



Sygn. akt II PK 157/10

**WYROK  
W IMIENIU RZECZYPOSPOLITEJ POLSKIEJ**

Dnia 14 stycznia 2011 r.

Sąd Najwyższy w składzie :

SSN Jerzy Kuźniar (przewodniczący)

SSN Romualda Spyt (sprawozdawca)

SSA Krzysztof Staryk

w sprawie z powództwa M. P.

przeciwko F. W. Sp. z o.o.

o odszkodowanie,

po rozpoznaniu na posiedzeniu niejawnym w Izbie Pracy, Ubezpieczeń

Społecznych i Spraw Publicznych w dniu 14 stycznia 2011 r.,

skargi kasacyjnej strony pozwanej od wyroku Sądu Okręgowego Sądu Pracy i

Ubezpieczeń Społecznych Wydział Pracy i Ubezpieczeń Społecznych

z dnia 11 lutego 2010 r.,

**uchyla zaskarżony wyrok i sprawę przekazuje Sądowi  
Okręgowemu - Sądowi Pracy i Ubezpieczeń Społecznych do  
ponownego rozpoznania.**

## Uzasadnienie

Sąd Rejonowy - Sąd Pracy i Ubezpieczeń Społecznych wyrokiem z dnia 8 października 2009 r. oddalił powództwo M. P. przeciwko F. W. Spółce z o.o. o odszkodowanie w kwocie 10.500 zł za niezgodne z prawem rozwiązanie z nim umowy o pracę.

Sąd Rejonowy ustalił następujący stan faktyczny:

Powód M. P. zawarł w dniu 20 kwietnia 2009 r. z pozwanym F. W. Spółką z o.o. umowę o pracę na czas określony do dnia 31 grudnia 2015 r. Powód miał pracować na stanowisku mistrza - kontrolera jakości elementów konstrukcji stalowych za miesięcznym wynagrodzeniem 3.500 zł. W umowie strony dopuściły możliwość jej rozwiązania za dwutygodniowym wypowiedzeniem.

W dniu 29 maja 2009 r. powód pracował w pozwanej Spółce i oprócz wykonywania swoich standardowych obowiązków pracował przy inwentaryzacji elementów stalowych zakupionej hali wraz z innymi podległymi mu pracownikami. Około godziny 13<sup>30</sup> (na 30 minut przed zakończeniem pracy) M. P. został poproszony przez kierownika produkcji S. C., by udał się do stołówki, gdzie miało się odbyć zebranie pracowników z prezesem pozwanej Spółki P. M. S. C. poinformował także innych pracowników wytypowanych przez prezesa, by stawili się w firmowej stołówce. P. M. przyszedł do stołówki spóźniony około 15 minut. W stołówce było obecnych kilku pracowników pozwanej spółki wytypowanych do zwolnienia, w tym powód M. P., a także S. C. i pracownik Spółki A. G. P. M. poinformował o ciężkiej sytuacji Spółki związanej ze spadkiem liczby zamówień. Poinformował również wszystkich obecnych, iż w związku z sytuacją firmy jest zmuszony wezwanym pracownikom, w tym powodowi M. P., wypowiedzieć umowy o pracę i rozwiązać z nimi stosunki pracy. W pierwszej kolejności prezes Spółki zwrócił się do powoda, informując go, że rozwiązuje z nim stosunek pracy za wypowiedzeniem. Po powyższej informacji zwolnieni pracownicy mieli odebrać z rąk A. G. przygotowane wypowiedzenia umów o pracę na piśmie oraz pokwitować ich odebranie.

Po poinformowaniu przez prezesa P. M. pracowników o wypowiedzeniu im umów o pracę, a jeszcze przed potwierdzeniem faktu otrzymania wypowiedzenia

na piśmie, do powoda zadzwonił B. S. - mistrz działu przygotowania produkcji. Powód odebrał telefon i wyszedł ze stołówki. B. S. dzwoniąc do powoda, poinformował go, że inny pracownik pozwanej spółki – T. K. przyniósł dla niego jajka, rozmowa ta miała charakter ściśle prywatny. Powód wyszedł ze stołówki, odebrał od T. K. jajka, po czym zaraz opuścił zakład pracy.

