

Wyrok z dnia 3 grudnia 2009 r.

II PK 147/09

Podjęcie uchwały rady nadzorczej spółki będącej zagraniczną osobą prawną o „zamknięciu” oddziału w Polsce będącego pracodawcą w rozumieniu art. 3 k.p., nie stanowi likwidacji pracodawcy w rozumieniu art. 41¹ k.p. i nie wyłącza ochrony stosunku pracy pracownicy w ciąży (art. 177 § 4 k.p.).

Przewodniczący SSN Jerzy Kuźniar, Sędziowie SN: Roman Kuczyński (sprawozdawca), Małgorzata Wrębiakowska-Marzec.

Sąd Najwyższy, po rozpoznaniu na rozprawie w dniu 3 grudnia 2009 r. sprawy z powództwa Małgorzaty S.-B. przeciwko „L.” Spółce Akcyjnej Uproszczonej Oddziałowi w Polsce z siedzibą w W. o przywrócenie do pracy, wynagrodzenie, odsetki, na skutek skargi kasacyjnej strony pozwanej od wyroku Sądu Okręgowego-Sądu Pracy i Ubezpieczeń Społecznych w Warszawie z dnia 14 października 2008 r. [...]

1. o d d a l i ł skargę kasacyjną,
2. zasądził od strony pozwanej na rzecz powódki kwotę 2.700 zł (dwa tysiące siedemset) tytułem zwrotu kosztów zastępstwa procesowego w postępowaniu kasacyjnym.

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

Powódka Małgorzata S.-B. pozwem z dnia 11 stycznia 2006 r. przeciwko „L.” Spółce Akcyjnej Uproszczonej Oddziałowi w Polsce z siedzibą w W. wniosła o uznanie wypowiedzenia umowy o pracę z dnia 8 listopada 2006 r. za bezskuteczne, o przywrócenie do pracy, zasądzenie od pozwanej wynagrodzenia za czas pozostawania bez pracy z ustawowymi odsetkami oraz zwrotu kosztów postępowania.

Wyrokiem z dnia 5 lutego 2008 r. Sąd Rejonowy-Sąd Pracy dla Warszawy Śródmieścia uwzględnił powództwo i przywrócił powódkę do pracy u pozwanej na poprzednich warunkach oraz zasądził od pozwanej na rzecz powódki kwotę 20.614,68 zł tytułem wynagrodzenia za każdy miesiąc pozostawania bez pracy po-

cząwszy od 1 marca 2006 r. Sąd Rejonowy ustalił, iż powódka była zatrudniona na stanowisku dyrektora do spraw rozwoju na terenie Europy Środkowej i Wschodniej w pełnym wymiarze czasu pracy na podstawie umów na czas określony w okresie od 18 czerwca 2004 r. do 28 lutego 2005 r. oraz od 1 marca 2005 r. na stanowisku koordynatora działań marketingowych na obszarze Europy Środkowej i Wschodniej w pełnym wymiarze czasu pracy na podstawie umowy o pracę na czas nieokreślony (okoliczność niesporna). W zawieranych kolejno po sobie umowach o pracę powódka jako adres zamieszkania wskazywała A., ul. K. Taki sam adres znajduje się na złożonych do akt osobowych zaświadczeniach lekarskich, kartach płac, zaświadczeniach wydanych na potrzeby banku. W 2005 r. u pozwanej nastąpiły zmiany struktury organizacyjnej. Pozwana weszła w skład grupy kapitałowej CRB z Irlandii, która w ramach swoich struktur prowadziła działalność w Polsce. Pozwana spółka rozważała dalsze zatrudnienie powódki na nowych warunkach. Doszło do rozmów między stronami. Powódka wyraziła chęć pozostania w marketingu bądź w handlu. W związku z tym wysłała pozwanej swoje *curriculum vitae*, które służyć miało procesowi dalszej rekrutacji, w powyższym dokumencie wskazano jako adres powódki - Al. S. w W. Pozwana wobec braku istotnych zamówień podjęła kroki w kierunku wynegocjowania z powódką warunków rozwiązania umowy o pracę za porozumieniem stron. Jednak do porozumienia nie doszło ze względu na niezadowalające powódkę propozycje ze strony pozwanej. Powódka od 27 października 2005 r. do 16 grudnia 2005 r. przebywała na zwolnieniu lekarskim. W okresie tym przebywała głównie u rodziców w A. W związku z tym nie świadczyła pracy, natomiast pozostawała w ciągłym kontakcie z partnerami w pracy, wykonywała liczne telefony celem negocjacji z kontrahentami. Pierwsze zwolnienie lekarskie wpłynęło do firmy I.O.S. w październiku 2005 r. W dniu 8 listopada 2005 r. pozwana skierowała drogą elektroniczną na skrzynkę powódki pismo stanowiące rozwiązanie umowy o pracę za wypowiedzeniem, wskazując jako przyczynę brak wystarczających perspektyw na zamówienia i kontrakty zgodne z oczekiwaniami firmy. Pismo zostało ponadto wysłane na wyżej wskazany adres w W. Pismo to wróciło dwukrotnie awizowane 29 listopada 2005 r. z adnotacją „zwrot nie podjęto w terminie”. Powódka nie otrzymała także oświadczenia o wypowiedzeniu przesłanego drogą elektroniczną. Przyczyną była prawdopodobnie przepełniona skrzynka pocztowa. Powódka w tym czasie przebywała na zwolnieniu lekarskim, ze względu na swój stan zdrowia nie mogła regularnie odbierać korespondencji. W dniu 13 grudnia 2005 r. wystawione zostało powódce zaświadczenie lekarskie z informa-

