

Sygn. akt IV Pa 35/23

WYROK W IMIENIU RZECZYPOSPOLITEJ POLSKIEJ

Dnia 30 listopada 2023 roku

Sąd Okręgowy w Sieradzu IV Wydział Pracy i Ubezpieczeń Społecznych

w składzie następującym:

Przewodniczący: sędzia Tomasz Choczaj

Protokolant: Katarzyna Wawrzyniak

po rozpoznaniu w dniu 23 listopada 2023 roku w Sieradzu

na rozprawie

sprawy z powództwa R. G.

przeciwko Szpitalowi (...) w S.

o przywrócenie do pracy i wynagrodzenie za czas pozostawania bez pracy

na skutek apelacji powódki od wyroku Sądu Rejonowego w Sieradzu - Sądu Pracy i Ubezpieczeń Społecznych z dnia 21 grudnia 2020 roku wydanego

w sprawie o sygn. akt IV P 90/19

1) oddala apelację;

2) zasądza od powódki R. G. na rzecz pozwanego Szpitala (...)

w S. kwotę 1 470,00 zł (jeden tysiąc czterysta siedemdziesiąt złotych) tytułem zwrotu kosztów postępowania apelacyjnego i kwotę 1 590,00 zł (jeden tysiąc pięćset dziewięćdziesiąt złotych) tytułem zwrotu kosztów postępowania kasacyjnego;

3) nie obciąża powódki R. G. brakującymi kosztami sądowymi.

Sygn. akt IV Pa 35/23

UZASADNIENIE

R. G. wniosła o uznanie rozwiązania umowy o pracę bez wypowiedzenia za niezgodne z prawem i przywrócenie do pracy

na dotychczasowych warunkach, zasądzenie od pozwanego zakładu pracy wynagrodzenia za czas pozostawania bez pracy, a także - w przypadku zaistnienia przesłanek określonych w art. 477²§2 k.p.c. - nałożenie na pozwanego zakład pracy obowiązku dalszego zatrudnienia do czasu prawomocnego rozpoznania sprawy i zasądzenie kosztów procesu.

Szpital (...)

w S. wniósł o oddalenie powództwa i zasądzenie kosztów procesu.

Wyrokiem z 21 grudnia 2020 r. wydanym w sprawie o sygn. akt IV P 90/19, Sąd Rejonowy w Sieradzu oddalił powództwo i zasądził od powódki na rzecz pozwanego koszty procesu.

Sąd ten ustalił, że powódka była pracownikiem Szpitala (...)

(...)w S., zatrudnionym

w pełnym wymiarze czasu pracy, początkowo na stanowisku koordynatora

ds. funduszy unijnych, następnie na stanowisku p.o. zastępcy dyrektora

ds. administracyjno-eksploatacyjnych i ostatecznie zastępcy dyrektora

ds. administracyjno-eksploatacyjnych. W dniu 1 marca 2018 r. powódka otrzymała pełnomocnictwo do występowania we wszystkich sprawach dotyczących przygotowania, udzielenia i prowadzenia postępowań dotyczących zamówień publicznych, w tym do dokonywania wszelkich czynności prawnych

i składania wszelkich oświadczeń woli. Została powołana na przewodniczącą komisji przetargowej zarządzeniem nr (...) z 17 września 2018 r. w sprawie przeprowadzenia zamówienia publicznego dla projektu pod nazwą (...)

(...). Pozostawało to w zakresie jej obowiązków pracowniczych. Z protokołu udzielania zamówienia publicznego wynikało, że kierownik zamawiającego powierzył powódce wykonanie zastrzeżonych dla siebie czynności w postępowaniu o udzielenie zamówienia.

Obowiązki dyrektora szpitala w momencie składania powódce oświadczenia o rozwiązaniu umowy o pracę pełnił G. W.. Realizacja projektu (...) była dla niego priorytetowym zadaniem. Natomiast budził on jego wątpliwości, ponieważ okazało się, że mają zostać wymienione systemy informatyczne, mimo że okres trwałości poprzedniego projektu jeszcze obowiązywał. Wstrzymał więc realizację projektu i zwrócił się do Urzędu Marszałkowskiego o przeprowadzenie kontroli. Kontrola skupiła się

na procedurze wyłonienia wykonawcy i wykazała, że szpital podpisał umowę

z wykonawcą, którego oferta powinna być odrzucona, gdyż kłóciła się z prawem zamówień publicznych i rozporządzeniem Ministra Rozwoju Regionalnego. Wykonawca, mimo ustawowego obowiązku, nie przedstawił dokumentów dotyczących podwykonawców, które wykazałyby brak podstaw do ich wykluczenia z przetargu. Pozwany szpital nie zażądał uzupełnienia dokumentacji,

