



Sygn. akt I PK 88/14

WYROK W IMIENIU RZECZYPOSPOLITEJ POLSKIEJ

Dnia 20 listopada 2014 r.

Sąd Najwyższy w składzie:

SSN Romualda Spyt (przewodniczący)

SSN Zbigniew Hajn

SSA Szczepaniak - Cicha (sprawozdawca)

w sprawie z powództwa J. W.

przeciwko Fabryce "R." Spółce Akcyjnej

o dopuszczenie do pracy,

po rozpoznaniu na posiedzeniu niejawnym w Izbie Pracy, Ubezpieczeń
Społecznych i Spraw Publicznych w dniu 20 listopada 2014 r.,

skargi kasacyjnej powoda od wyroku Sądu Okręgowego - Sądu Pracy i
Ubezpieczeń Społecznych w G.

z dnia 21 listopada 2013 r.,

**uchyla zaskarżony wyrok i przekazuje sprawę Sądowi
Okręgowemu do ponownego rozpoznania i rozstrzygnięcia o
kosztach postępowania kasacyjnego.**

UZASADNIENIE

Sąd Rejonowy w R. wyrokiem z dnia 5 czerwca 2013 r. zobowiązał pozwaną Fabrykę [...] do dopuszczenia powoda J. W. do pracy na dotychczasowych warunkach pracy i płacy oraz orzekł o kosztach procesu.

Sąd pierwszej instancji ustalił, że powód był zatrudniony w pozwanym zakładzie od 1969 r., ostatnio na stanowisku frezer-strugacz-dłutownik na podstawie umowy o pracę na czas nieokreślony. W dniu 12 grudnia 2011 r. szef produkcji N.S. zauważył, że powód ma problemy z wymową, zatacza się, wyczuwalna jest woń alkoholu. Na zwróconą uwagę powód w sposób obcesowy zwrócił się do przełożonego, groził mu i zanim nadszedł pracownik ochrony powód opuścił miejsce pracy. Następnego dnia powód stawił się w pracy, został poinformowany przez szefa, że będzie wszczęta procedura zwolnienia z pracy, powód przeprosił za swoje zachowanie. W dniu 13 grudnia 2011 r. pracodawca zwrócił się do związku zawodowego z informacją o zamiarze rozwiązania umowy o pracę z powodem bez wypowiedzenia z jego winy, związek zawodowy nie wniósł zastrzeżeń. J. W. świadczył pracę w dniach 13-15 grudnia 2011 r., a w dniu 16 grudnia 2011 r. podjął leczenie w Samodzielnym Wojewódzkim Szpitalu dla Nerwowo i Psychicznie Chorych [...] w związku z uzależnieniem od alkoholu. Przebywał tam do dnia 6 lutego 2012 r. Pracodawca w piśmie z dnia 13 grudnia 2011 r. zawarł oświadczenie o rozwiązaniu umowy o pracę z powodem bez zachowania okresu wypowiedzenia. Jako przyczynę wskazano ciężkie naruszenie podstawowych obowiązków pracowniczych, polegające na pozostawaniu w dniu 12 grudnia 2011 r. w miejscu pracy w stanie wskazującym na spożycie alkoholu i publiczne znieważanie pracowników oraz stosowanie wobec nich gróźb. Oświadczenie to skierowano na adres powoda w dniu 16 grudnia 2011 r. Przesyłka powróciła do pracodawcy jako nedoręczona, dwukrotnie awizowana. Pisma o rozwiązaniu umowy o pracę powód nigdy nie otrzymał. W dniu 16 grudnia 2011 r. żona powoda poinformowała prezesa zarządu pozwanej spółki, że mąż podjął leczenie szpitalne, zaświadczenie o pobycie w szpitalu przekazane zostało przełożonemu powoda w dniu 19 grudnia 2011 r. Natomiast w dniu 12 stycznia 2012 r. żona powoda odebrała przesłane pocztą świadectwo pracy, w którym wskazano, że stosunek pracy trwał do 3 stycznia 2012 r. O treści świadectwa pracy poinformowała powoda jego córka, kiedy przebywał jeszcze w szpitalu. Prawomocnym wyrokiem z dnia 30 sierpnia 2012 r. Sąd Rejonowy oddalił powództwo J. W. o przywrócenie do pracy ponieważ uznał, że stosunek pracy powoda nie został skutecznie rozwiązany. J. W. kilkakrotnie zgłaszał swą gotowość