cją o 9 tygodniu ciąży. Zaświadczenia o ciąży wpłynęły do I.O.S. w styczniu 2006 r. W dniu 20 grudnia 2005 r. powódka otrzymała skierowanie do szpitala. W dniu 23 grudnia 2005 r. powódka wysłała do rąk Wacławy S. kolejne zaświadczenie lekarskie potwierdzające fakt bycia przez nią w ciąży. W dniu 4 stycznia 2006 r. zostało doręczone na adres w W., -gdzie akurat przebywała - oświadczenie o wypowiedzeniu umowy o pracę.

Sąd Rejonowy uznał, że roszczenie powódki jest uzasadnione w zakresie przywrócenia do pracy oraz zasądzenia wynagrodzenia za czas pozostawania bez pracy, począwszy od 1 marca 2006 r., w pozostałym zakresie odwołanie powódki oddalił. Sąd Rejonowy przyjął, że zgodnie z art. 30 § 4 k.p. w oświadczeniu pracodawcy o wypowiedzeniu umowy o pracę zawartej na czas nieokreślony lub o wypowiedzeniu umowy o pracę bez wypowiedzenia powinna być wskazana przyczyna uzasadniająca wypowiedzenie lub rozwiązanie umowy. Ponadto zgodnie z art. 177 § 1 k.p. pracodawca nie może wypowiedzieć umowy o pracę w okresie ciąży, a także w okresie urlopu macierzyńskiego pracownicy, chyba że zachodzą przyczyny uzasadniające rozwiązanie umowy bez wypowiedzenia z jej winy i reprezentująca pracownika zakładowa organizacja związkowa wyrazi na to zgodę. Bazując na ustalonym stanie faktycznym Sąd Rejonowy stwierdził, że łącząca strony umowa o pracę została rozwiązana z dniem 29 lutego 2006 r. „z uwagi na datę doręczenia powódce oświadczenia o wypowiedzeniu, co nastąpiło dopiero w dniu 4 stycznia 2006 r. oraz upływ jednomiesięcznego okresu wypowiedzenia”. Ponadto chybione było stanowisko pozwanej kwestionujące niedotrzymanie przez powódkę terminu do wniesienia odwołania, bowiem w ocenie Sądu nie można było przyjąć, iż przedmiotowy termin upłynął w dniu 6 grudnia 2006 r. Zgodnie z art. 61 k.c. oświadczenie woli jest złożone innej osobie z chwilą gdy doszło do niej w taki sposób, że mogła się z nim zapoznać. W odniesieniu do oświadczenia woli na piśmie, która to forma jest obowiązkowa dla wypowiedzenia umowy o pracę, chwila złożenia oświadczenia pokrywa się z chwilą prawidłowego doręczenia pisma zawierającego oświadczenie woli adresatowi, skoro ze stanu faktycznego wynika, że pismo zawierające oświadczenie o rozwiązaniu stosunku pracy zostało przesłane powódce na adres w W., a nie ten, który figurował w aktach osobowych, przy czym przesyłka wróciła dwukrotnie awizowana. Pozwana nie wykazała, co jest konieczne na podstawie art. 6 k.c., że adresat miał możliwość zapoznania się z treścią oświadczenia, a nie doszło do tego z jego woli. Pozwana winna stosować adres wynikający z ustaleń umownych. Nadto pozwana nie prze-

