania się z jego treścią. W związku z tym nie ma znaczenia prawnego odmowa przyjęcia przez pracownika pisemnego oświadczenia woli pracodawcy o wypowiedzeniu umowy o pracę lub rozwiązaniu jej bez wypowiedzenia ani też niezgłoszenie się - mimo braku przeszkód faktycznych - po odbiór przesyłki pocztowej zawierającej tego rodzaju oświadczenie. Jeżeli przy tym pisemne oświadczenie pracodawcy zawierało prawidłowe pouczenie o przysługującym pracownikowi prawie wystąpienia na drogę sądową z odpowiednimi rosz-

zeniami, to - co do zasady - nie ma także podstaw do przywrócenia pracownikowi uchybionego terminu (por. wyrok Sądu Najwyższego z dnia 16 marca 1995 r., I PRN 2/95, OSNAPiUS 1995 r. nr 18, poz. 229, wyrok z 13 grudnia 1996 r., I PKN 41/96, OSNAPiUS 1997 r. nr 15, poz. 268, wyrok z dnia 17 listopada 1998 r., I PKN 440/98, OSNAPiUS 2000 r. nr 1, poz. 11, wyrok z dnia 8 maja 2002 r., I PKN 259/01 - nie-opublikowany).

Możliwość zapoznania się z treścią oświadczenia woli ma również znaczenie przy ocenie skuteczności oświadczeń woli składanych na odległość za pomocą telefaksu. Według słownika terminów komputerowych Bryana Pfaffenbergera (przekład zbiorowy pod redakcją Leksemu, Warszawa 1999, s. 79), faks jest urządzeniem, które może nadawać lub odbierać treść dokumentów papierowych przy wykorzystaniu linii telefonicznych. Faks skanuje kartkę papieru, tworzy jej obraz w postaci cyfrowej, po czym go transmituje. Faks, do którego jest wysyłany dany dokument, odbiera zapis cyfrowy, dekoduje go i drukuje kopię strony oryginalnej.

Jak więc z przytoczonych wyjaśnień wynika, faks (telefaks) polega na przesyłaniu wiadomości w postaci obrazów nieruchomych (pisma, rysunków, nut itp.) między dwoma aparatami, z których - w konkretnej sytuacji - jeden jest aparatem nadawcy wiadomości, a drugi - odbiorcy. Jest przy tym charakterystyczne, a zarazem istotne to, że osoba składająca oświadczenie woli za pomocą telefaksu otrzymuje wydruk kontrolny, z którego wynika, że powyższe oświadczenie zostało wysłane z jej aparatu nadawczego (wysyłającego) oraz odebrane przez aparat odbiorcy. Ów wydruk stwarza równocześnie domniemanie prawne, że oświadczenie doszło do adresata w sposób określony w art. 61 KC, to znaczy w sposób pozwalający mu zapoznać się z treścią oświadczenia woli nadawcy. Wydruk ten jest bowiem - podobnie jak receptis pocztowy - traktowany w doktrynie jako tzw. dowód *prima facie*, to znaczy dowód, który jest dowodem dojścia oświadczenia woli do adresata, dopóki adresat nie wykaże środkami przewidzianymi w przepisach postępowania cywilnego, że na przykład z powodu zakłóceń pracy aparatu odbiorczego nastąpiło takie zniekształcenie tekstu przesłanego oświadczenia, iż stało się ono niezrozumiałe. W takim też wypadku nie ma podstaw do uznania, że oświadczenie woli wysłane za pomocą telefaksu (faksu) doszło do adresata w znaczeniu przyjętym w art. 61 KC. Poza jednak takimi sytuacjami, jak przykładowo wskazane, oświadczenie woli wysłane i odebrane za pomocą telefaksu należy uważać za złożone z chwilą, w której adresat mógł zapoznać się z jego treścią. Chwilą tą jest chwila odbioru faksu przez aparat adresata

(zob. S.Dmowski, S.Rudnicki: Komentarz do Kodeksu cywilnego. Księga pierwsza. Część ogólna. Wydanie trzecie, Warszawa 2001, s. 202).