Po wyjściu powoda ze stołówki P. M. i A.a G. wręczali pracownikom wypowiedzenia. Powoda już nie było, nie odebrał on oświadczenia pracodawcy o rozwiązaniu umowy o pracę za wypowiedzeniem, dlatego też A.a G. szukała go bezskutecznie na terenie zakładu pracy. Ponieważ powód nie odebrał pisemnego oświadczenia o wypowiedzeniu umowy o pracę, jeszcze tego samego dnia pismo to zostało wysłane pocztą na jego adres domowy. Na okoliczność, iż powód nie odebrał pisemnego wypowiedzenia umowy o pracę, ale wiedział o wypowiedzeniu umowy o pracę, została sporządzona notatka służbowa.

W dniu 1 czerwca 2009 r. M. P. udał się do Poradni Ogólnej ZOZ „Zdrowie”, gdzie otrzymał zwolnienie lekarskie od 1 czerwca 2009 r. do 23 czerwca 2009 r.

W dniu 12 czerwca 2009 r. powód otrzymał listownie oświadczenie pracodawcy o rozwiązaniu z nim umowy o pracę za wypowiedzeniem, nadane przez pracodawcę na pocztę w dniu 29 maja 2009 r.

Oceniając stan faktyczny, Sąd pierwszej instancji uznał, że powód wykorzystał telefon od świadka B. S. do opuszczenia stołówki przed wręczeniem mu pisemnego wypowiedzenia umowy o pracę w celu uniemożliwienia dokonania tej czynności przez pracodawcę. Mając na uwadze całokształt okoliczności sprawy, Sąd uznał także, iż powodowi M. P. została w dniu 29 maja 2009 r. skutecznie wypowiedziana umowa o pracę, jednak wskutek jego działania strona pozwana nie miała możliwości wręczenia mu w tym dniu wypowiedzenia umowy o pracę na piśmie. Z tego powodu Sąd stwierdził, że zachowania pracodawcy, który po opuszczeniu przez powoda zakładu pracy przestał mu wypowiedzenie za pośrednictwem poczty, nie można uznać za bezprawne tylko z tego powodu, iż powód w dniu odebrania przedmiotowej przesyłki przebywał już na zwolnieniu chorobowym. W ocenie Sądu skuteczne i zgodne z prawem wypowiedzenie umowy o pracę nastąpiło już w dniu 29 maja 2009 r., a pismo zawierające to wypowiedzenie należy potraktować w tym wypadku jedynie jako potwierdzenie tej czynności, niewywołujące jednakże

skutków prawnych w nim określonych. Pismo to nie zawierało w swej treści oświadczenia woli o rozwiązaniu umowy, ponieważ zostało ono złożone już wcześniej, lecz jedynie informowało o wcześniejszym złożeniu takiego oświadczenia.

Powód zaskarżył ten wyrok apelacją. Sąd Okręgowy - Sąd Pracy i Ubezpieczeń Społecznych wyrokiem z dnia 11 lutego 2010 r. uwzględnił apelację i zmienił zaskarżony wyrok, zasądzając od strony pozwanej F. W. Spółki z o.o. na rzecz powoda kwotę 10.500 zł tytułem odszkodowania.

W uzasadnieniu Sąd drugiej instancji wskazał, że w sprawie zasadnicze znaczenie miało ustalenie czy i w jakiej formie powodowi złożono wypowiedzenie w dniu 29 maja 2009 r., czy też nastąpiło to dopiero w momencie, gdy doręczono mu za pośrednictwem poczty pisemne oświadczenie pracodawcy.

Sąd Okręgowy stwierdził, iż złożenie wypowiedzenia w formie ustnej jest wprawdzie skuteczne, jednak narusza przepis art. 30 § 3 k.p., nakazujący dokonanie tej czynności w formie pisemnej. Niesporne było, iż pismo zawierające oświadczenie pracodawcy nie zostało powodowi doręczone w tym samym dniu, lecz wysłane pocztą i doręczone już w czasie, gdy przebywał na zwolnieniu lekarskim. Sąd Rejonowy przyjął, iż przyczyną tego było zachowanie powoda, który opuścił zebranie, a następnie zakład pracy, w celu uniemożliwienia wręczenia mu pisemnego wypowiedzenia, wobec czego uznał czynność pracodawcy za prawidłową. Zdaniem Sądu Okręgowego, z taką oceną nie można się zgodzić.

