



Sygn. akt II PK 120/12

**WYROK  
W IMIENIU RZECZYPOSPOLITEJ POLSKIEJ**

Dnia 7 grudnia 2012 r.

Sąd Najwyższy w składzie :

SSN Romualda Spyt (przewodniczący, sprawozdawca)

SSN Beata Gudowska

SSN Krzysztof Staryk

w sprawie z powództwa A.W.

przeciwko J.W. C. Holding Spółce Akcyjnej z siedzibą w Z.

o przywrócenie do pracy, wynagrodzenie za czas pozostawania bez pracy,  
sprostowanie świadectwa pracy, odszkodowanie za nie wydanie świadectwa pracy,  
po rozpoznaniu na posiedzeniu niejawnym w Izbie Pracy, Ubezpieczeń  
Społecznych i Spraw Publicznych w dniu 7 grudnia 2012 r.,  
skargi kasacyjnej powódki od wyroku Sądu Okręgowego [...] w W.  
z dnia 19 października 2011 r., sygn. akt [...]

**uchyla zaskarżony wyrok i sprawę przekazuje Sądowi  
Okręgowemu [...] w W. do ponownego rozpoznania i orzeczenia  
o kosztach postępowania kasacyjnego.**

## Uzasadnienie

Sąd Rejonowy - Sąd Pracy i Ubezpieczeń Społecznych [...] w W. wyrokiem z dnia 23 marca 2011 r., w sprawie z powództwa A.W. przeciwko J.W. C. Holding Spółce S.A. z siedzibą w Z. o przywrócenie do pracy, wynagrodzenie za czas pozostawania bez pracy, sprostowanie świadectwa pracy, odszkodowanie za niewydanie świadectwa pracy, umorzył postępowanie w zakresie roszczenia o sprostowanie świadectwa pracy (z uwagi na wycofanie przez powódkę powództwa w tej części i zrzeczenie się roszczenia) i oddalił powództwo w pozostałym zakresie.

Sąd ustalił, że powódka była zatrudniona u pozwanego w okresie od 1 kwietnia 1998 r. do 14 listopada 2002 r. na podstawie umów o pracę na czas określony. Stosunek pracy został rozwiązany na mocy porozumienia stron. Następnie powódka od 15 listopada 2002 r. została zatrudniona na podstawie umowy o pracę na czas nieokreślony, w pełnym wymiarze czasu pracy, ostatnio na stanowisku specjalisty do spraw umów, za wynagrodzeniem 4.000 zł brutto.

Powódka pracowała w dziale obsługi klienta, w którym zatrudnione były 4 osoby. Jedna osoba pracowała od 7<sup>00</sup> do 15<sup>00</sup>, druga od 11<sup>00</sup> do 19<sup>00</sup>, pozostałe osoby natomiast pracowały w standardowych godzinach pracy działu obsługi klienta, tj. od 8<sup>00</sup> do 16<sup>00</sup> i od 8<sup>00</sup> do 18<sup>00</sup>. W godzinach od 13<sup>00</sup> do 15<sup>00</sup> były zawsze obecne 3 osoby.

W dniu 3 marca 2010 r. powódka stawiała się do pracy na popołudniową zmianę (od 11<sup>00</sup> do 19<sup>00</sup>). Wpisała się na listę obecności. Następnie otrzymała telefoniczną informację, że stan zdrowia jej matki pogorszył się. Powódka otrzymała zgodę na opuszczenie stanowiska pracy, zdaniem przełożonej, na 2 godziny. Powódka zgłosiła o powyższym swoim współpracownikom oraz A.G. Powódka opuściła zakład pracy około godz. 13<sup>00</sup> i nie wróciła już tego dnia do pracy. W godzinach wieczornych, około godz. 21<sup>00</sup>, powódka skontaktowała się telefonicznie z przełożoną. Poinformowała ją o stanie zdrowia matki i konieczności skorzystania z urlopu bezpłatnego i spytała o zgodę. Przełożona wskazała, że wiązałoby się to z koniecznością zatrudnienia osoby na zastępstwo za powódkę i stwierdziła, że muszą to omówić jutro w pracy. Powódka wspomniała też o konieczności