a sprawdzenie czy ten podmiot podlegał wykluczeniu w trakcie trwania umowy, było bezzasadne. Realizując projekt z tym wykonawcą, pozwany szpital straciłby ponad 1 000 000,00 zł. Przeprowadzono analizę stanu rzeczy i dyrektor G. W. uznał, że osobistą odpowiedzialność za ten stan rzeczy ponosi powódka - jako przewodnicząca komisji przetargowej. Uznał, że narażenie szpitala na taką stratę kwalifikuje się do rozwiązania umowy o pracę bez wypowiedzenia.

Po nadesłaniu protokołu pokontrolnego szpital zwrócił się o 25 % korektę,

a następnie podjął decyzję o rozwiązaniu umowy z wykonawcą. We wrześniu 2019 r. szpital ponowił odwołanie od korekty, jednakże wynik był negatywny. Udało się jednak zawrzeć z wykonawcą porozumienie, w wyniku którego szpital realizował jedynie część umowy na kwotę 3 000 000,00 zł, a wykonawca zrzekł się dochodzenia roszczeń z zysku co do całości umowy. W efekcie pozwany stracił dofinansowanie w wysokości 734 000,00 zł.

Sąd ustalił, że przewodniczący kieruje pracami komisji, decyduje czy wystąpić o dodatkowe informacje, pomoc prawników. Przewodniczący musi dopilnować wszystkich wniosków.

Powódka od 7 czerwca 2019 r. przebywała na zwolnieniu lekarskim

z powodu silnego bólu barku. W trakcie jej nieobecności, na jej miejscu pracował W. S.. W dniu 26 sierpnia 2019 r. powódka odebrała na poczcie skierowane do niej oświadczenie pozwanego szpitala o rozwiązaniu umowy

o pracę bez wypowiedzenia, na podstawie art. 52 § 1 pkt 1 k.p., z powodu rażącego niedopełnienia obowiązków służbowych wynikających z funkcji zastępcy dyrektora ds. Administracyjno-Eksploatacyjnych oraz kierownika komisji przetargowej. To rozwiązanie umowy o pracę było awizowane już 12 sierpnia 2019 r.

Zdaniem Sądu Rejonowego, w przedmiotowej sprawie brak było uchybień natury formalnej w zakresie złożonego przez pracodawcę oświadczenia woli

o rozwiązaniu łączącej strony umowy o pracę, bowiem zostało ono złożone

w formie pisemnej wraz ze stosownym pouczeniem o terminie i środkach odwołania. Natomiast miesięczny termin z art. 52 § 2 k.p. zaczął biec od daty powzięcia przez osoby decyzyjne informacji o przyczynie mogącej

stanowiąc podstawę do rozwiązania umowy o pracę bez zachowania okresu wypowiedzenia. Sąd Rejonowy dodał, że w przypadku wątpliwości, czy podejrzeń dotyczących określonych zachowań pracownika, pracodawca musi mieć czas, aby okoliczności te ustalić. W literaturze i orzecznictwie utrwalony jest pogląd, że miesięczny termin do złożenia oświadczenia woli przez pracodawcę zaczyna biec od chwili zakończenia tego postępowania. Informację o zakończeniu kontroli doraźnej przesłano pozwanemu szpitalowi 22 lipca 2019 r. Informacja pokontrolna stanowiła obszerny materiał i wymagała przeprowadzenia analizy, tym bardziej, że na złożenie umotywowanych zastrzeżeń udzielono dyrektorowi czternastodniowego terminu. W ocenie Sądu, w tym właśnie okresie była dopiero realna możliwość ostatecznego ustalenia przyczyn ujawnionych nieprawidłowości w procedurze przetargowej i osób za to odpowiedzialnych. Zatem okres czternastodniowy upłynął 5 sierpnia 2019 r. i dopiero od tej daty można liczyć miesięczny termin z art. 52 § 2 k.p. W informacji pokontrolnej nie wskazywano osoby odpowiedzialnej za nieprawidłowości, a jedynie fakt ich zaistnienia. Pismo o rozwiązaniu z powódką umowy o pracę zostało przygotowane 9 sierpnia 2019 r. Brak jest zatem jakichkolwiek podstaw