Sąd drugiej instancji wskazał przede wszystkim, że przeprowadzone w sprawie dowody nie dają dostatecznych podstaw do przyjęcia, iż powód miał świadomość, że powinien oczekiwać razem z pozostałymi pracownikami zebranymi na stołówce na wręczenie mu pisemnego wypowiedzenia. Wniosek taki wynika stąd, że prezes wprawdzie oświadczył zebranych pracownikom, że otrzymają wypowiedzenia i przedstawił przyczyny tej decyzji, lecz powód odebrał telefon w trakcie wystąpienia prezesa i po chwili opuścił zebranie. Świadczenie nie potwierdzili, że zebrani w stołówce pracownicy otrzymali polecenie oczekiwania na wręczenie wypowiedzeń. Całe zdarzenie miało miejsce pod koniec zmiany powoda, zatem, biorąc pod uwagę spóźnienie prezesa i czas trwania jego wystąpienia, Sąd Okręgowy uznał, że powód odebrawszy zamówione jajka był uprawniony do opuszczenia zakładu pracy,

ponieważ minęła godz. 14<sup>00</sup>. Zauważył także, że nie można wykluczyć, że A. G. szukała powoda już po zakończeniu przez niego pracy i opuszczeniu zakładu, co siłą rzeczy nie mogło odnieść skutku. W ocenie Sądu Okręgowego, w świetle zebranego materiału dowodowego, takiej sytuacji nie można utożsamiać z prawidłowym doręczeniem pracownikowi wypowiedzenia.

Sąd Okręgowy podkreślił, że złożenie oświadczenia w formie pisemnej polega zazwyczaj na doręczeniu osobie, do której jest kierowane, pisma zawierającego to oświadczenie tak, by mogła się zapoznać z jego treścią (przeczytać je). Osoba ta może odmówić przyjęcia pisma czy też potwierdzenia jego otrzymania pod warunkiem, że miała możliwość zapoznania się z nim. Wtedy takie złożenie oświadczenia można uznać za dokonane. W przedmiotowej sprawie było jednak niesporne, iż powodowi nie wręczono pisemnego wypowiedzenia, a nadto, zdaniem Sądu Okręgowego, nie można przyjmować, że mógł zapoznać się z jego treścią. Na podstawie przeprowadzonych dowodów nie można jednoznacznie przyjąć, iż ustne oświadczenia prezesa miały identyczną treść, jak oświadczenia zawarte w pismach przeznaczonych dla konkretnych pracowników. Prezes, co wynika z jego zeznań, nie odczytywał tych pism, lecz oświadczając pracownikom o wypowiedzeniach, przedstawiał również sytuację zakładu i powody podjętej decyzji o zwolnieniach. Wobec tego, nawet jeżeli kierował swoje oświadczenia do konkretnych pracowników, w tym do powoda, to można uznać, iż w ten sposób oświadczył im wprawdzie wolę rozwiązania stosunków pracy za wypowiedzeniem, lecz nie jest to równoznaczne z zapoznaniem ich z treścią pisemnych wypowiedzeń. Sąd podkreślił, że treść wypowiedzenia umowy o pracę nie została powodowi odczytana, a więc na podstawie samej wypowiedzi powód nie mógł zapoznać się z treścią pisma, jak też nie przeczytał go, bo wcześniej opuścił pomieszczenie.

