

Wyrok z dnia 7 marca 2006 r.

I PK 128/05

Adresatem oświadczenia woli pracodawcy o cofnięciu wypowiedzenia jest pracownik. Złożenie takiego oświadczenia innej osobie, choćby był to przedstawiciel związku zawodowego reprezentujący pracownika, jest bezskuteczne dopóty, dopóki oświadczenie to nie dotrze do pracownika w sposób umożliwiający zapoznanie się z jego treścią.

Przewodniczący SSN Katarzyna Gonera (sprawozdawca), Sędziowie: SN Roman Kuczyński, SA Zbigniew Korzeniowski.

Sąd Najwyższy, po rozpoznaniu na rozprawie w dniu 7 marca 2006 r. sprawy z powództwa Romana M. przeciwko K. Holdingowi Węglowemu SA KWK S. w K. o przywrócenie do pracy, na skutek kasacji powoda od wyroku Sądu Okręgowego-Sądu Pracy i Ubezpieczeń Społecznych w Katowicach z dnia 13 stycznia 2005 r. [...]

1. o d d a l i ł kasację;

2. zasądził od Skarbu Państwa (kasa Sądu Okręgowego w Katowicach) na rzecz radcy prawnego Bogusława W. tytułem kosztów nieopłaconej pomocy prawnej udzielonej z urzędu kwotę 120 (sto dwadzieścia) złotych podwyższoną o stawkę podatku od towarów i usług przewidzianą dla tego rodzaju czynności w przepisach o podatku od towarów i usług.

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

Sąd Rejonowy w Katowicach-Sąd Pracy wyrokiem z 14 czerwca 2004 r. [...] oddalił powództwo Romana M. przeciwko K. Holdingowi Węglowemu SA KWK „S.” w K. o przywrócenie do pracy.

Sąd ustalił, że powód był zatrudniony u strony pozwanej od 11 czerwca 1982 r. do 28 czerwca 1992 r. oraz od 5 sierpnia 1993 r. do 31 maja 2003 r. na stanowisku ślusarza. Powód wykonywał pracę pod ziemią - był jednym z pracowników odpowiedzialnych za utrzymanie ruchu. Powód był pracownikiem sumiennym, jednakże jego

długotrwałe absencje chorobowe powodowały dezorganizację pracy oddziału. W 2000 r. powód przebywał na zwolnieniach lekarskich 146 dni, w roku tym przepracował łącznie z przysługującymi mu urlopami 134 dni. W 2001 r. absencja chorobowa powoda wyniosła 155 dni przy 111 dniach przepracowanych. W następnym 2002 r. proporcje te wynosiły odpowiednio 143 dni i 132 dni. Tak częste absencje chorobowe wpływały negatywnie na pracę oddziału. Związane one były ze złym stanem zdrowia powoda. Przedstawiciele pracodawcy kilkakrotnie przeprowadzali rozmowy z powodem, w obecności przedstawicieli związków zawodowych, podczas których informowano powoda o skutkach nadmiernej absencji oraz o grożących mu konsekwencjach w przypadku powtarzania się takich sytuacji. Powód potwierdził przekazanie mu tych zastrzeżeń własnoręcznym podpisem. Pozwany sugerował powodowi, aby ten starał się o uzyskanie renty z powodu złego stanu zdrowia, czego powód nie uczynił uznając, że i tak nie otrzyma tego świadczenia. W 2001 r. powód starał się o urlop górniczy. Otrzymał decyzję odmowną, gdyż jego wniosek wpłynął do ZUS po upływie terminu rozpoznawania podań.

W dniu 11 lutego 2003 r. powód otrzymał pismo rozwiązujące z nim umowę o pracę za wypowiedzeniem. Jako przyczynę wypowiedzenia umowy podano nadmierną absencję usprawiedliwioną, dezorganizującą pracę oddziału. Wcześniej pozwany poinformował o zamiarze wypowiedzenia powodowi umowy o pracę działający w zakładzie Związek Zawodowy „K.”, który nie zgłosił zastrzeżeń. W maju 2003 r. powód zwrócił się do pozwanego pracodawcy z prośbą o wycofanie wypowiedzenia. O pomoc w tej sprawie zwrócił się również do Związku Zawodowego „K.”. Dyrektor do spraw pracowniczych Paweł G. początkowo wyraził zgodę na wycofanie wypowiedzenia, ale po konsultacjach z przewodniczącym Związku Zawodowego „K.” zmienił zdanie. Odwołanie powoda od wypowiedzenia umowy o pracę wpłynęło do Sądu pierwszej instancji 11 czerwca 2003 r. (czyli już po upływie okresu wypowiedzenia, który upłynął 31 maja 2003 r.).