proceeding a conclusive proof of the delivery of the termination notice by electronic means to the plaintiff's mailbox. Even the acceptance of a different finding (as to the date of delivery), would not have any influence on the content of the judgment (due to the reasonableness of the extension of the deadline for filing an appeal) due to the lack of instruction on the deadline and manner of appeal. The Regional Court, as to the cause of the termination of the employment contract („lack of sufficient prospects for orders and contracts”) referred in this way, that it is not as the plaintiff claims synonymous with the liquidation of the employer. The plaintiff did not show any liquidation activities, which are required and consistent with the provisions of the Act on the Freedom of Economic Activity and the Code of Commerce and Trade. This is confirmed by the content of the application for registration of the KRS. The evidence does not show that the plaintiff at the time of the termination of the employment contract was in liquidation. The violation of the provisions on the termination of contracts of employment has place both then, when the content or manner of the termination of the employment contract violates the provisions concerning the manner of termination, as well as then when the violation of the provisions on protection against termination. In the opinion of the Regional Court the plaintiff violated the provisions of art. 177 § 4 k.p. and art. 41 k.p.

The appeal against the judgment of the Regional Court was filed by the plaintiff. The judgment of the 14th October 2008. The Regional Court - Court of Labour and Social Security in Warsaw rejected the appeal of the plaintiff. In the opinion of the Court of the second instance, the complaint was unfounded. The complaint of the violation of art. 41¹ § 1 k.p. in connection with art. 177 § 4 k.p. In the proceedings before the Regional Court, as well as in the appeal, the plaintiff was showing, that despite the lack of the fact of the liquidation of the company in the statement of the termination of the employment contract, the direct cause of the termination of the employment contract was the liquidation of the company. In the opinion of the Regional Court, it is not possible to agree with the position presented by the appellant. In spite of the fact that the resolution of the supervisory board of the plaintiff of 9th May 2007. cannot constitute confirmation of the fact of the liquidation of the plaintiff, because it contains only a resolution on the closure of the branch of the company in Poland, by which the subject of the resolution was functioning in the understanding of the provisions of Polish law, and the activity is not synonymous with liquidation, of which is mentioned in art. 41¹ k.p. The employer (despite the closure of the branch in Poland) could at any time return to the sphere of business, employ employees and continue to conduct business in Poland, because the consequences of his previous actions did not have a permanent character. Temporarily the provision of art. 177 § 4 k.p., excluding the protection of employees in the situation of liquidation of the company