skorzystania ze zwolnienia lekarskiego od dnia następnego z tytułu opieki nad matką. W dniu 4 marca 2010 r. - w godzinach przedpołudniowych - powódka stawiała się w pracy tylko po to, by złożyć wniosek o udzielenie jej urlopu bezpłatnego. Tego dnia miała zmianę od godz. 7<sup>00</sup>. Podanie o urlop umotywowane zostało przez powódkę złym stanem zdrowia jej matki i koniecznością sprawowania nad nią opieki oraz podawania leków ratujących życie. Powódka przebywała na zwolnieniu lekarskim w dniach od 4 do 17 marca 2010 r. - z tytułu opieki nad matką oraz od 12 marca do 9 kwietnia 2010 r. - z uwagi na własny stan zdrowia.

W dniu 5 marca 2010 r. pozwana przygotowała pismo rozwiązujące z powódką umowę o pracę bez zachowania okresu wypowiedzenia. Jako przyczynę rozwiązania umowy o pracę wskazała samowolne opuszczenie stanowiska pracy w dniach 3 i 4 marca 2010 r. W piśmie zawarto pouczenie o terminie i sposobie i wniesienia odwołania do sądu pracy.

Pozwana nadała przesyłkę w dniu 5 marca 2010 r. w urzędzie pocztowym na adres wskazany przez powódkę we wniosku o udzielenie urlopu bezpłatnego; wysłała również świadectwo pracy. Mimo dwukrotnego awizowania przesyłka nie została jednak odebrana.

Od 24 marca 2010 r. do 15 czerwca 2010 r. powódka - tymczasowo aresztowana - przebywała w Areszcie Śledczym w B. O tym fakcie pozwana dowiedziała się 19 kwietnia 2010 r. z pisma skierowanego do niej przez Sąd Rejonowy w B. W dniu 2 kwietnia 2010 r. pełnomocnik powódki zwrócił się do pozwanej z informacją, że A.W. nie będzie się mogła w najbliższym czasie stawić w pracy z uwagi na zastosowanie wobec niej - od 23 marca 2010 r. - środka zapobiegawczego w postaci tymczasowego aresztowania na okres trzech miesięcy.

W dniu 22 czerwca 2010 r. powódka wysłała do pozwanego zwolnienie lekarskie wystawione 16 czerwca 2010 r. - na okres do 14 lipca 2010 r., które zostało zwrócone. Zadzwoiła wówczas do działu kadr pozwanej, informując, że prześle zwolnienie lekarskie. Kadrowa poinformowała powódkę, że nie przyjmie zwolnienia, bowiem powódka nie jest już pracownikiem pozwanej. Odczytała powódce treść oświadczenia o rozwiązaniu stosunku pracy z akt osobowych. Poinformowała, że zarówno rozwiązanie umowy o pracę, jak i świadectwo pracy zostały wysłane do powódki na wskazany przez nią adres i nie zostały podjęte w

terminie. W odpowiedzi na pismo pełnomocnika powódki, pismem z dnia 13 lipca 2010 r., pozwana poinformowała go, że A.W. od 23 marca 2010 r. nie jest już pracownikiem J. W. C. Holding S.A.

W dniu 27 lipca 2010 r. powódka nadała w urzędzie pocztowym pozew. Kolejny pozew nadała w dniu 18 sierpnia 2010 r.

Sąd Rejonowy uznał, że nie jest dopuszczalne merytoryczne rozpatrzenie żądań powódki. Wskazał, że kwestią podstawową i zarazem wstępną w sprawie było ustalenie, czy powódka uchybiła 14-dniowemu terminowi do wniesienia odwołania i czy uchybienie to było niezawinione i usprawiedliwione. Od tego bowiem uzależnione było dalsze badanie przez Sąd roszczeń powódki, tj. żądania przywrócenia do pracy i wynagrodzenia za czas pozostawania bez pracy.