do stwierdzenia, że pracodawca uchybił terminowi do rozwiązania łączącej strony umowy o pracę. Fakt, że powódka unikała odebrania przesyłki, nie ma żadnego wpływu na powyższe, bowiem odebrała ją ostatecznie 26 sierpnia 2019 r., tj. po upływie 21 dni. Kodeksowy termin został więc zachowany. Zdaniem Sądu Rejonowego, nie było żadnej przeszkody do niezwłocznego odebrania przez powódkę awizowanej przesyłki. Była osobą mobilną, dojeżdżała codziennie wiele kilometrów na rehabilitację. Sąd pierwszej instancji podzielił pogląd pozwanego o celowym zwlekaniu przez powódkę z odebraniem przesyłki zawierającej oświadczenie o rozwiązaniu umowy o pracę bez wypowiedzenia z winy pracownika, gdyż spodziewała się, co może zawierać korespondencja i знаła ewentualne skutki naruszenia terminu do niezwłocznego rozwiązania stosunku zatrudnienia. Zatem powódka nie może wywodzić pozytywnych dla siebie skutków z tego rodzaju działań.

Sąd Rejonowy wskazał, że w dniu złożenia oświadczenia o rozwiązaniu umowy o pracę bez wypowiedzenia istniały obiektywne okoliczności uzasadniające przyjęcie, iż powódka dopuściła się ciężkiego naruszenia obowiązków pracowniczych, które mogło stanowić podstawę rozwiązania stosunku pracy z jej winy. Powódka nie kwestionowała w toku procesu,

że postępowanie przetargowe, za które odpowiadała, zostało przeprowadzone wadliwie. Spowodowało to straty pozwanego szpitala w postaci zmniejszenia dofinansowania z funduszy unijnych o kwotę 734 000,00 zł.

Oceniając żądanie pozwu w kontekście klauzul generalnych zawartych

w art. 8 k.p., Sąd Rejonowy podkreślił, że powódka swym zachowaniem nadużyła zaufania pracodawcy i zagroziła jego interesom. Przepis art. 8 k.p. nie pozwala na czynienie ze swego prawa użytku temu, kto sam naruszył zasady współzycia społecznego, a tak należało ocenić zachowanie powódki, toteż również z tych względów powództwo zasługiwało na oddalenie

Apelację od powyższego wyroku złożył pełnomocnik powódki, zarzucając mu naruszenie przepisów postępowania tj., art. 227 k.p.c. w zw. z art. 242¹ k.p.c. poprzez ich niezastosowanie, polegające na prowadzeniu postępowania dowodowego w zakresie dowodów, które nie miały istotnego znaczenia dla rozstrzygnięcia przedmiotowej sprawy; naruszenie art. 264 k.p.c. poprzez jego niezastosowanie, polegające na przesłuchaniu w sprawie w charakterze świadka W. S., który uprzednio składał wyjaśnienia i miał pełny wgląd

w dokumentację postępowania przed złożeniem zeznań w charakterze świadka; naruszenie art. 233 § 1 k.p.c. poprzez dokonanie oceny dowodów w sposób niewszechstronny, sprzeczny z zasadami doświadczenia życiowego oraz

z naruszeniem zasad logicznego rozumowania, a niekiedy sprzecznie z treścią zebranego w sprawie materiału dowodowego, w tym z zeznaniami złożonymi przez świadków (błąd w ustaleniu stanu faktycznego), polegającej w szczególności na błędnym uznaniu, że z materiału dowodowego wynika,

iż: po stronie pozwanego brak było uchybień formalnych w zakresie złożonego oświadczenia o rozwiązaniu umowy o pracę bez wypowiedzenia, w tym brak było przekroczenia terminu do jego złożenia; brak było po stronie powódki jakichkolwiek przeszkód w odbiorze awizowanej przesyłki w pierwszym terminie, a powódka celowo zwlekała z odebraniem przesyłki; z uwagi na zajmowane przez powódkę stanowisko oraz udzielone powódce pełnomocnictwo i pełnioną funkcję przewodniczącego komisji przetargowej powódka w pełni i do tego samodzielnie odpowiadała za