zakłada podejmowanie przez pracodawcę działań oznaczających trwałą utratę swego bytu. W przeciwnym wypadku ochrona związana z rodzicielstwem, która stanowi *ratio legis* przepisu art. 177 § 1 k.p. byłaby fikcją i każdy pracodawca mógłby w sposób dowolny „ogłaszać” likwidację, podejmując działania pozorne o łatwo odwracalnych i nietrwałych skutkach. Co jednak najistotniejsze, uchwała rady nadzorczej o zamknięciu oddziału pozwanej Spółki, na którą powołuje się skarżący w apelacji, podjęta zastała po upływie niemal półtorarocznego okresu od dnia wręczenia powódce oświadczenia woli o wypowiedzeniu umowy o pracę (pismo o wypowiedzeniu doręczono powódce w dniu 4 stycznia 2006 r., zaś uchwała o zamknięciu oddziału Spółki na terenie Polski zapadła w dniu 9 maja 2007 r). Z powyższych względów należało przyjąć, iż na dzień wypowiedzenia stosunku pracy nie zaistniały jakiegokolwiek okoliczności wyłączające ochronę przed wypowiedzeniem, której powódka podlegała na podstawie art. 177 k.p. z uwagi na stan ciąży, potwierdzony przesłanymi do pracodawcy i złożonymi do akt sprawy zaświadczeniami lekarskimi. Dlatego też istniały przesłanki do przywrócenia powódki do pracy i zasądzenia na jej rzecz - w oparciu o treść art. 47 k.p. wynagrodzenia za cały okres pozostawania bez pracy. Nietrafny okazał się również zarzut niedochowania przez powódkę terminu do złożenia odwołania od oświadczenia o wypowiedzeniu umowy o pracę. Jak prawidłowo przyjął Sąd pierwszej instancji wypowiedzenie zostało doręczone powódce skutecznie w dniu 4 stycznia 2006 r., gdyż dopiero w tym dniu mogła się z nim zapoznać. Wcześniejsze, zainicjowane przez pracodawcę próby doręczenia wypowiedzenia okazały się bezskuteczne, gdyż kierowane były na inny adres, aniżeli ten, który w aktach osobowych widniał jako adres do korespondencji. Z powództwem Małgorzata S.-B. wystąpiła w dniu 11 stycznia 2006 r., zachowała zatem siedmiodniowy termin określony w art. 264 § 1 k.p. Strona pozwana nie udowodniła także faktu wcześniejszego doręczenia powódce wypowiedzenia drogą elektroniczną. W świetle art. 60 i art. 61 k.c. w związku z art. 300 k.p. oświadczenie woli może być wyrażone także w postaci elektronicznej i jest ono złożone innej osobie z chwilą, gdy wprowadzono je do środka komunikacji elektronicznej w taki sposób, żeby osoba ta mogła zapoznać się z jego treścią (art. 61 § 2 k.c.). Niezbędne jest zatem stwierdzenie, że pracownik mógł się zapoznać z treścią oświadczenia, czego w niniejszym postępowaniu pozwana nie udowodniła.

Na powyższe orzeczenie pozwana wniosła skargę kasacyjną podnosząc w niej zarzut błędnej wykładni: 1) art. 41¹ § 1 k.p. w związku z art. 177 § 4 k.p., poprzez

przyjęcie, że w czasie wypowiedzenia powódce umowy o pracę, pozwany - pracodawca nie znajdował się w likwidacji, gdyż nie zostało wszczęte formalne postępowanie likwidacyjne, ani nie zostały podjęte jakiejkolwiek czynności likwidacyjne w postaci zgłoszenia do sądu rejestrowego otwarcia likwidacji pozwanego, nazwisk i imion likwidatorów, sposobu reprezentowania pozwanego, co tym samym nie wywołało realnych i trwałych skutków likwidacyjnych polegających na definitywnym wyzbyciu się przez pracodawcę możliwości dalszego funkcjonowania, czego konsekwencją było przyjęcie, że nie zaistniały okoliczności wyłączające ochronę przed wypowiedzeniem umowy o pracę z powódką, w sytuacji gdy zdefiniowany przez Sąd drugiej instancji wymóg „trwałych skutków likwidacyjnych” nie zawiera powołany przepis art. 41¹ § 1 k.p.; 2) błędnej wykładni art. 3 k.p., poprzez przyjęcie, że pracodawcą powódki był przedsiębiorca zagraniczny - L. Spółka Akcyjna Uproszczona z siedzibą we Francji, a nie pozwany oddział w Polsce wyżej wymienionego przedsiębiorcy zagranicznego, w sytuacji gdy pracodawcą powódki był pozwany, a tym samym zamknięcie oddziału w Polsce L. Spółka Akcyjna Uproszczona z siedzibą we Francji - przyznane przez Sąd w uzasadnieniu wyroku z dnia 4 października 2008 r. - było tożsame z likwidacją pracodawcy w rozumieniu art. 41¹ § 1 k.p. w związku z art. 177 § 4 k.p., co tym samym wyłączało ochronę powódki przed wypowiedzeniem umowy o pracę; 3) niewłaściwego zastosowania art. 47 zdanie drugie k.p., poprzez przyznanie powódce wynagrodzenia za cały czas pozostawania bez pracy, tj. począwszy od dnia 1 marca 2006 r. w sytuacji, gdy z uwagi na fakt likwidacji pracodawcy - pozwanego przepis ten nie powinien mieć zastosowania; 4) błędnej wykładni art. 30 § 4 k.p., poprzez przyjęcie, że przesłanka wypowiedzenia umowy o pracę z powódką jest nierzeczywista i niekonkretna, a podnoszona przez pozwanego w toku procesu przesłanka likwidacji pozwanego pracodawcy jest pozorna ze względu na to, że nie zaistniał formalny akt prawny w postaci ogłoszenia likwidacji pracodawcy; 5) niewłaściwego zastosowania art. 45 § 2 i 3 k.p., poprzez brak dokonania przez Sąd pierwszej instancji oceny roszczenia powódki przywrócenia do pracy u pozwanego pod kątem celowości i możliwości jej przywrócenia; 6) niewłaściwego zastosowania art. 60 k.c. oraz art. 61 § 1 i 2 k.c. w związku z art. 300 k.p., poprzez błędne przyjęcie, że wypowiedzenie umowy o pracę zostało skutecznie doręczone powódce dopiero w dniu 4 stycznia 2006 r.; 7) naruszenie art. 8 k.p., poprzez brak dokonania przez Sąd pierwszej instancji zbadania zgodności żądania powódki przywrócenia do pracy z zasadami współżycia społecznego i przyznanie powódce prawa korzystania z ochrony