do podjęcia pracy, lecz pracodawca odmawiał nie podając przyczyn. W tych okolicznościach Sąd Rejonowy uwzględnił powództwo o dopuszczenie do pracy, podzielając stanowisko Sądu Rejonowego w R. wyrażone w uzasadnieniu wyroku w sprawie V P .../12, że stosunek pracy pomiędzy stronami nadal istnieje. Oświadczenie o rozwiązaniu umowy o pracę nigdy nie zostało powodowi skutecznie złożone. Samo wysłanie przesyłki nie jest wystarczające, skoro oświadczenie skierowano pod adres domowy, choć pracodawca wiedział, że powód tam nie przebywa.

Strona pozwana w apelacji zarzuciła naruszenie przepisów postępowania, w tym art. 365 § 1 k.p.c. przez ponowne rozpatrzenie sporu, który już został rozpoznany, gdyż powództwo J. W. o przywrócenie do pracy prawomocnie oddalono. Zarzuciła dokonanie błędnych ustaleń faktycznych sprowadzających się do przyjęcia, że powodowi nie doręczono skutecznie oświadczenia o rozwiązaniu umowy o pracę bez wypowiedzenia. Sformułowała także zarzuty obrazy art. 52 § 1 k.p. w związku z art. 30 § 1 pkt 3 k.p.c. oraz art. 5 k.c.

Sąd Okręgowy w G. zmienił zaskarżony wyrok i oddalił powództwo oraz zasądził od powoda na rzecz strony pozwanej kwotę 120 złotych tytułem zwrotu kosztów zastępstwa procesowego za obie instancje. Sąd Okręgowy uznał za uzasadniony zarzut naruszenia art. 52 § 1 k.p. w związku z art. 30 § 1 pkt 3 k.p. Nawet gdyby przesyłka pozwanej zawierająca oświadczenie o rozwiązaniu z powodem umowy o pracę nie dotarła do adresata, to powód miał pełną możliwość zapoznania się z oświadczeniem woli pozwanej w późniejszym terminie, tj. z chwilą doręczenia mu świadectwa pracy. Skuteczne jest nawet ustne oświadczenie woli o rozwiązaniu umowy o pracę przekazane pracownikowi przez bezpośredniego przełożonego. Sąd drugiej instancji podkreślił przy tym, że powód złożył pozew o przywrócenie do pracy i sprawie V P .../12 Sąd Rejonowy w R. badał, czy doszło do naruszenia przepisów postępowania przy rozwiązaniu umowy o pracę, a skoro powództwo to zostało oddalone i wyrok uprawomocnił się, to powodowi obecnie nie przysługuje powództwo o dopuszczenie do pracy.

W skardze kasacyjnej od powyższego wyroku powód, zaskarżając rozstrzygnięcie w całości, zarzucił naruszenie przepisów postępowania, mogące mieć istotny wpływ na wynik sprawy, a mianowicie:

- art. 328 § 2 k.p.c. w związku z art. 391 § 1 k.p.c. przez brak wskazania przez Sąd drugiej instancji na jakich dowodach oparł się uznając, że pozwana skutecznie złożyła powodowi oświadczenie o rozwiązaniu umowy o pracę bez wypowiedzenia oraz że pracownik posiadał pełną świadomość o sposobie rozwiązania umowy o pracę;

- art. 245 k.p.c. w wyniku nieuwzględnienia faktu, że świadectwo pracy jest dokumentem prywatnym stanowiącym jedynie dowód tego, że osoba, która go podpisała złożyła oświadczenie w nim zawarte.

Skarżący zarzucił nadto naruszenie przepisów prawa materialnego, to jest:

- art. 30 § 1 pkt 3 k.p. w związku z art. 61 § 1 k.c. w związku z art. 300 k.p. przez ich niezastosowanie.