Sąd pierwszej instancji stwierdził, że powódka w ogóle nie złożyła wniosku o przywrócenie terminu do wniesienia odwołania do sądu ani też nie uprawdopodobniła, że bez swojej winy uchybiła terminowi do wniesienia odwołania, a co za tym idzie, Sąd nie miał podstaw do przywrócenia tego terminu. Przywołując orzecznictwo Sądu Najwyższego, wskazał, że niedochowanie przez pracownika terminów zaskarżenia, o których stanowi art. 264 k.p., zawsze prowadzi do oddalenia powództwa, bez względu na to, czy rozwiązanie umowy o pracę przez pracodawcę było zgodne z prawem lub uzasadnione. Oznacza to, że samo przesądzenie o braku podstaw do przywrócenia uchybionego terminu do zaskarżenia decyzji pracodawcy rozwiązującej stosunek pracy z pracownikiem prowadzi do oddalenia powództwa – bez wnikania, czy rozwiązanie stosunku było uzasadnione, nastąpiło z naruszeniem przepisów prawa. Sąd powołał się na pogląd wyrażany w orzecznictwie Sądu Najwyższego, że dwukrotne awizowanie przesyłki poleconej zawierającej oświadczenie pracodawcy o rozwiązaniu stosunku pracy stwarza domniemanie faktyczne możliwości zapoznania się przez pracownika z jego treścią, co oznacza przerzucenie na niego ciężaru dowodu braku możliwości zapoznania się z treścią oświadczenia pracodawcy. Jednocześnie wyraził pogląd, że rozwiązanie umowy o pracę nie mogło odnieść skutku już w marcu 2010 r., bo powódka nie pojęła korespondencji. Stwierdził też, że powódka została poinformowana o rozwiązaniu umowy o pracę w rozmowie telefonicznej z pracownikiem kadr, która odbyła się pod koniec czerwca 2010 r., a pozew złożyła

dopiero 27 lipca 2010 r., a zatem z przekroczeniem terminu wskazanego w art. 264 § 2 k.p.

Powódka zaskarżyła ten wyrok apelacją w części oddalającej powództwo, zarzucając mu dokonanie błędu w ustaleniach faktycznych polegającego na przyjęciu, że A.W. powzięła wiadomość o rozwiązaniu umowy o pracę 22 czerwca 2010 r., podczas gdy takie informacje napłynęły do powódki dopiero 23 lipca 2010 r. (data wpływu pisma), a na wypadek, gdyby Sąd nie podzielił zasadności zarzutu pierwszego, zarzuciła Sądowi „naruszenie prawa procesowego”, to jest art. 264 § 2 k.p., które miało istotny wpływ na wynik sprawy, polegające na przyjęciu, że doręczenie oświadczenia pracodawcy jest równoznaczne z udzieleniem informacji przez pracownika pracodawcy niebędącego osobą wyznaczoną do nawiązywania i rozwiązywania stosunków pracy z innymi pracownikami i co za tym idzie przyjęcie, że termin do wniesienia odwołania rozpoczął bieg w momencie otrzymania owej niewiążącej informacji.

Sąd Okręgowy [...] – Sąd Pracy i Ubezpieczeń Społecznych w W. wyrokiem z dnia 19 października 2011 r. oddalił apelację.

W uzasadnieniu Sąd stwierdził, że przyjął ustalenia Sądu Rejonowego za własne, bowiem doszedł do przekonania, iż na podstawie zgromadzonego materiału dowodowego nie było możliwe dokonanie odmiennych ustaleń. Ponadto podkreślił, że interpretacja art. 264 k.p., przedstawiona przez Sąd Rejonowy jest trafna.