Oddalając powództwo Sąd Rejonowy w Katowicach stwierdził, że ilość dni absencji chorobowej powoda w latach 2000-2002 i związane z tą absencją utrudnienia w pracy oddziału stanowiły wystarczającą przyczynę uzasadniającą wypowiedzenie powodowi umowy o pracę. Uzasadniona przyczyna wypowiedzenia umowy o pracę może wynikać również z okoliczności niezależnych od pracownika, jeżeli za wypowiedzeniem przemawia interes zakładu pracy. Ponadto Sąd wskazał, że odwołanie powoda wpłynęło do Sądu Pracy po upływie terminu określonego w art. 264 § 1 k.p.

Sąd Okręgowy-Sąd Pracy w Katowicach wyrokiem z 13 stycznia 2005 r. [...] oddalił apelację powoda od wyroku Sądu Rejonowego, uznając że nie zasługuje ona na uwzględnienie. W ocenie Sądu drugiej instancji, Sąd Rejonowy przeprowadził postępowanie dowodowe w niezbędnym zakresie i dokonał jego właściwej oceny prawnej. Sąd Okręgowy przyjął za własne ustalenia Sądu Rejonowego i podzielił przedstawioną przez ten Sąd ocenę prawną. Z dokonanych ustaleń faktycznych wynika, że w ostatnich trzech latach pracy powoda w zakładzie pozwanego częściej przebywał on na zwolnieniu lekarskim niż świadczył pracę na rzecz pracodawcy. Powodowało to konieczność organizowania przez pracodawcę zastępstwa na stanowisku pracy powoda. Pozwany kilkakrotnie ostrzegał powoda, że dalsze absencje spowodują konieczność jego zwolnienia. Podobne stanowisko zajęła również reprezentująca powoda zakładowa organizacja związkowa. Mimo ostrzeżeń powód w dalszym ciągu, w każdym niemal miesiącu, przebywał na zwolnieniu lekarskim. Sąd Okręgowy uznał, że przyczyna wypowiedzenia przez pracodawcę umowy o pracę była uzasadniona. Przepisy prawa pracy nie katalogują wprawdzie przyczyn wypowiedzenia, pozostawiając ich zasadność *in concreto* ocenie sądu, jednak nie ulega wątpliwości, że pracodawca wypowiadając umowę o pracę powinien kierować się istotnymi względami, takimi jak polityka racjonalnego zatrudnienia zapewniająca prawidłowe wykonywanie zadań zakładu pracy, należyte wykonywanie obowiązków przez pracownika, przestrzeganie przez niego dyscypliny pracy, wykazywanie inicjatywy oraz troski o zakład. Przyczynę wypowiedzenia mogą stanowić również okoliczności niezależne od pracownika, jeżeli przemawia za tym uzasadniony interes pracodawcy. Do takich okoliczności Sąd zaliczył dezorganizującą pracę w zakładzie częstą i długotrwałą usprawiedliwioną nieobecność pracownika z przyczyn zdrowotnych. Na poparcie swojego stanowiska Sąd Okręgowy przytoczył poglądy Sądu Najwyższego, dotyczące absencji chorobowej jako uzasadnionej przyczyny wypowiedzenia (wyrok SN z 28 lutego 1989 r., I PRN 14/79, wyrok SN z 3 listopada 1997 r., PKN 327/97, OSNAPiUS 1998 nr 16, poz. 476, wyrok SN z 4 grudnia 1997 r., I PKN 422/97, OSNAPiUS 1998 nr 20, poz. 600).

Oceniając przekroczenie przez powoda terminu z art. 264 § 1 k.p. do wniesienia odwołania od wypowiedzenia, Sąd Okręgowy podniósł, że powód, co prawda, otrzymał pismo z wypowiedzeniem umowy o pracę w lutym 2003 r., jednakże w maju 2003 r. zwrócił się do pracodawcy z prośbą o przywrócenie go do pracy. Po tym fakcie przełożeni powoda prowadzili z nim rozmowy zapewniając go, że wypowiedzenie