przepisów prawa pracy, w sytuacji gdy powódka pod pozorem negocjacji zmiany trybu rozwiązania umowy o pracę, począwszy od września 2005 r. dążyła do przewłoki, a jak się okazało w ostateczności do uniemożliwienia pozwanemu rozwiązania z nią umowy o pracę, co stanowiło zawinione, a tym samym ciężkie naruszenie podstawowych obowiązków pracowniczych w postaci przestrzegania w zakładzie pracy zasad współzycia społecznego oraz dbania o dobro zakładu pracy, a także zasady lojalności wobec pracodawcy.

Pozwana zaskarżonemu wyrokowi zarzuca ponadto naruszenie przepisów postępowania - art. 378 § 1 k.p.c. w związku z art. 382 i art. 233 § 1 k.p.c., poprzez nierozpoznanie przez Sąd Okręgowy-Sąd Pracy i Ubezpieczeń Społecznych w Warszawie w wyroku z dnia 14 października 2008 r. [...] zarzutów naruszenia prawa materialnego, tj. art. 30 § 4 k.p. oraz art. 45 § 2 i 3 k.p., wymienionych w piśmie procesowym pozwanego z dnia 7 października 2008 r.; art. 316 § 1 k.p.c., poprzez pominięcie dokonania oceny przywrócenia powódki pod kątem jego celowości i możliwości (art. 45 § 2 i 3 k.p.) przy uwzględnieniu okoliczności, które istniały w chwili zamknięcia rozprawy, a nie w chwili dokonania wypowiedzenia umowy o pracę; art. 477¹ k.p.c., poprzez zasądzenie przywrócenia do pracy, które było nieuzasadnione w związku z likwidacją pozwanego pracodawcy (art. 41' § 1 k.p. w związku z art. 177 § 4 k.p.) oraz naruszeniem zasad współzycia społecznego przez powódkę (art. 8 k.p.).

Sąd Najwyższy zważył, co następuje:

Skarga kasacyjna okazała się nieuzasadniona. Kodeks pracy, w szczególności art. 41¹ § 1 k.p., nie formułuje definicji pojęcia likwidacji. Niemniej jednak stwierdzić należy, że na gruncie prawa pracy „likwidacja” odnosi się do pracodawcy, a więc jednostki organizacyjnej zatrudniającej pracowników (art. 3 k.p.), tj. jednego z podmiotów (strony) stosunku pracy. Znajduje to swoje potwierdzenie w wykładni systemowej, ponieważ art. 3 k.p. stanowi, iż: „pracodawcą jest jednostka organizacyjna, choćby nie posiadała osobowości prawnej, a także osoba fizyczna, jeżeli zatrudniają one pracowników”. Zatem zgodnie z poglądem utrwalonym w prawie pracy od dziesięcioleci pracodawcą jest jednostka organizacyjna, która zatrudnia pracownika we własnym imieniu [por. np. W. Sanetra (w:) J. Iwulski, W. Sanetra, Kodeks pracy, Komentarz, Warszawa 2003, s. 21 i nast.; M. Gersdorf, (w:) M. Gersdorf, K. Rączka, J. Skoczyński, Kodeks pracy. Komentarz (red. Z. Salwa), Warszawa 2007, s. 17]. Taka