Ostatecznie Sąd drugiej instancji uznał, że powodowi w dniu 29 maja 2009 r. złożono oświadczenie o wypowiedzeniu umowy o pracę i było ono skuteczne, lecz wadliwe, bo naruszało przepis art. 30 § 3 k.p. W tym dniu nie doszło do prawidłowego złożenia powodowi oświadczenia o wypowiedzeniu umowy o pracę w wymaganej formie pisemnej, gdyż zachowania powoda nie można traktować równoznacznie z odmową przyjęcia pisma przez pracownika, który mógł zapoznać

się z jego treścią, a tylko wówczas dodatkowe przesłanie pracownikowi pisma zawierającego oświadczenie o wypowiedzeniu może być uznane jedynie za niewywołujące skutku prawnego potwierdzenie dokonanej wcześniej czynności. Rzeczą pracodawcy, a nie pracownika, jest zadbanie o prawidłowe doręczenie pracownikowi pisemnego oświadczenia o wypowiedzeniu. Sąd również podkreślił, że wypowiedzenie dokonane z naruszeniem przepisu art. 30 § 3 k.p. nie może być sanowane poprzez późniejsze ponowne złożenie oświadczenia w formie pisemnej.

Strona pozwana zaskarżyła ten wyrok skargą kasacyjną w całości, wnosząc o jego uchylenie w całości i przekazanie sprawy Sądowi Okręgowemu do ponownego rozpoznania.

Skarżąca zarzuciła wyrokowi naruszenie prawa procesowego tj. art. 328 § 2 k.p.c., przez niejednoznaczne wskazanie czy wypowiedzenie powodowi umowy o pracę uznał on za złożone skutecznie, czy też nie oraz naruszenie prawa materialnego, tj. przepisów art. 8, 30 § 1 pkt 2, 100 § 1 k.p. w związku z art. 61 § 1 i 353 § 1 i 2 k.c. w związku z art. 300 k.p., przez ich niezastosowanie.

W uzasadnieniu skarżąca podniosła, że Sąd Okręgowy przyjmuje, iż nie doszło w istocie do złożenia powodowi oświadczenia woli pracodawcy w taki sposób, by ten mógł zapoznać się z jego treścią, z drugiej jednak strony Sąd stwierdza także, że „analiza przeprowadzonych w sprawie dowodów skłania Sąd Okręgowy do przyjęcia, że powodowi złożono w dniu 29 maja 2009 r. oświadczenie o wypowiedzeniu jedynie w formie ustnej, a zatem, że oświadczenie to było wprawdzie skuteczne, lecz wadliwe, naruszające art. 30 § 3 k.p., co samo w sobie uzasadnia uwzględnienie roszczenia powoda o odszkodowanie (z racji niedotrzymania przez pracodawcę formy oświadczenia)”. W ocenie skarżącej obydwa stwierdzenia Sądu wzajemnie się wykluczają, albowiem złożenie oświadczenia woli pracodawcy może być prawnie albo skuteczne, albo nieskuteczne.

Ponadto skarżąca wskazała, że doszło do naruszenia przez Sąd Okręgowy przepisów art. 8 i 100 § 1 k.p., a także wiążącej się z wykładnią owych przepisów rzymską zasadą: *Nemo audiatur turpitudine sua allegans*. Bez wątplenia bowiem powód był z mocy prawa (art. 100 § 1 k.p.) obowiązany wykonać polecenie pracodawcy związane z pracą, a takim niewątpliwie było stawienie się na spotkanie

z prezesem pozwanej Spółki i wysłuchanie go do końca, zwłaszcza, że już początek jego przemówienia dotyczył złej sytuacji finansowej zakładu i konieczności przeprowadzenia zwolnień, czyli redukcji zatrudnienia. W ocenie skarżącej, podstawowym, wręcz elementarnym obowiązkiem powoda było doczekanie do końca wypowiedzi prezesa i odebranie przygotowanego, między innymi, dla niego pisma zawierającego oświadczenie o wypowiedzeniu wraz ze stosownym uzasadnieniem. Obowiązek taki wspiera także regulacja cywilna (art. 354 § 1 i 2 k.c. w związku z art. 300 k.p.), zobowiązująca powoda do współdziałania w wykonywaniu kontraktu pracowniczego. Jeśli więc powód samowolnie opuszcza zebranie załogi, to tym samym nie tylko zachowuje się sprzecznie z obowiązkiem sumiennego wykonania poleceń pracodawcy (art. 100 k.p.), ale i nie współdziała z nim w wykonywaniu zobowiązań pracowniczych. Takie działanie nie może korzystać z ochrony, a zatem orzeczenie uwzględniające roszczenie powoda narusza przepis art. 8 k.p., albowiem sankcjonuje zachowanie bezprawne.