- art. 30 § 1 pkt 3 i § 3 k.p. w związku z art. 60 k.c. przez błędną wykładnię i niewłaściwe zastosowanie przez przyjęcie, że w niniejszej sprawie doszło do skutecznego rozwiązania umowy o pracę bez wypowiedzenia, w sytuacji gdy pozwana nie złożyła powodowi skutecznego oświadczenia woli w tym zakresie oraz uznanie, że rozwiązanie umowy o pracę może nastąpić przez doręczenie pracownikowi świadectwa pracy;

- art. 97 § 1 k.p. w związku z art. 60 k.c. w związku z art. 300 k.p. przez niewłaściwą wykładnię oraz uznanie, że świadectwo pracy stanowi oświadczenie woli pozwanej o rozwiązaniu umowy o pracę z powodem i przez przyjęcie, że doręczenie powodowi świadectwa pracy *per facta concludentia* oznaczało rozwiązanie stosunku pracy pomiędzy powodem a pozwaną, w sytuacji gdy świadectwo pracy jest oświadczeniem wiedzy pracodawcy a nie woli, wydawane jest w następstwie rozwiązania stosunku pracy, co wyłącza możliwość uznania, że wywołuje skutek rozwiązania stosunku pracy.

Powód wniósł o przyjęcie skargi kasacyjnej do rozpoznania jako oczywiście uzasadnionej oraz wskazał, że w sprawie występuje istotne zagadnienie prawne, wyrażające się w rozbieżności stanowisk co do tego, jakie skutki prawne wywołuje doręczenie pracownikowi świadectwa pracy i czy doręczenie takie może być traktowane jako oświadczenie woli pracodawcy o rozwiązaniu stosunku pracy. Skarżący wniósł o uchylenie wyroku Sądu drugiej instancji, oddalenie apelacji strony pozwanej oraz zasądzenie na rzecz powoda kosztów postępowania

apelacyjnego i kasacyjnego ewentualnie o uchylenie wyroku i przekazanie sprawy do ponownego rozpoznania Sądowi drugiej instancji. W uzasadnieniu skarżący podkreślił, że oświadczenie woli, które ma być złożone drugiej osobie jest złożone z chwilą, gdy doszło do niej w taki sposób, że realnie mogła zapoznać się z jego treścią. Do powoda takie oświadczenie nie dotarło, gdyż długotrwale przebywał w szpitalu, co uniemożliwiało mu odbieranie korespondencji, a o miejscu jego pobytu pracodawca został poinformowany. Przed wystawieniem świadectwa pracy spółka nie złożyła powodowi oświadczenia o rozwiązaniu umowy o pracę ani w przepisanej formie, ani ustnie. Pismo o rozwiązaniu umowy o pracę znajduje się w aktach osobowych powoda, jako przesyłka nieodebrana przez adresata. Świadectwo pracy nie jest oświadczeniem woli, tylko dokumentem zawierającym oświadczeniem wiedzy. Wystawienie świadectwa pracy stanowi skutek rozwiązania stosunku pracy, ale czynności rozwiązania umowy nie zastępuje.

Strona pozwana w odpowiedzi na skargę kasacyjną wniosła o odmowę jej rozpoznania, a w razie przyjęcia skargi do rozpoznania - o jej oddalenie oraz zasądzenie od powoda kosztów postępowania kasacyjnego. Pozwana spółka podniosła w szczególności, że powództwo powoda o przywrócenie do pracy zostało prawomocnie oddalone, toteż uznaniu skargi za zasadną sprzeciwia się względ na treść art. 365 § 1 k.p.c., bowiem moc wiążąca orzeczenia odnosi się tylko do jego sentencji, a nie do uzasadnienia.

Sąd Najwyższy zważył, co następuje:

Skarga kasacyjna zasługuje na uwzględnienie, prowadząc do uchylenia zaskarżonego wyroku.