przeprowadzenie nie tylko spornego, ale i wszystkich przetargów w pozwanym szpitalu; pracownicy sekcji zamówień publicznych pozwanego szpitala oraz doradca zewnętrzny - M. P. nie ponosili żadnej odpowiedzialności w spornym postępowaniu w zakresie wykonywanych czynności oraz pobranego wynagrodzenia, bądź brak było możliwości jej wyegzekwowania; naruszenie art. 327¹ k.p.c. poprzez jego niezastosowanie, polegające na pominięciu wskazania w treści uzasadnienia zaskarżonego wyroku faktów, które Sąd uznał za udowodnione, dowodów, na których się oparł, i przyczyn, dla których innym dowodom odmówił wiarygodności i mocy dowodowej; naruszenie prawa materialnego poprzez błędną wykładnię art. 52 § 1 i § 2 k.p., polegającą na uznaniu, że w przedmiotowej sprawie doszło do ciężkiego naruszenia obowiązków pracowniczych przez powódkę, a do rozwiązania umowy o pracę z powódką bez wypowiedzenia doszło w terminie 1 miesiąca od pozyskania przez pracodawcę informacji na temat okoliczności uzasadniających rozwiązanie umowy o pracę w tym trybie.

Pełnomocnik powódki zaskarżył wyrok w całości i wniósł o jego zmianę poprzez uwzględnienie powództwa i zasądzenie od pozwanego na rzecz powódki kosztów procesu, ewentualnie o uchylenie zaskarżonego wyroku i przekazanie sprawy do ponownego rozpoznania i zasądzenie od pozwanego na rzecz powódki kosztów postępowania apelacyjnego. Pełnomocnik powódki wniósł o przeprowadzenie rozprawy.

Wyrokiem z dnia 1 kwietnia 2021 r. wydanym w sprawie o sygn. akt IV Pa 11/21, Sąd Okręgowy w Sieradzu zmienił zaskarżony wyrok w pkt 1 i 2 i przywrócił R. G. do pracy w Szpitalu (...) w S. na poprzednich warunkach pracy i płacy oraz zasądził od niego na rzecz powódki tytułem wynagrodzenia za czas pozostawania bez pracy kwotę 23 715,00 zł (pod warunkiem podjęcia pracy). Ponadto zasądził od pozwanego szpitala na rzecz powódki kwoty 2 880,00 i 4 170,00 zł tytułem zwrotu kosztów procesu za obie instancje oraz nakazał pobrać od pozwanego szpitala na rzecz Skarbu Państwa - Sądu Okręgowego w Sieradzu kwotę 2 043,00 zł tytułem brakujących kosztów sądowych.

Sąd Okręgowy podzielił zarzut błędnej oceny materiału dowodowego, a w jej następstwie zarzut naruszenia art. 52 § 2 k.p. Uznał, że przyjęcie przez Sąd I instancji zachowania przez pracodawcę terminu do rozwiązania umowy o pracę bez wypowiedzenia jest błędne. Nie zaakceptował poglądu że termin ten należy liczyć od 5 sierpnia 2019 r., bowiem w sprawie niespornym było, że pozwany już 22 lipca 2019 r. otrzymał kompletną i oficjalną informację o wynikach kontroli przeprowadzonej przez Departament ds. Regionalnego Programu Operacyjnego Wydział Kontroli Zamówień Publicznych Urzędu Marszałkowskiego Województwa (...). Zatem ta data wyznaczała początek biegu terminu z art. 52 § 2 k.p. Wyznaczony pozwanemu czternastodniowy termin na zgłoszenie zastrzeżeń do protokołu kontrolnego pozostawał bez wpływu na bieg terminu z art. 52 § 2 k.p., ponieważ stwierdzone błędy w procedurze były oczywiste i niekwestionowane przez pozwanego szpital, co potwierdza zresztą odpowiedź na pozew, a co w ustaleniach faktycznych powołuje także sąd meriti. Informacja pokontrolna zawierała wskazanie konkretnych naruszeń, które wystąpiły w procedurze udzielania zamówienia publicznego w drodze przetargu nieograniczonego pod nazwą (...) (...) (...). Co więcej, sam pozwany przyznaje, że termin do złożenia wypowiedzenia stosunku pracy powódce biegł od dnia, w którym dyrektor szpitala faktycznie mógł zapoznać się z treścią doręczonych mu informacji pokontrolnych, oraz że „ustalenie odpowiedzialności powódki przez Sąd na dzień 22 lipca 2019 r. było w pełni uzasadnione”. Istota zastrzeżeń pozwanego szpitala sprowadzała się wyłącznie do zastosowanej 25 % korekty wydatków, gdyż uznano, że skoro umowa była już zawarta, to sprawdzenie, czy wskazani podwykonawcy nie podlegają wykluczeniu z przetargu, było bezzasadne. Pozwany nie mógł oczekiwać od jednostki kontrolującej wskazania osób odpowiedzialnych za popełnienie błędów w procedurze wyłonienia wykonawcy projektu, gdyż nie jest to rolą tej jednostki. Decyzja w tym przedmiocie należy do pracodawcy.