Sąd Najwyższy zważył, co następuje:

Skarga kasacyjna zasługuje na uwzględnienie, choć nie z uwagi na przepisy wskazane w drugiej podstawie kasacyjnej.

Zarzut naruszenia przepisów postępowania - art. 328 § 2 k.p.c. (powinno być w związku z art. 391 § 1 k.p.c.) - przez niejednoznaczne wskazanie czy Sąd wypowiedzenie powodowi umowy o pracę uznał za złożone skutecznie, czy też nie, nie jest uzasadniony. W motywach rozstrzygnięcia nie można dopatrzeć się wewnętrznych sprzeczności. Sąd Okręgowy uznał, że powodowi w dniu 29 maja 2009 r. złożono ustne oświadczenie o wypowiedzeniu umowy o pracę i było ono skuteczne, lecz wadliwe, bo naruszało przepis art. 30 § 3 k.p. Stwierdził też, że „w dniu 29 maja 2009 r. nie doszło do prawidłowego złożenia powodowi oświadczenia o wypowiedzeniu umowy o pracę w wymaganej formie pisemnej, gdyż zachowania powoda nie można traktować równoznacznie z odmową przyjęcia pisma przez pracownika, który mógł zapoznać się z jego treścią, a tylko wówczas dodatkowe przesłanie pracownikowi pisma zawierającego oświadczenie o wypowiedzeniu może być uznane jedynie za niewywołujące skutku prawnego potwierdzenie

dokonanej wcześniej czynności”. Z argumentacji tej wynika pogląd Sądu, że w dniu 29 maja 2009 r. skutek prawny wywołało ustne wypowiedzenie umowy o pracę w przeciwieństwie do oświadczenia w formie pisemnej, gdyż nie zaszła sytuacja, w której pracownik odmówił przyjęcia pisma. Ostatecznie zaś Sąd uzasadnił uwzględnienie powództwa wadliwością wypowiedzenia polegającą na niedochowaniu jego pisemnej formy – a zatem nie budzi wątpliwości, że w ustalonych okolicznościach faktycznych Sąd drugiej instancji ustne wypowiedzenie umowy o pracę złożone na zebraniu pracowników w dniu 29 maja 2009 r. uznał za skuteczne, ale i wadliwe, co uzasadniało roszczenie powoda wynikające z przepisu art. 45 § 1 k.p.

Uzasadnione są natomiast zarzuty naruszenia prawa materialnego - art. 30 § 1 pkt 2 k.p., art. 100 § 1 k.p. w związku z art. 61 § 1 k.c. w związku z art. 300 k.p.

Sąd Najwyższy dopuszcza skuteczność złożenia pracownikowi oświadczenia o rozwiązaniu z nim umowy o pracę w inny sposób niż przez doręczenie pisma podpisanego przez pracodawcę. Przykładowo w uchwale z dnia 2 października 2002 r., III PZP 17/02 (OSNP 2003 nr 20, poz. 481; OSP 2004 nr 9, poz. 109) Sąd Najwyższy uznał, że doręczenie pracownikowi za pomocą faksu pisma pracodawcy wypowiadającego umowę o pracę jest skuteczne i powoduje rozpoczęcie biegu terminu przewidzianego w art. 264 § 1 k.p., choć stanowi naruszenie art. 30 § 3 k.p. W wyroku z dnia 26 listopada 2003 r., I PK 490/02 (OSNP 2004 nr 20, poz. 353), przyjęto z kolei, że złożenie pracownikowi oświadczenia o rozwiązaniu umowy o pracę w sposób dorozumiany (art. 60 k.c. w związku z art. 300 k.p.) jest równocześnie zawiadomieniem go o rozwiązaniu umowy o pracę w rozumieniu art. 264 § 2 k.p. W orzecznictwie Sądu Najwyższego rozróżnia się też złożenie oświadczenia woli pracodawcy o rozwiązaniu umowy o pracę (choćby w niewłaściwej formie i bez stosownych pouczeń) od udzielenia pracownikowi informacji, że oświadczenie pracodawcy zostało podjęte i nastąpi jego złożenie pracownikowi (przesłanie, doręczenie). Oświadczenie woli to zasadnicza treść czynności prawnej, czyli zachowanie się osoby, które w dostateczny sposób ujawnia jej wolę wywołania skutku prawnego (art. 56 i 60 k.c.). Nie mamy więc do czynienia ze złożeniem oświadczenia woli, jeżeli określone zachowanie nie zmierza do wywołania skutku prawnego, a jedynie zawiera informację, że skutek ten