Nietrafny okazał się jedynie zarzut naruszenia prawa procesowego - art. 328 § 2 k.p.c. w związku z 391 § 1 k.p.c. Przepis art. 328 § 2 k.p.c. dotyczy wymogów konstrukcyjnych uzasadnienia wyroku, nie odnosi się do merytorycznej prawidłowości procesu myślowego, który doprowadził do określonego rozstrzygnięcia. Kasacyjny zarzut obraży art. 328 § 2 k.p.c. nie stanowi więc właściwej płaszczyzny do kwestionowania trafności ustaleń faktycznych, które legły u podstaw rozstrzygnięcia, ani ich oceny prawnej (tak Sąd Najwyższy w wyroku z

dnia 20 lutego 2008 r., II CSL 449/07, LEX nr 442515). W judykaturze utrwalony jest przy tym pogląd, że zarzut naruszenia art. 328 § 2 k.p.c. jest usprawiedliwiony tylko w wyjątkowych okolicznościach, w których motywy wyroku są tak ułomne, że uniemożliwiają kontrolę oceny toku wywoodu, który doprowadził do rozstrzygnięcia (zob. wyroki Sądu Najwyższego z dnia 20 lutego 2003 r., I CKN 65/01, LEX nr 78271, z dnia 27 czerwca 2001 r., II UKN 446/00, OSNP 2003 nr 7, poz. 182). Takich wad nie można przypisać uzasadnieniu zaskarżonego wyroku, gdyż jego treść pozwala to na dokonanie kontroli orzeczenia, obejmującej prawidłowość wykładni i subsumpcji. Trzeba mieć też względzie, że uzasadnienie wyroku sporządzane jest *ex post*, toteż nawet w przypadku naruszenia wymagań dotyczących jego konstrukcji z zasady nie dochodzi do spełnienia przesłanki istotnego wpływu na rozstrzygnięcie.

Uzasadnione są pozostałe zarzuty skargi, podniesione w ramach podstawy kasacyjnej wskazanej w art. 398³ § 1 pkt 1 k.p.c. Rozwiązanie przez pracodawcę umowy o pracę bez wypowiedzenia z winy pracownika jest jednostronnym oświadczeniem woli, które wywołuje swój skutek w chwili złożenia go pracownikowi. Kodeks pracy nie zawiera materii regulującej zasady składania oświadczeń woli, a do oświadczeń składanych przez strony stosunku pracy zastosowanie znajduje art. 61 k.c. w związku z art. 300 k.p. Oświadczenie woli, które ma być złożone innej osobie jest zatem złożone z chwilą, gdy doszło do niej w taki sposób, że mogła zapoznać się z jego treścią. Ponieważ dla oświadczenia woli o rozwiązaniu umowy o pracę przewidziana została forma pisemna, oświadczenie woli uważa się za złożone adresatowi z chwilą prawidłowego doręczenia mu pisma zawierającego to oświadczenie. W sprawie, w której rozpatrywana jest przedmiotowa skarga, zostało ustalone wiążąco, że pismo strony pozwanej, zawierające oświadczenie woli o rozwiązaniu stosunku pracy, pracodawca wysłał na adres domowy powoda, przesyłka była dwukrotnie awizowana i wróciła do nadawcy jako nieodebrana przez adresata.

Dla spełnienia warunku złożenia pracownikowi oświadczenia woli o rozwiązaniu umowy nie jest konieczne, aby adresat rzeczywiście zapoznał się z treścią pisma. Spośród możliwych koncepcji skutecznego złożenia oświadczenia woli (teoria oświadczenia, teoria wysłania, teoria doręczenia, teoria zapoznania)

ustawodawca polski dokonał wyboru teorii doręczenia. Teoria ta na gruncie art. 61 § 1 k.c. oznacza nie tyle dostarczenie oświadczenia do rąk własnych adresata, co doręczenie w taki sposób, że adresat ma możliwość zapoznania się z jego treścią. Jeśli więc nadawca oświadczenia ma prawo spodziewać się, że odbiorca będzie przebywał w miejscu, do którego kieruje oświadczenie, to decydujący dla uznania oświadczenia za doręczone jest co do zasady moment dostarczenia oświadczenia w to miejsce. Konsekwencje faktycznej niemożności odbioru obciążają adresata, chyba że nadawca wiedział, że miejscu, do którego doręcza oświadczenie jego adresata nie zostanie (tak Sąd Najwyższy w wyroku z dnia 23 kwietnia 2010 r., II PK 295/09, LEX nr 602254).