Zatem już 22 lipca 2019 r. pozwany szpital posiadał pełną wiedzę o składzie komisji przetargowej powołanej w celu przeprowadzenia zamówienia publicznego dla przedmiotowego projektu, której przewodniczącą była powódka. Realizacja przedmiotowego projektu odbiegała pod względem trudności od dotychczas realizowanych przez szpital i z tego właśnie powodu pozwany zdecydował się na podpisanie umów z podmiotem zewnętrznym, tj. ekspertem M. P. - jako wykonawcą. Zawarta z nim umowa w sposób jasny określiła jej przedmiot, warunki wykonania umowy i odpowiedzialności wykonawcy za „wszystkie czynności związane z realizacją umowy z tytułu odpowiedzialności za naruszenie dyscypliny finansów publicznych”. Nie ma zatem racji Sąd Rejonowy twierdząc, że dopiero po upływie czternastodniowego terminu na złożenie przez pozwany szpital zastrzeżeń do protokołu kontrolnego, czyli od 5 sierpnia 2019 r., rozpoczął bieg termin z art. 52 § 1 k.p., gdyż od tej daty pracodawca mógł dopiero ustalić osoby odpowiedzialne za nieprawidłowości. Tę datę dla pracodawcy wyznaczał dzień 22 lipca 2019 r. Wobec tego, że powódka odebrała na poczcie przesyłkę zawierającą oświadczenie pracodawcy o rozwiązaniu stosunku pracy po drugim awizo, w ostatnim dniu do jego odbioru, tj. 26 sierpnia 2019 r., zatem termin z art. 52 § 2 k.p. nie został przez pozwanego zachowany. Nieuprawniony jest zarzut Sądu Rejonowego o celowym zwlekaniu przez powódkę z odebraniem przesyłki. Powódka wyjaśniła bowiem z jakich przyczyn nie odbierała przesyłki, czego nie kwestionowano. Nieuprawnione są więc wywody Sądu Rejonowego, że powódka pomimo przebywania na zwolnieniu lekarskim, była osobą mobilną, a stan jej zdrowia nie uniemożliwiał swobodnego poruszania się i dbałości o własne interesy. Jednakże powódka miała prawo odebrać wspomnianą przesyłkę w ostatnim możliwym dniu upływu drugiego awiza. Sąd Okręgowy w tym miejscu wskazał na wyrok Sądu Najwyższego z 14 czerwca 2017 r. (II PK 178/16), w którym opisano istotę awiza oraz, że nie można przyjąć za datę doręczenia jakiegokolwiek wcześniejszej daty przed upływem wskazanego terminu, skoro adresat ma prawo podjąć pismo nawet w ostatnim dniu tego okresu. Tak też było w niniejszej sprawie. Zatem zdaniem Sądu Okręgowego pracodawca mając wiedzę od 22 lipca 2019 r. o stwierdzonych i niekwestionowanych nieprawidłowościach w procedurze, jak i o osobach uczestniczących w pracach komisji, rozwiązując z powódką stosunek pracy w trybie art. 52 § 1 k.p., nie zachował terminu z art. 52 § 2 k.p., co sprawia, że nastąpiło z naruszeniem przepisów prawa, a tym samym, co czyni je nieskutecznym.

Wobec zasadności zarzutu naruszenia art. 52 § 2 k.p., Sąd Okręgowy wskazał, iż zbędne jest odniesienie się do pozostałych zarzutów apelacji.

Z przyczyn wyżej podniesionych, zaskarżony wyrok Sądu Rejonowego podlegał reformacji, co skutkowało przywróceniem powódki do pracy na poprzednich warunkach pracy i płacy, na mocy art. 56 k.p. oraz zasądzeniem wynagrodzenia za czas pozostawania bez pracy za okres trzymiesięcznego wypowiedzenia, pod warunkiem podjęcia pracy, o czym orzeczono na mocy art. 57 § 1 k.p. Nadto wyrok podlegał zmianie w części dotyczącej zwrotu kosztów za obie instancje, o czym orzeczono na podstawie art. 98 k.p.c. w związku z przepisami rozporządzenia Ministra Sprawiedliwości z dnia 22 października 2015 roku w sprawie opłat za czynności radców prawnych.