zostanie wywołany w inny sposób. W takim przypadku jest to jedynie udzielenie informacji, że oświadczenie woli zostanie złożone. Takiego rozróżnienia dokonał Sąd Najwyższy w wyroku z dnia 16 grudnia 2008 r., I PK 88/08, (OSNP 2010 nr 11-12, poz. 137), uznając, że jeżeli w zachowaniu pracodawcy (w dowolnej formie) nie można dopatrzeć się oświadczenia woli (zachowania zmierzającego do wywołania skutku prawnego), a jedynie informacji o tym, że oświadczenie woli zostanie złożone, to od udzielenia takiej informacji nie rozpoczyna się bieg terminu z art. 264 § 2 k.p. W uzasadnieniu wyroku z dnia 18 grudnia 2003 r., I PK 100/03 (LEX nr 320015) Sąd Najwyższy stwierdził z kolei, że jeśli oświadczenie woli o rozwiązaniu umowy o pracę bez wypowiedzenia zostało złożone ustnie (bez pouczenia o prawie pracownika do wniesienia powództwa do sądu), to późniejsze pisemne zawiadomienie o rozwiązaniu umowy i terminie wystąpienia z odpowiednimi roszczeniami do sądu nie zawiera w swej treści oświadczenia woli o rozwiązaniu umowy, lecz jedynie informuje pracownika o wcześniejszym złożeniu takiego oświadczenia. Podkreślić jednakże należy, że ocena w tym zakresie wymaga bardzo precyzyjnego odniesienia się do konkretnych ustaleń faktycznych.

Z podstawy faktycznej wyroku Sądu drugiej instancji wynika, że zamiarem prezesa pozwanej było doręczenie pism pracownikom (w tym powodowi) bezpośrednio po zakończeniu jego wypowiedzi, w której „oznajmił pracownikom, w tym powodowi, że zostaną zwolnieni za wypowiedzeniem” i wyjaśniającej przyczyny rozwiązania stosunków pracy. Przy takich ustaleniach faktycznych nasuwa się wniosek, że ustna wypowiedź stanowiła jedynie informację o zamiarze rozwiązania stosunków pracy (ich zapowiedź), jej autor nie miał bowiem zamiaru wywołania skutku prawnego, bo miał on nastąpić z momentem doręczenia pisemnych oświadczeń woli o wypowiedzeniu. Nie jest zatem uprawniona teza Sądu drugiej instancji, że wypowiedzenie umowy o pracę nastąpiło na skutek ustnego oświadczenia woli pracodawcy.

W związku z powyższym oceny wymaga skuteczność pisemnego wypowiedzenia umowy o pracę. Podkreślić należy, że do złożenia oświadczenia woli pracodawcy o rozwiązaniu umowy o pracę ma zastosowanie art. 61 § 1 zdanie pierwsze k.c. w związku z art. 300 k.p. (por. wyrok Sądu Najwyższego z dnia 19 października 1976 r., I PR 125/76, LEX nr 14332). Oświadczenie woli, które ma być