Innymi słowy, odmowa odbioru pisma czy też nieodebranie pisma z placówki pocztowej, mimo dwukrotnego awizowania pisma, nie ma wpływu na skutek złożenia oświadczenia woli, gdyż awizowanie przesyłki stwarza domniemanie możliwości zapoznania się adresata z treścią pisma zawartego w przesyłce. Jednakże dla przyjęcia domniemania (faktycznego), że pisemne oświadczenie woli zostało złożone pracownikowi niezbędne jest stwierdzenie, iż pracownik mógł się zapoznać z treścią tego oświadczenia. Konieczne jest zatem wykazanie, że zaistniała taka sytuacja, w której było możliwe rzeczywiste zapoznanie się adresata z treścią oświadczenia woli, a nie doszło do tego zapoznania z woli adresata. Dodać trzeba, że domniemanie faktyczne powoduje przerzucenie ciężaru dowodu na adresata przesyłki co do braku możliwości zapoznania się z treścią oświadczenia pracodawcy (zob. wyrok Sądu Najwyższego z dnia 5 października 2005 r., I PK 37/05, OSNP 2006 nr 17-18, poz. 263). Temu zadaniu powód w procesie podołał. Sąd pierwszej instancji ustalił jednoznacznie, że J. W. nie miał rzeczywistej możliwości zapoznania się z pismem zawierającym oświadczenie o rozwiązaniu umowy o pracę, wysłanym przez pracodawcę na jego adres domowy, gdyż w dniu 16 grudnia 2011 r. podjął leczenie odwykowe stacjonarne, w szpitalu przebywał do 6 lutego 2012 r., o charakterze leczenia oraz adresie placówki pracodawca został poinformowany już w dniu 16 grudnia 2011 r. Sąd drugiej instancji ustaleń tych nie zmienił. Za taką zmianę nie można uznać zawartego w rozważaniach stwierdzenia, że „nawet gdyby” przesyłka pozwanej zawierająca oświadczenie o rozwiązaniu z powodem umowy o pracę nie dotarła do adresata, to

powód miał możliwość powzięcia informacji o rozwiązaniu umowy w późniejszym terminie. Przy orzeczeniu reformatoryjnym nie doszło więc do ustalenia, że J. W. miał rzeczywistą możliwość zapoznania się z pismem zawierającym oświadczenie pracodawcy o rozwiązaniu umowy o pracę bez wypowiedzenia, zawartym w dwukrotnie awizowanej przesyłce, która nie została odebrana przez adresata. Sąd Najwyższy przyjmuje, że ustalony w tym zakresie stan faktyczny jest jasny i zupełny. Powód nie zapoznał się z oświadczeniem woli pracodawcy o rozwiązaniu z nim umowy o pracę bez wypowiedzenia zawartym w przesyłce skierowanej na jego adres domowy, gdyż nie przebywał wtedy w miejscu swego zamieszkania, a o fakcie podjęcia leczenia szpitalnego odwykowego, z zasady długotrwałego, pracodawca został poinformowany już pierwszym dniem hospitalizacji pracownika. Powyższa konkluzja ma znaczenie dla rozpoznania skargi, gdyż w obowiązującym modelu postępowania kasacyjnego Sąd Najwyższy, rozpoznając nadzwyczajny środek zaskarżenia, jako „sąd prawa”, jest związany ustalonym stanem faktycznym sprawy (por. wyrok Sądu Najwyższego z dnia 4 stycznia 2007 r., V CSK 364/06, LEX nr 238975).