umowy zostanie „anulowane”. Konsultacje z przełożonymi prowadził również przedstawiciel Związku Zawodowego „K.”. Miały one miejsce jeszcze w czerwcu 2003 r. W dniu 2 czerwca 2003 r. powód przyszedł do zakładu pracy z zamiarem świadczenia pracy i tego też dnia dowiedział się, że jego wniosek o przywrócenie do pracy spotkał się z decyzją odmowną i w związku z tym nie jest już pracownikiem zakładu. Reakcją powoda było złożenie w Sądzie Pracy 11 czerwca 2003 r. pozwu o przywrócenie do pracy. Sąd Okręgowy ocenił, że powód nie wniósł odwołania w terminie bez swojej winy. W związku z niejednoznacznym stanowiskiem pracodawcy powód pozostawał w błędzie co do swojej sytuacji jako pracownika pozwanego. Dlatego też, zdaniem Sądu, w sprawie istniały przesłanki z art. 265 § 1 k.p., uzasadniające przywrócenie powodowi uchybionego terminu. Sąd Okręgowy zwrócił uwagę, że Sąd pierwszej instancji - rozstrzygając sprawę merytorycznie - w istocie w sposób dorozumiany przywrócił ten termin.

Powyższy wyrok zaskarżył w całości kasacją pełnomocnik powoda. Kasację oparto na zarzucie naruszenia prawa materialnego, a mianowicie niewłaściwym zastosowaniu art. 61 § 1 zdanie pierwsze k.c. w związku z art. 300 k.p., poprzez przyjęcie - w ustalonym stanie faktycznym - że powodowi skutecznie została wypowiedziana umowa o pracę, mimo późniejszego złożenia oświadczenia woli w przedmiocie cofnięcia wypowiedzenia przez uprawnionego pracownika strony pozwanej.

Jako okoliczności uzasadniające rozpoznanie kasacji skarżący wskazał „interes powoda, któremu została wypowiedziana umowa o pracę na dwa i pół roku przed nabyciem uprawnień emerytalnych, co sprawia, iż wypowiedzenie było nieuzasadnione i naruszało zasady współżycia społecznego”. Ponadto skarżący podniósł, że zaskarżony wyrok oczywiście narusza prawo, ponieważ z wyjaśnień i zeznań powoda oraz świadków niezbiecie wynika, że pracodawca, w osobie dyrektora do spraw administracyjno-pracowniczych Pawła G., skutecznie cofnął wypowiedzenie rozwiązujące stosunek pracy. Zatem złożył odrębne oświadczenie, cofające wcześniej złożone oświadczenie woli w przedmiocie wypowiedzenia rozwiązującego stosunek pracy.

Wskazując na powyższe skarżący wniósł o uchylenie zaskarżonego wyroku w całości oraz o uchylenie poprzedzającego go wyroku Sądu Rejonowego i przekazanie sprawy wymienionemu Sądowi Rejonowemu do ponownego rozstrzygnięcia. Ponadto pełnomocnik powoda z urzędu wniósł o zasądzenie kosztów zastępstwa pro-

cesowego według norm przepisanych, oświadczając, że koszty te nie zostały mu w jakiegokolwiek formie zapłacone lub zwrócone.

Sąd Najwyższy zważył, co następuje:

Kasacja nie ma uzasadnionych podstaw. Jedynym zarzutem, na jakim została oparta, jest zarzut naruszenia art. 61 § 1 zdanie pierwsze k.c. (w związku z art. 300 k.p.). Przepis ten stanowi, że 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. Naruszenie tego przepisu skarżący odnosi do - w jego ocenie - niezbitego faktu, wynikającego z zebranego w sprawie materiału dowodowego, że dyrektor strony pozwanej do spraw pracowniczych Paweł G. „wyraził zgodę na cofnięcie wypowiedzenia rozwiązującego stosunek pracy”, co jest tożsame ze złożeniem oświadczenia woli o cofnięciu wypowiedzenia. Zdaniem skarżącego, stosunek pracy łączący strony trwa nadal, ponieważ po cofnięciu pierwszego wypowiedzenia, strona pozwana nie składała powodowi na piśmie nowego wypowiedzenia. Skarżący twierdzi przy tym, że „zgoda dyrektora na cofnięcie wypowiedzenia” została złożona przed 31 maja 2003 r., kiedy to miał upłynąć okres wypowiedzenia. Jego zdaniem, okoliczności sprawy wyraźnie wskazują, że w imieniu pozwanego pracodawcy zostały złożone dwa oświadczenia woli: pierwsze, na piśmie, stanowiące wypowiedzenie umowy o pracę (cofnięte następnie za zgodą powoda), drugie, ustne, cofające wypowiedzenie, złożone pomiędzy 13 a 31 maja 2003 r.