Z przedstawionych względów, udzielając odpowiedzi na pierwszą część zagadnienia prawnego, należało uznać, że jest dopuszczalne i prawnie skuteczne doręczenie pracownikowi za pomocą faksu pisma pracodawcy wypowiadającego umowę o pracę.

Powyższy pogląd nie pozostaje w sprzeczności z art. 264 § 1 KP. Przepis ten nie dotyczy bowiem składania oświadczeń woli i ich skuteczności. Stanowi on, że odwołanie od wypowiedzenia umowy o pracę (w istocie rzeczy: pozew o uznanie za bezskuteczne wypowiedzenia umowy o pracę, o przywrócenie do pracy i alternatywnie o odszkodowanie) wnosi się do sądu pracy w ciągu 7 dni od dnia doręczenia pisma wypowiadającego umowę o pracę. Wprawdzie na podstawie brzmienia przepisu można by wnosić, że gdy chodzi o oświadczenie woli, którego przedmiotem jest wypowiedzenie pracownikowi umowy o pracę, decydujące znaczenie ma chwila doręczenia mu pisma pracodawcy zawierającego wskazane oświadczenie, jednak wniosek taki byłby pochopny i nieuprawniony.

Przede wszystkim Kodeks pracy już w swej wersji ustalonej ustawą z dnia 26 czerwca 1974 r. (Dz.U. z 1975 r. Nr 16, poz. 91) przewidywał, że oświadczenie każdej ze stron o wypowiedzeniu lub rozwiązaniu umowy o pracę bez wypowiedzenia powinno nastąpić na piśmie (art. 30 § 3). Również zawarcie umowy o pracę, jeżeli nie nastąpiło na piśmie, wymagało od pracodawcy „niezwłocznego potwierdzenia pracownikowi na piśmie rodzaju umowy i jej warunków” (art. 29 § 3). Regulacja ta, która z nieistotną zmianą art. 29 § 3 KP przetrwała do czasów współczesnych, była podyktowana potrzebą wprowadzenia porządku w stosunkach pracy, które były stosunkami prawnymi zdecydowanie dominującymi w życiu społeczno-gospodarczym (mówiło się, że Kodeks pracy jest kodeksem dziesięciu milionów Polaków). Z tej przyczyny trudno przyjąć, że ustawodawca mógłby uznać za celowe wprowadzenie przepisu na przykład ustalającego, iż zawarcie umowy o pracę bądź jej rozwiązanie może nastąpić w jakiegokolwiek formie. Poza koniecznością ewidencjonowania i dokumentowania stanu zatrudnienia w celu uniknięcia chaosu w stosunkach pracy, od wykazania na piśmie faktu nawiązania stosunku pracy lub jego rozwiązania w formie pisemnej zależało i nadal zależy wiele uprawnień i obowiązków obydwu stron stosunku pracy. Można więc stwierdzić, że w przepisie art. 264 § 1 KP ustawodawca uregulował sytuację typową (modelową) i pożądaną, gdy pracodawca zawarł w piś-

mie oświadczenie woli o wypowiedzeniu umowy o pracę i gdy pismo to doręczył bez przeszkód pracownikowi. W takiej też sytuacji od chwili doręczenia wypowiedzenia liczy się niewątpliwie termin siedmiodniowy do złożenia odwołania przez pracownika. Powyższy wniosek wynika wprost z reguł wykładni gramatycznej. Jednak ustanowienie w Kodeksie pracy krótkich terminów do dochodzenia roszczeń wynikających (najogólniej) z ustania stosunku pracy powoduje również konieczność uwzględnienia funkcji tych przepisów. Polega ona na „wymuszeniu” od pracownika szybkiej decyzji co do tego, czy łączy on nadal swoje losy pracownicze z zatrudniającym go pracodawcą, czy też nie. Tego wymaga zarówno interes pracownika, jak i interes pracodawcy, wyrażający się przede wszystkim w usunięciu stanu niepewności w stosunkach pracy. Dlatego też wykładnia funkcjonalna art. 264 § 1 KP uzasadnia pogląd, że przez „doręczenie pracownikowi pisma wypowiedzającego umowę o pracę” w znaczeniu zawartym we wskazanym przepisie należy rozumieć nie tylko faktyczne wręczenie pisma, ale także udaremnioną przez pracownika próbę doręczenia mu tego pisma, na przykład skutek odmowy jego przyjęcia z rąk osoby upoważnionej lub skutek nieodebrania z poczty przesyłki pocztowej zawierającej to oświadczenie. W związku z tym również złożenie w formie ustnej oświadczenia woli o wypowiedzeniu umowy o pracę spowoduje otwarcie terminu do wystąpienia z powództwem o uznanie za bezskuteczne tego wypowiedzenia albo o odszkodowanie.