złożone innej osobie, jest więc złożone z chwilą, gdy doszło do niej w taki sposób, że mogła zapoznać się z jego treścią. W tej kwestii utrwalone jest orzecznictwo Sądu Najwyższego, że zgodnie z art. 61 § 1 zdanie pierwsze k.c. w związku z art. 300 k.p. oświadczenie woli pracodawcy o rozwiązaniu z pracownikiem umowy o pracę wywiera skutek prawny w momencie, w którym adresat tego oświadczenia woli (pracownik) mógł realnie zapoznać się z jego treścią (por. uchwałę z dnia 6 października 1998 r., III ZP 31/98, OSNAPiUS 1999 nr 3, poz. 80; uchwałę składu siedmiu sędziów z dnia 9 września 1999 r., III ZP 5/99, OSNAPiUS 2000 nr 4, poz. 131; OSP 2000 nr 7-8, poz. 103 z glosą T. Liszcz oraz wyroki z dnia 16 marca 1995 r., I PRN 2/95, OSNAPiUS 1995 nr 18, poz. 229; z dnia 9 grudnia 1999 r., I PKN 430/99, OSNAPiUS 2001 nr 9, poz. 309; z dnia 26 listopada 2003 r., I PK 490/02, OSNP 2004 nr 20, poz. 353 oraz z dnia 16 grudnia 2008 r., I PK 88/08, Monitor Prawa Pracy 2009 nr 4, s. 196). W szczególności w wyroku z dnia 16 marca 1995 r., I PRN 2/95 podkreśla się, że oświadczenie woli zakładu pracy o rozwiązaniu umowy o pracę bez wypowiedzenia jest złożone pracownikowi z chwilą, gdy doszło do niego w taki sposób, że mógł się zapoznać z jego treścią, chociaż tego nie uczynił. W odniesieniu do oświadczenia woli na piśmie, która to forma jest obowiązkowa dla rozwiązania umowy o pracę za wypowiedzeniem, chwila złożenia oświadczenia pokrywa się z momentem prawidłowego doręczenia pisma zawierającego oświadczenie woli adresatowi. W orzeczeniach tych zwraca się uwagę na to, czy oświadczenie pracodawcy złożone zostało w taki sposób, że pracownik miał możliwość zapoznania się z jego treścią, a nie czy faktycznie się z nią zapoznał. 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.

Sąd drugiej instancji ustalił, że powód wyszedł z sali w czasie wystąpienia prezesa po to, aby załatwić swoją prywatną, niezwiązaną z obowiązkami służbowymi sprawę, przy czym oczywiste jest, że gdyby w niej pozostał (bądź do niej wrócił), wręczono by mu pisemne wypowiedzenie umowy o pracę i powód miałby możliwość zapoznania się z jego treścią. Sąd Okręgowy w swoich rozważaniach całkowicie pominął ten aspekt sprawy, przechodząc do porządku nad zachowaniem pracownika, wezwanego na podstawie polecenia służbowego na

spotkanie z prezesem, na którym otrzymuje on (wraz z innymi pracownikami) ustną informację, że zostanie zwolniony za wypowiedzeniem a następnie samowolnie (wbrew obowiązкови wynikającemu z art. 100 § 1 k.p.) opuszcza je przed końcem – w trakcie wystąpienia prezesa wyjaśniającego pracownikom przyczyny zwolnień i zapowiadającego wręczenie wypowiedzeń. O ile zatem „zgromadzone w sprawie dowody nie dają dostatecznej podstawy do przyjęcia, że powód miał świadomość, iż powinien oczekiwać z pozostałymi pracownikami zebrany na stołówce na wręczenie mu pisemnego wypowiedzenia”, bo „rozmawiając przez telefon mógł nie usłyszeć całej wypowiedzi prezesa”, o tyle miał on obowiązek wysłuchać wystąpienia prezesa w całości oraz pozostać do końca zebrania w stołówce. Wtedy zaś w pierwszej kolejności uzyskałby informację, że otrzyma za chwilę wypowiedzenie umowy o pracę a także byłby obecny przy wręczaniu pism rozwiązujących stosunek pracy. Te kwestie, nieuwzględnione przy ocenie prawnej przez Sąd drugiej instancji, mają zasadnicze znaczenie dla rozstrzygnięcia, czy doszło do odmowy przyjęcia pisma wypowiadającego umowę o pracę.

Mając na uwadze powyższe Sąd Najwyższy na mocy art. 398<sup>15</sup> § 1 k.p.c. orzekł jak w sentencji.