Przedstawiony sposób rozumowania skarżącego opiera się na założeniu, że Sądy obu instancji przyjęły, iż doszło do skutecznego cofnięcia przez stronę pozwaną wypowiedzenia, przy czym założenie to jest wyprowadzane z ustalenia Sądu Rejonowego (przejętego następnie przez Sąd Okręgowy), że po interwencji przedstawiciela Związku Zawodowego „K.” - podjętej na prośbę powoda - dyrektor do spraw pracowniczych Paweł G. wyraził początkowo zgodę na wycofanie wypowiedzenia, ale po konsultacjach z przewodniczącym tego związku zmienił zdanie.

Powyższe założenie jest błędne. Z przytoczonego ustalenia Sądu Rejonowego wcale nie wynika, że pomiędzy 13 a 31 maja 2003 r. doszło do złożenia powodowi w imieniu pracodawcy oświadczenia woli o cofnięciu wypowiedzenia umowy o pracę. Inną sprawą jest, że odnoszące się do najbardziej istotnego elementu stanu faktycznego ustalenie Sądu Rejonowego zostało niezbyt precyzyjnie opisane w treści uza-

sadnienia, przy użyciu sformułowań („wyrażenie zgody na wycofanie wypowiedzenia”), które mogły budzić pewne wątpliwości. Ustalenie Sądu Rejonowego dotyczy bowiem jedynie tego, że wobec przedstawiciela związku zawodowego - w odpowiedzi na jego interwencję - dyrektor do spraw pracowniczych początkowo wyraził zgodę na wycofanie wypowiedzenia, ale po konsultacjach z przewodniczącym zakładowej organizacji związkowej zmienił zdanie w tej kwestii. To „wyrażenie zgody na wycofanie wypowiedzenia” nie miało charakteru czynności prawnej, którą można byłoby potraktować jako cofnięcie wypowiedzenia. Było to jedynie złożenie przedstawicielowi związku zawodowego swoistego rodzaju przyrzeczenia (obietnicy), że w stosunku do powoda zostanie złożone oświadczenie o cofnięciu wypowiedzenia. Do złożenia powodowi takiego oświadczenia jednak nie doszło, ponieważ dyrektor do spraw personalnych zmienił zdanie.

Błędnie zakłada skarżący, wadliwie interpretując przytoczony powyżej fragment wywodów Sądu Rejonowego, że doszło do stanowczego ustalenia faktycznego o złożeniu przez uprawnionego przedstawiciela strony pozwanej oświadczenia woli w przedmiocie cofnięcia wypowiedzenia, złożonego powodowi. Oświadczenie takie musiałyby zostać złożone powodowi - to on bowiem był adresatem oświadczenia o wypowiedzeniu i jego sytuacji prawnej (statusu pracowniczego) oświadczenie to miało dotyczyć. Adresatem oświadczenia pracodawcy o cofnięciu wypowiedzenia powinien być pracownik a nie przedstawiciel związków zawodowych. Tymczasem powód nie powoływał się na to, że to bezpośrednio jemu dyrektor do spraw pracowniczych złożył oświadczenie o cofnięciu wypowiedzenia. Powód nawet - co wynika z uzasadnienia kasacji - nie jest pewien, kiedy to oświadczenie zostało złożone, skoro jego pełnomocnik twierdzi, że nastąpiło to między 13 a 31 maja 2003 r. Skarżący nie wskazuje też wyraźnie, kiedy dotarła do niego informacja o „wyrażeniu zgody na cofnięcie wypowiedzenia”. Przepis art. 61 k.c., na który powołano się w kasacji, realizuje tzw. teorię doręczenia, według której dla przyjęcia, że oświadczenie woli zostało złożone innej osobie, właściwa jest chwila dojścia tego oświadczenia do wiadomości tej osoby. Adresatem oświadczenia woli pracodawcy o cofnięciu wypowiedzenia powinien być pracownik. Złożenie takiego oświadczenia innej osobie, choćby był to przedstawiciel związku zawodowego, jest bezskuteczne dopóty, dopóki oświadczenie to nie dotrze do pracownika jako jego adresata.