Nadanie innego sensu wymienionemu wyrażeniu prowadziłoby do wniosku niedającego się pogodzić z unormowaniem w art. 264 KP sprawy terminów do zaskarżania czynności pracodawcy, polegających na wypowiedzeniu umowy o pracę, rozwiązaniu jej bez wypowiedzenia bądź odmowie nawiązania stosunku pracy. Terminy te są bardzo krótkie i mają charakter terminów zawitych prawa materialnego (ze szczególnym sposobem ich przywracania), co oznacza, że z ich upływem wygasa możliwość dochodzenia przez pracownika roszczeń na drodze sądowej. Podsumowując tę część rozważań należy zatem stwierdzić, że art. 264 § 1-3 KP nie reguluje kwestii składania przez pracodawcę oświadczeń woli i ich skuteczności, lecz kwestię terminów do zaskarżania czynności pracodawcy, z których nawet nie wszystkie są oświadczeniami woli. Przepis art. 264 § 2 KP stanowi na przykład, że żądanie przywrócenia do pracy lub odszkodowania wnosi się do sądu pracy w ciągu 14 dni od dnia doręczenia zawiadomienia o rozwiązaniu umowy o pracę bez wypowiedzenia lub od dnia wygaśnięcia umowy o pracę. Przepis ten nie uzależnia zatem terminu do wystąpienia z pozwem od złożenia skutecznego oświadczenia woli, lecz od terminu,

w jakim pracownik został zawiadomiony o rozwiązaniu z nim umowy o pracę lub o jej wygaśnięciu. W taki sam sposób ustawodawca uregulował kwestię terminu do zgłoszenia żądania o nawiązanie umowy o pracę (art. 264 § 3 KP).

Przedstawione rozważania nie wyczerpują jednak całości zagadnienia występującego w sprawie.

Przepis art. 30 § 3 KP stanowi, że oświadczenie każdej ze stron o wypowiedzeniu lub rozwiązaniu bez wypowiedzenia umowy o pracę powinno nastąpić na piśmie. Forma wypowiedzenia i rozwiązania umowy o pracę przewidziana w Kodeksie pracy nie jest formą zastrzeżoną pod rygorem nieważności (*ad solemnitatem*) ani formą zastrzeżoną dla celów dowodowych (*ad probationem*). Jednak jej niezachowanie powoduje doniosłe skutki dla obydwu stron. Naruszenie art. 30 § 3 KP jest bowiem naruszeniem przepisów o wypowiedzaniu umów o pracę oraz przepisów o rozwiązywaniu umów o pracę bez wypowiedzenia i uzasadnia roszczenia pracownika o uznanie bezskuteczności wypowiedzenia, o przywrócenie do pracy albo o zasądzenie odszkodowania. Dla pracodawcy oznacza to zaś, że będzie musiał się liczyć z uwzględnieniem roszczeń przez sąd pracy, o ile pracownik wystąpi o ich zasądzenie na drogę sądową.

Kodeks pracy, stwierdzając w art. 30 § 3, że oświadczenie każdej ze stron o wypowiedzeniu lub rozwiązaniu umowy o pracę bez wypowiedzenia „powinno nastąpić na piśmie”, nie wyjaśnił w innych przepisach, jak należy rozumieć owo wymaganie. Zgodnie więc z odesłaniem zawartym w art. 300 KP, należy tę kwestię rozstrzygnąć na podstawie art. 78 KC znajdującego się wśród przepisów Kodeksu cywilnego dotyczących formy czynności prawnych (art. 73-78 KC). Stosowanie art. 78 KC nie jest bowiem sprzeczne z zasadami prawa pracy, które przewidują formę pisemną dla oświadczeń woli o zawieraniu i rozwiązywaniu stosunków pracy, przy czym w niektórych (nielicznych) przypadkach zachowanie formy pisemnej jest warunkiem ważności czynności prawnej (np. zawarcia umowy o zakazie konkurencji - art. 101³ KP bądź umowy o wspólnej odpowiedzialności materialnej za mienie powierzone pracownikom łącznie z obowiązkiem wyliczenia się - art. 125 § 1 KP).