Powódka zaskarżyła ten wyrok skargą kasacyjną w całości, zarzucając mu naruszenie prawa materialnego, poprzez błędną jego interpretację art. 264 § 2 k.p. w związku z art. 30 § 3 k.p. W uzasadnieniu skarżąca wskazała, że Sąd błędnie zinterpretował przepis art. 264 § 2 k.p., przyjmując, że doręczenie oznacza - zamiast fizycznego przesłania informacji pisemnej - przekazanie ustnie oświadczenia wiedzy.

W odpowiedzi na skargę kasacyjną strona pozwana wniosła o jej oddalenie.

Sąd Najwyższy zważył, co następuje:

Jak wynika z zarzutów skargi kasacyjnej, powódka kwestionuje stanowisko Sądu drugiej instancji, że pozew o przywrócenie do pracy złożyła z przekroczeniem terminu wskazanego w art. 264 § 2 k.p. Stosownie do treści tego przepisu, 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.

Skarżąca trafnie zarzuca, że Sąd błędnie przyjął, iż doręczenie pisma rozwiązującego stosunek pracy w rozumieniu powyższego przepisu może nastąpić w formie ustnego oświadczenia wiedzy przekazanego przez pracownika kadr. Jak wynika z ustaleń poczynionych w tym zakresie przez Sąd Rejonowy, przejętych przez Sąd Okręgowy, w telefonicznej rozmowie pracownica kadr poinformowała powódkę, że nie przyjmie od niej zwolnienia lekarskiego, gdyż nie jest ona już pracownikiem pozwanej Spółki i odczytała jej treść pisma rozwiązującego stosunek pracy, znajdującego się w aktach osobowych. Poinformowała też, że pismo tej treści wraz ze świadectwem pracy wysłane zostało na wskazany przez powódkę adres i przesyłka nie została przez nią podjęta. Wobec takich ustaleń w istocie oświadczenie pracownicy kadr nie można uznać za oświadczenie woli (czynność prawną) pracodawcy o rozwiązaniu z powódką stosunku pracy. Stanowi ono jedynie informację, że stosunek pracy został rozwiązany wcześniej. Należy więc zakwalifikować je jako oświadczenie wiedzy, niewywołujące skutku prawnego w zakresie stosunku pracy. Z argumentacji przytoczonej w zaskarżonym wyroku nie wynika, aby Sąd przyjął inaczej. Brak jest bowiem stwierdzenia, że było to oświadczenie woli pracodawcy. Jednocześnie Sąd odwołał się do stanowiska Sądu Najwyższego wyrażonego w wyroku Sądu Najwyższego z dnia 18 grudnia 2003 r., I PK 100/03 (LEX nr 320015), że „jeżeli oświadczenie woli o rozwiązaniu umowy o pracę bez wypowiedzenia zostanie złożone ustnie i 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, ponieważ zostało ono złożone już wcześniej, lecz jedynie informuje o wcześniejszym złożeniu takiego oświadczenia. Jego skutkiem prawnym jest jednak zapoczątkowanie biegu terminu do wystąpienia z powództwem do sądu pracy (art.

264 § 2 k.p.).” Jak się więc wydaje, Sąd przyjął, że termin do wniesienia powództwa zaczął biec od dnia udzielenia powyższej informacji drogą telefoniczną, nie zwracając uwagi na to, czy wcześniej pracodawca skutecznie złożył oświadczenie woli o rozwiązaniu stosunku pracy. W istocie zatem Sąd przypisał oświadczeniu wiedzy takie same skutki, jakie wiążą się ze złożeniem oświadczenia woli.

Do złożenia oświadczenia woli pracodawcy o rozwiązaniu umowy o pracę bez wypowiedzenia ma zastosowanie art. 61 § 1 zdanie pierwsze k.c. w związku z art. 300 k.p. (zob. wyroki Sądu Najwyższego: z dnia 19 października 1976 r., I PR 125/76, LEX nr 14332; z dnia 12 lutego 2012 r., II PK 204/09, OSNP 2011 nr 15-16, poz. 202). 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. Dopóki zatem oświadczenie nie zostanie złożone, dopóty stosunek pracy trwa i nie może być mowy o rozpoczęciu biegu terminu wskazanego w art. 264 § 2 k.p.