sytuacja zachodzi również, gdy mamy do czynienia z zagraniczną osobą prawną, która ma swój oddział w Polsce. W niniejszej sprawie pracodawcą był oddział spółki zagranicznej w Polsce, który w niniejszej sprawie posiadał osobowość prawną - spółki kapitałowej i działał samodzielnie za pomocą swoich statutowych organów. Likwidacja pracodawcy z istoty rzeczy musi dotyczyć utraty przez niego bytu prawnego i wobec tego zawsze jest likwidacją „w całości” (całego podmiotu prawnego); nie ma częściowej likwidacji podmiotu prawnego (podmiot ten istnieje albo nie). Jest to jednocześnie likwidacja stała i faktyczna, gdyż zlikwidowany pracodawca przestaje istnieć jako „jednostka organizacyjna zatrudniająca pracowników”. Jednakże mając na uwadze, że likwidacja pracodawcy nie jest przez przepisy Kodeksu pracy szczególnie uregulowana, lecz przez różne przepisy prawa w zależności od formy prawnej pracodawcy - pociąga to za sobą zróżnicowanie w zakresie form, przesłanek i trybu jej przeprowadzenia (por. Z. Hajn: Upadłość i likwidacja pracodawcy (w:) Encyklopedia prawa pracy i ubezpieczeń społecznych, red. L. Florek, Warszawa 2001). W niniejszej sprawie z racji, iż pracodawcą była spółka prawa handlowego decydujące znaczenie mają przepisy Kodeksu spółek handlowych, a przede wszystkim Rozdział 6 - Rozwiązanie i likwidacja spółki. Zgodnie z art. 274 § 1 k.s.h. czynność w postaci otwarcia likwidacji jest początkiem procesu likwidacyjnego. Przepis ten odnosić należy tylko do wszczęcia postępowania likwidacyjnego, jako następstwo zaistnienia przyczyn rozwiązania spółki (art. 270). Kodeks spółek handlowych odróżnia pojęcie rozwiązania spółki od jej likwidacji. Rozwiązanie spółki polega na zakończeniu jej bytu prawnego po przeprowadzeniu postępowania likwidacyjnego (lub postępowania upadłościowego zakończonego upadłością spółki). Po zaistnieniu przyczyn rozwiązania spółki następuje moment otwarcia likwidacji. Po otwarciu likwidacji spółka wchodzi w specyficzny stan działalności, który jednak nie powoduje utraty osobowości prawnej. Jeżeli wszczęcie postępowania likwidacyjnego następuje wskutek podjęcia przez wspólników uchwały o rozwiązaniu spółki, z tym dniem następuje otwarcie likwidacji, lecz dopiero w wyniku spełnienia przez spółkę - konkretnie przez jej likwidatorów - obowiązku zgłoszenia otwarcia likwidacji do sądu rejestrowego (art. 277) spółka występuje w obrocie prawnym jako podmiot w likwidacji. Zgodnie z art. 277 k.s.h. należy przyjąć, że od momentu otwarcia likwidacji przestaje działać zarząd spółki, a jego funkcje przejmują likwidatorzy. Do czasu ustanowienia likwidatorów, mimo że mandat członków zarządu wygaś, powinni oni sprawować pieczę nad majątkiem spółki i pomóc w jak najszybszym ustanowieniu likwidatorów. Ci ostatni, jeżeli

już zostaną ustanowieni, powinni zgłosić do rejestru otwarcie likwidacji, bowiem dopiero zarejestrowanie otwarcia likwidacji w rejestrze przedsiębiorców łączy się ze zmianą celu i zakresu działalności spółki (zob. A. Szajkowski: Kodeks spółek handlowych, 2002, t. II, s. 712). Kompetencje likwidatora zostają z jednej strony zawężone celem likwidacji, z drugiej zaś dotyczą go wszystkie przepisy regulujące jego obowiązki z poszerzeniem o czynności likwidacyjne (ogłoszenia, sprawozdania itp.).