Prawidłowe rozumienie teorii doręczenia, wynikającej z art. 61 § 1 k.c. w związku z art. 300 k.p., prowadzi w okolicznościach sprawy do stwierdzenia, że oświadczenie woli o rozwiązaniu umowy o pracę bez wypowiedzenia, zawarte w przesyłce nadanej do powoda w dniu 16 grudnia 2011 r., nie zostało powodowi złożone (doręczone), gdyż adresat nie odebrał przesyłki, a nadawca oświadczenia nie miał prawa spodziewać się, że odbiorca będzie przebywał w miejscu, do którego skierował oświadczenie, przy czym adres miejsca faktycznego pobytu pracownika był pracodawcy znany. W takiej sytuacji nie ma podstaw do uznania doręczenia przesyłki per awizo. Pozwany nie podjął próby doręczenia powodowi oświadczenia pod znanym mu adresem, pod którym powód przebywał. Pozostaje do rozważenia słuszność stanowiska Sądu Okręgowego, że mimo to stosunek pracy uległ rozwiązaniu, ponieważ J. W. miał możliwość zapoznania się z oświadczeniem woli strony pozwanej z chwilą doręczenia mu świadectwa pracy, a nadto skuteczne jest nawet ustne oświadczenie woli o rozwiązaniu umowy o pracę przekazane pracownikowi przez przełożonego.

Sąd Najwyższy dopuszcza skuteczność złożenia pracownikowi oświadczenia o rozwiązaniu z nim umowy o pracę w inny sposób, niż przez doręczenie pisma pracodawcy (zob. uchwałę z dnia 2 października 2002 r., III PZP 17/02, OSNP 2003 nr 20, poz. 481, wyrok z dnia 26 listopada 2003 r., I PK 490/02, OSNP 2004 nr 20, poz. 353). Nie ma też w orzecznictwie kontrowersji wokół poglądu o względnej nieważności czynności prawnych rozwiązujących stosunek pracy, a więc o skuteczności tych czynności bez względu na ich wady (tak Sąd Najwyższy m.in. w wyroku z dnia 9 czerwca 2009 r., II PK 264/08, Legalis nr 265782). Niezbędne jest jednak rozróżnienie złożenia oświadczenia woli, choćby w niewłaściwej formie, od udzielenia pracownikowi informacji, że decyzja została podjęta i dopiero nastąpi złożenie oświadczenia, jak też od udzielenia informacji o tym, że pracodawca uważa stosunek pracy za rozwiązany i wystawia świadectwo pracy. Tylko w przypadku złożenia oświadczenia woli, choćby wadliwego, można przyjąć, że dochodzi do rozwiązania umowy o pracę. W rozpatrywanej sprawie oba Sądy doszły do odmiennych wniosków co do tego, czy działania pracodawcy doprowadziły do rozwiązania stosunku pracy z powodem. Nie jest prawidłowe stanowisko Sądu drugiej instancji, że umowa o pracę została rozwiązana przez czynności konkludentne, a konkretnie przez doręczenie świadectwa pracy. Od dawna ukształtowany jest w judykaturze pogląd, że obowiązek wystawienia świadectwa pracy ma charakter wyłącznie techniczny. Świadectwo pracy jest dokumentem prywatnym - art. 245 k.p.c., który nie zawiera oświadczenia woli, lecz oświadczenie wiedzy, tj. wskazuje okoliczności określone w przepisie art. 97 k.p. W uchwale z dnia 4 października 2013 r., I PZP 3/13 (OSNP 2014 nr 2, poz. 18), Sąd Najwyższy jednoznacznie stwierdził, że wydanie świadectwa pracy nie może być uznane za przejaw woli pracodawcy rozwiązania umowy o pracę. Niedopuszczenie pracownika do pracy przez pracodawcę, pozostającego w błędnym przekonaniu o rozwiązaniu się umowy o pracę, także nie jest równoznaczne ze złożeniem oświadczenia woli o rozwiązaniu umowy o pracę.

Sumując, rozwiązanie umowy o pracę przez pracodawcę wymaga złożenia, choćby naruszającego prawo, oświadczenia woli o rozwiązaniu umowy o pracę, a w okolicznościach faktycznych sprawy takie oświadczenie woli, po myśli art. 61 § 1 k.c. w związku z art. 300 k.p., nie zostało powodowi złożone. Umowa o pracę nie