Sąd zatem dość bezrefleksyjnie przeniósł na grunt niniejszej sprawy przedstawiony wyżej pogląd Sądu Najwyższego, który wyrażony został w odmiennym stanie faktycznym. Mianowicie, w tamtej sprawie najpierw doszło do złożenia ustnie oświadczenia woli o rozwiązaniu stosunku pracy, a następnie potwierdzone to zostało na piśmie, uznanym za oświadczenie wiedzy.

Kluczową kwestią w niniejszej sprawie jest ustalenie, czy i kiedy pracodawca złożył skutecznie oświadczenie woli o rozwiązaniu umowy o pracę z powódką. Bez jej wyjaśnienia wszelkie rozważania na temat terminu do wniesienia powództwa są przedwczesne. Ustalając zaś te okoliczności należy mieć na względzie, że dla spełnienia warunku przewidzianego w art. 61 k.c. w odniesieniu do złożonego na piśmie oświadczenia woli pracodawcy o rozwiązaniu stosunku pracy nie jest konieczne, aby adresat (pracownik) faktycznie (rzeczywiście) zapoznał się z treścią takiego oświadczenia. Sąd Najwyższy jest zgodny w poglądach co do tego, że z art. 61 § 1 zdanie pierwsze k.c. w związku z art. 300 k.p. wynika, iż 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 sytuacji, gdy pracownik, mając realną możliwość zapoznania się z treścią oświadczenia woli, z własnej woli, celowo nie podejmuje przesyłki zawierającej to oświadczenie, należy przyjąć, iż zostało mu ono skutecznie złożone (por. wyroki: z dnia 11 grudnia 1996 r., I PKN 36/96, OSNP 1997 nr 14, poz. 251; z dnia 13 grudnia 1996 r., I PKN 41/96, OSNP 1997 nr 13, poz. 268; z dnia 23 stycznia 1998 r., I PKN 501/97, OSNP 1999 nr 1, poz. 15). Taką możliwość ma pracownik, któremu pismo rozwiązujące umowę o pracę wysłano listem poleconym, jeśli nie wystąpiły okoliczności uniemożliwiające mu odebranie przesyłki w urzędzie pocztowym, np. brak awiza w skrzynce pocztowej bądź dłuższa nieobecność pracownika pod wskazanym pracodawcy adresem czy też inne, niezależne od pracownika przeszkody w podjęciu przesyłki. Przykładowo w wyrokach z dnia 5 października 2005 r., I PK 37/05 (OSNP 2006 nr 17-18, poz. 263) i z dnia 18 stycznia 2005 r., II PK 124/04 (LEX nr 602690) Sąd najwyższy przyjął, że dwukrotne awizowanie przesyłki poleconej zawierającej oświadczenie pracodawcy o rozwiązaniu stosunku pracy stwarza domniemanie faktyczne, że pracownik miał możliwość zapoznania się z treścią takiego oświadczenia, które może być obalone przez przeprowadzenie dowodu na okoliczność braku możliwości zapoznania się z treścią oświadczenia pracodawcy przed upływem terminu na podjęcie przesyłki poleconej zawierającej to oświadczenie (zob. wyroki Sądu Najwyższego z dnia 5 października 2005 r., I PK 37/05, OSNP 2006 nr 17-18, poz. 263; z dnia 18 stycznia 2005 r., II PK 124/04, LEX nr 602690).

Mając na uwadze powyższe Sąd Najwyższy na podstawie art. 398<sup>15</sup> § 1 k.p.c. i art. 108 § 2 k.p.c. w związku z art. 398<sup>21</sup> orzekł jak w sentencji.

/tp/