Według art. 78 zdanie pierwsze KC, w jego brzmieniu obowiązującym przed dniem 16 sierpnia 2002 r., do zachowania pisemnej formy czynności prawnej wystarcza złożenie własnoręcznego podpisu na dokumencie obejmującym treść oświadczenia woli. Z przepisu tego wynika więc, że utrwalenie treści oświadczenia woli powinno nastąpić wskutek jej spisania. Nie wynikają natomiast warunki dotyczące

osoby, która powinna sporządzić dokument, ani warunki dotyczące rodzaju pisma, którym należy się posłużyć. Oznacza to, że utrwalenie w dokumencie treści oświadczenia woli może nastąpić w wyniku jej spisania przez osobę składającą oświadczenie woli, jak również przez każdą inną osobę. Spisanie może nastąpić własnoręcznie lub na maszynie; można też posłużyć się wydrukiem tekstu z komputera. Jedynie podpis pod treścią oświadczenia woli na dokumencie musi być własnoręczny.

Przypisanie tak doniosłego znaczenia podpisowi własnoręcznemu wynika stąd, że stanowi on gwarancję autentyczności oświadczenia woli i zapewnia bezpieczeństwo w obrocie prawnym. Podpis złożony na dokumencie, stanowiący znak identyfikacyjny człowieka, ma na celu wykazanie, że dokument ten należy do osoby podpisującej. Świadczy on zarazem o tym, że dana osoba sporządziła ów dokument oraz że zgadza się z jego treścią. W podpisie własnoręcznym ujawniają się też najbardziej typowe cechy pisma każdego człowieka, a także jego cechy psychofizyczne umożliwiające identyfikację bezpośrednią danej osoby (zob. J.Jacyszyn, S.Zakrzewski: „Podpis elektroniczny jako element systemu sieci zabezpieczenia danych w sieci”, Rejent 2001 r., z. 11, s. 49).

W uchwale składu siedmiu sędziów z dnia 30 grudnia 1993 r., III CZP 146/93 (OSNCP 1994 r. z. 5, poz. 94), Sąd Najwyższy uznał, że podpis własnoręczny może złożyć tylko osoba umiejąca pisać i mogąca pisać. Zatem podpis musi być wytworem pisania, a mówiąc inaczej - podpisem jest wyłącznie znak napisany. Zdaniem Sądu Najwyższego wyrażonym w tej uchwale, nie spełnia warunku podpisu własnoręcznego ani tuszowy odcisk palca, ani mechaniczne odtworzenie wzoru podpisu za pomocą odciśnięcia faksymile.

Po rozpoznaniu przedstawionego przez Sąd Okręgowy zagadnienia prawnego dotychczasowe stanowisko Sądu Najwyższego można uzupełnić stwierdzeniem, że przesłanie faksem (telefaksem) dokumentu zawierającego oświadczenie woli, na którym był złożony własnoręczny podpis, nie spełnia warunku podpisu własnoręcznego w rozumieniu art. 78 zdanie pierwsze KC, a tym samym nie czyni zadość art. 30 § 3 KP. Faks jest bowiem jedynie kopią pisma, a więc także kopią złożonego na nim własnoręcznego podpisu. Dlatego też należało uznać, że doręczenie pracownikowi za pomocą faktu pisma pracodawcy wypowiadającego umowę o pracę, choć jest skuteczne, to jednak stanowi naruszenie przepisów o wypowiedaniu umów o pracę.

Z przedstawionych zatem względów Sąd Najwyższy rozstrzygnął przekazane zagadnienie prawne w sposób przedstawiony w uchwale.