rozwiązała się także przez czynność konkludentną w postaci doręczenia świadectwa pracy, gdyż wystawienie świadectwa nie jest jednostronną czynnością pracodawcy wskazującą na zamiar rozwiązania umowy, tylko oświadczeniem wiedzy pracodawcy, który sporządzając świadectwo pracy pozostaje w słusznym bądź mylnym przeświadczeniu (jak w sprawie niniejszej), że dany stosunek pracy uległ rozwiązaniu. Takie zapatrywania legły również u podstaw rozstrzygnięcia zawartego w wyroku Sądu Rejonowego z dnia 30 sierpnia 2012 r., V P ...7/12, którym to wyrokiem Sąd oddalił powództwo J. W. o przywrócenie do pracy stwierdzając, że stosunek pracy powoda i pozwanej spółki nadal istnieje, gdyż nie został skutecznie rozwiązany. Ocena związania tym wyrokiem pozostaje poza sferą rozważań Sądu Najwyższego, który rozpatruje skargę w granicach zaskarżenia oraz w granicach podstaw. Marginalnie tylko, w nawiązaniu do treści odpowiedzi na skargę, zauważyć należy, że dla ustalenia zakresu mocy wiążącej prawomocnego orzeczenia, czyli granic prawomocności materialnej - art. 365 § 1 k.p.c., mogą mieć znaczenie zawarte w uzasadnieniu orzeczenia motywy rozstrzygnięcia (zob. wyrok Sądu Najwyższego z dnia 15 lutego 2007 r., II CSK 452/06, OSNC 2008 nr 1, poz. 20). Sąd pracy oceniając zasadność powództwa pracownika o przywrócenie do pracy jest uprawniony do badania, czy stosunek pracy nadal istnieje. W przedmiotowej sprawie rozstrzygnięcie Sądu pierwszej instancji nie pozostaje w kolizji z prawomocnym wyrokiem oddalającym powództwo J. W. o przywrócenie do pracy, skoro z motywów rozstrzygnięcia jednoznacznie wynika, że do oddalenia powództwa doszło wskutek ustalenia, że stosunek pracy nie został skutecznie rozwiązany.

Powyższe rozważania świadczą o zasadności kasacyjnego zarzutu naruszenia art. 30 § 1 pkt 3 i § 3 k.p. w związku z art. 60 k.c. przez niewłaściwe zastosowanie prawa materialnego i przyjęcie, że doszło do skutecznego rozwiązania umowy o pracę bez wypowiedzenia, w sytuacji, gdy pozwana nie złożyła powodowi oświadczenia woli o rozwiązaniu umowy o pracę bez wypowiedzenia, ani wprost, ani przez czynności konkludentne. Wskutek naruszenia prawa materialnego, wytkniętego w zarzutach skargi kasacyjnej, zapadł błędny wyrok Sądu drugiej instancji.

Dodać należy, że za istotne zagadnienie prawne w rozumieniu art. 398⁹ § 1 pkt 1 k.p.c. uznaje się zagadnienie dotychczas niewyjaśnione i nierozwiązane w orzecznictwie, przy czym chodzi o taką kwestię prawną, która ma znaczenie dla rozstrzygnięcia sprawy w ustalonym stanie faktycznym. Przesłanek tych nie spełnia problem, określony przez skarżącego jako istotne zagadnienie prawne przede wszystkim z tego powodu, że podniesiona kwestia: jakie skutki prawne wywołuje doręczenie pracownikowi świadectwa pracy i czy doręczenie takie może być traktowane jako oświadczenie woli pracodawcy o rozwiązaniu stosunku pracy, została już w judykaturze dostatecznie jasno wyłożona i stanowisko przedstawione wyżej jest w tej kwestii jednolite (zob. wyroki Sądu Najwyższego z dnia 20 lutego 1991 r., I PR 422/90, LEX nr 14682, z dnia 7 czerwca 1994 r., I PRN 29/94, OSNP 1994 nr 12, poz. 189, z dnia 2 czerwca 2006 r., I PK 250/05, OSNP 2007 nr 11-12, poz. 156).

Wobec zasadności skargi Sąd Najwyższy orzekł kasatoryjnie, z mocy art. 398¹⁵ § 1 k.p.c., zaś o kosztach postępowania kasacyjnego na podstawie art. 108 § 2 k.p.c. w zw. z art. 398²¹ k.p.c.