Analizując powyższy tryb likwidacji spółek prawa handlowego wskazać należy, że w niniejszej sprawie nie było podstaw do przyjęcia, ażeby wypowiedzenie umowy powódce nastąpiło na podstawie przyczyny (o której stanowi w art. 30 § 4 k.p.) w postaci likwidacji pracodawcy, skoro uchwała rady nadzorczej o zamknięciu oddziału pozwanej Spółki, na którą powołuje się skarżąca, została podjęta po upływie niemal półtorarocznego okresu od dnia wręczenia powódce oświadczenia woli o wypowiedzeniu umowy o pracę (pismo wypowiedzające umowę doręczono 4 stycznia 2006 r. zaś uchwałę podjęto w dniu 9 maja 2007 r.). W uchwale tej nie ustanowiono likwidatorów, a tym samym likwidatorzy nie mogli dopełnić obowiązków z art. 277 k.s.h. w postaci zgłoszenia sądowi rejestrowemu faktu otwarcia likwidacji. Nie dokonano powyższej czynności, bezpośrednio łączącej się ze zmianą celu i zakresu działalności spółki (likwidacją), której dokonanie oznaczałoby tym, iż „dostrzegalna” byłaby ona wobec innych podmiotów prawa od momentu ujawnienia jej w rejestrze sądowym. Ponadto treść samej uchwały - „Rada Nadzorcza, na propozycję Przewodniczącego, podejmuje decyzje o zamknięciu oddziału w Polsce” - wskazywać mogła co najwyżej przyczynę rozwiązania spółki z art. 270 k.s.h., która następnie w procesie likwidacji w wyniku ściśle określonych przepisami prawa reguł przedstawionych wyżej zostałaby definitywnie rozwiązana z chwilą wykreślenia jej z sądowego rejestru spółek handlowych. Nietrafny okazał się również zarzut niedochowania przez powódkę terminu do złożenia odwołania od oświadczenia o wypowiedzeniu umowy o pracę. Wypowiedzenie zostało doręczone powódce w dniu 4 stycznia 2006 r., bowiem dopiero w tym dniu Małgorzata S.-B. mogła zapoznać się z jego treścią. Wcześniejsze, zainicjowane przez pracodawcę próby doręczenia wypowiedzenia okazały się nieskuteczne, gdyż kierowane były na inny adres, niż wskazany w aktach osobowych jako adres do korespondencji. Z powództwem Małgorzata S.-B. wystąpiła w dniu 11 stycznia 2006 r., zachowując siedmiodniowy termin określony w art. 264 § 1 k.p. Strona pozwana nie udowodniła także faktu wcześniejszego doręczenia powódce wypowiedzenia drogą elektroniczną. W świetle art. 60 i art. 61 k.c. w związku z art. 300 k.p. świad-

czenie woli może być wyrażone także w postaci elektronicznej i jest ono złożone innej osobie z chwilą, gdy wprowadzono je do środka komunikacji elektronicznej w taki sposób, żeby osoba ta mogła zapoznać się z jego treścią (art. 61 § 2 k.c.). Niezbędne jest zatem stwierdzenie, że pracownik mógł się zapoznać z treścią oświadczenia, czego w niniejszym postępowaniu pozwana nie udowodniła. W oświadczeniu o wypowiedzeniu umowy o pracę brakuje również pouczenia o przysługującym pracownikowi prawie odwołania do sądu pracy w terminie 7 dni, co w oczywisty sposób stanowi naruszenie art. 30 § 5 k.p. Z tych też względów, wbrew twierdzeniom skargi kasacyjnej będących powtórzeniem zarzutów pozwanej podnoszonych w postępowaniu apelacyjnym, złożone przez powódkę odwołanie od wypowiedzenia umowy o pracę jako wniesione w przepisany prawem terminie, nie było dotknięte wadami i podlegało merytorycznemu rozstrzygnięciu.

Z powyższych przyczyn zarzuty skargi nie znajdują uzasadnienia i tym samym skargę należało oddalić na podstawie art. 398¹⁴ k.p.c.

=====