Z ustalonego stanu faktycznego, stanowiącego podstawę rozstrzygnięcia i niekwestionowanego w kasacji, wynika, że dyrektor do spraw pracowniczych wyraził

wobec przedstawiciela związków zawodowych zgodę na to, aby złożyć powodowi - w późniejszym terminie, po dokonaniu stosownych wyjaśnień jego sytuacji pracowniczej - oświadczenie o cofnięciu wypowiedzenia, jednak do złożenia oświadczenia takiej treści nie doszło, ponieważ po sprawdzeniu rozmiarów absencji chorobowych powoda dyrektor doszedł do wniosku, że cofnięcie wypowiedzenia byłoby niczym nieusprawiedliwione. Wynika z tego, że dyrektor do spraw pracowniczych złożył jedynie przedstawicielowi związku zawodowego deklarację, że dojdzie do cofnięcia wypowiedzenia, ale ostatecznie takiego oświadczenia woli pracownikowi nie złożono. Kasacja opiera się na odmiennym od ustalonego stanie faktycznym. Sądy nie ustaliły bowiem, że doszło do złożenia pracownikowi takiego oświadczenia. Bez skutecznego zakwestionowania w kasacji stanu faktycznego - przez zgłoszenie odpowiednio skonstruowanych zarzutów naruszenia prawa procesowego - nie sposób oceniać, zwłaszcza na etapie postępowania kasacyjnego, ustaleń odmiennych od dokonanych przez Sądy.

Z ustaleń Sądów obu instancji nie wynika przy tym, kiedy to sugerowane w kasacji oświadczenie o cofnięciu wypowiedzenia zostało złożone, czy dotarło do powoda, a jeśli tak, to kiedy i w jakich okolicznościach, w szczególności przed czy już po ustaniu stosunku pracy w wyniku upływu okresu wypowiedzenia (po definitywnym rozwiązaniu stosunku pracy w wyniku upływu tego okresu nie można już bowiem cofnąć oświadczenia o wypowiedzeniu, można jedynie pracownika ponownie zatrudnić). O tym, że doszło jednak do rozwiązania stosunku pracy w wyniku upływu okresu wypowiedzenia, co oznacza pośrednio, że nie miało miejsca cofnięcie wypowiedzenia, świadczy sama konstrukcja zgłoszonego przez powoda roszczenia - było to od początku roszczenie o przywrócenie do pracy (oparte na założeniu, że doszło do skutecznego rozwiązania umowy o pracę), a nie o dopuszczenie do pracy lub o ustalenie istnienia stosunku pracy (oparte na założeniu, że doszło do cofnięcia wypowiedzenia czyli jego ubezskutechnienia). Samo ustalenie Sądu Rejonowego dotyczące „wyrażenia zgody na wycofanie wypowiedzenia” wskazuje wyraźnie - choć pośrednio - na znaczenie prawne wypowiedzi dyrektora do spraw pracowniczych. Skuteczne prawnie byłoby „cofnięcie” przez dyrektora wypowiedzenia (pod warunkiem dotarcia tego oświadczenia do powoda przed upływem okresu wypowiedzenia; to powód, a nie przedstawiciel związków zawodowych powinien być bowiem adresem tego oświadczenia), a nie „wyrażenie zgody na cofnięcie”. Wyrazić zgodę na cofnięcie wypowiedzenia mógłby ewentualnie powód jako adresat tego oświadczenia

woli pracodawcy, a nie reprezentujący pracodawcę dyrektor do spraw pracowniczych jako osoba składająca to oświadczenie. Zgodnie z utrwalonym orzecznictwem Sądu Najwyższego, skuteczne cofnięcie przez pracodawcę wypowiedzenia pracownikowi umowy o pracę wymaga zgody tego pracownika, nawet jeżeli wcześniej pracownik odwołał się od wypowiedzenia do sądu pracy (por. uchwałę SN z 23 października 1986 r., III PZP 62/86, OSNCP 1987 nr 10, poz. 156 z glosą T. Zielińskiego w OSPiKA 1987 nr 10, poz. 184). Oświadczenie woli (w tym wypadku chodzi o oświadczenie o wypowiedzeniu umowy o pracę) może być cofnięte za zgodą adresata (brak zgody oznacza na ogół bezskuteczność cofnięcia oświadczenia). Adresatem oświadczenia o cofnięciu wypowiedzenia był powód i to on ewentualnie mógł wyrazić zgodę na cofnięcie wypowiedzenia, a nie dyrektor strony pozwanej. Ustalenie przez Sądy, że wobec przedstawiciela związku zawodowego dyrektor strony pozwanej „wyraził zgodę na cofnięcie wypowiedzenia” może być traktowane jedynie jako złożenie wstępnej deklaracji (wyrażenia zgody) na cofnięcie, a nie złożenie oświadczenia woli o cofnięciu wypowiedzenia.

Biorąc powyższe pod uwagę Sąd Najwyższy orzekł jak w sentencji.

=====