Skargę kasacyjną od powyższego wyroku wywiódł pełnomocnik pozwanego, zaskarżając go w całości. Wniósł o uchylenie go w całości i przekazanie sprawy do ponownego rozpoznania Sądowi Okręgowemu w Sieradzu lub innemu sądowi równorzędnemu; alternatywnie na podstawie art. 398¹⁶ k.p.c. wniósł o uchylenie zaskarżonego wyroku w całości oraz orzeczenie co do istoty sprawy poprzez oddalenie apelacji powódki jako bezzasadnej i zasądzenie na rzecz pozwanego kosztów procesu.

Powódka wniosła o wydanie postanowienia o odmowie przyjęcia skargi kasacyjnej do rozpoznania; a w przypadku jej przyjęcia - o oddalenie skargi kasacyjnej i zasądzenie od pozwanego na jej rzecz kosztów postępowania kasacyjnego.

Postanowieniem z 12 maja 2022 r. wydanym w sprawie o sygn. akt I PSK 243/21, Sąd Najwyższy przyjął skargę kasacyjną do rozpoznania.

Wyrokiem z 8 sierpnia 2023 r. wydanym w sprawie o sygn. akt I PSKP 21/22, Sąd Najwyższy uchylił zaskarżony wyrok i przekazał sprawę Sądowi Okręgowemu w Sieradzu do ponownego rozpoznania i orzeczenia o kosztach postępowania kasacyjnego.

Sąd Najwyższy uznał, że skarga kasacyjna zasługiwała na uwzględnienie, albowiem uzasadniony był zarzut naruszenia prawa materialnego przy ferowaniu zaskarżanego wyroku.

Sąd Najwyższy stwierdził, że istota niniejszego sporu sprowadzała się do odpowiedzi na pytanie o zachowanie przez pozwanego szpitala jednomiesięcznego terminu z art. 52 § 2 k.p. do złożenia powódce oświadczenia woli o rozwiązaniu umowy o pracę bez wypowiedzenia w związku z ciężkim naruszeniem podstawowych obowiązków pracowniczych, biegnącego od uzyskania przez pracodawcę wiadomości o okoliczności uzasadniającej rozwiązanie stosunku pracy w tym trybie. Dla prawidłowego zastosowania powyższego przepisu decydujące znaczenie ma określenie daty samego złożenia oświadczenia woli tej treści.

Według Sądu najwyższego przepisy nie regulują kwestii, w jakim momencie w trwającym stosunku pracy następuje złożenie oświadczenia woli drugiej stronie. Zgodnie zatem z art. 61 § 1 k.c., który ma zastosowanie do stosunków pracy na podstawie art. 300 k.p., 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. Domniemywa się, że adresat zapoznał się z treścią oświadczenia woli, gdy doszło ono do niego w taki sposób, iż powzięcie o nim wiadomości stało się możliwe.

W odniesieniu do oświadczenia woli na piśmie, chwila złożenia oświadczenia pokrywa się z momentem prawidłowego doręczenia pisma zawierającego oświadczenie woli adresatowi. Sąd Najwyższy jest zgodny w poglądach co do tego, że z art. 61 § 1 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 (uchwały Sądu Najwyższego: z 6 października 1998 r., III ZP 31/98, OSNAPiUS 1999 nr 3, poz. 80 i z 9 września 1999 r., 5/99, OSNAPiUS 2000 nr 4, poz. 131; OSP 2000 nr 7-8, poz. 103, z glosą T. Liszcz oraz wyroki: z 16 marca 1995 r., I PRN 2/95, OSNAPiUS 1995 nr 18, poz. 229; z 9 grudnia 1999 r., I PKN 430/99, OSNAPiUS 2001 nr 9, poz. 309; z 26 listopada 2003 r., I PK 490/02, OSNP 2004 nr 20, poz. 353 oraz z 10 października 2017 r., II PK 259/16, LEX nr 2435645).

W przypadku przesyłania pism pocztą dominuje pogląd, że możliwość zapoznania się z pismem zachodzi wtedy, gdy pismo zostanie faktycznie przekazane adresatowi, a w przypadku awizowania - wtedy, gdy adresat ma realną możliwość udania się na pocztę, co przyjmuje się aż do upływu terminu po drugim awizowaniu. Otrzymanie awiza (zapoznanie się z nim) nie jest równoznaczne z dojściem do adresata oświadczenia woli w taki sposób, że mógł on zapoznać się z jego treścią. Możliwość taka powstaje dopiero wówczas, gdy adresat oświadczenia w zwykłym biegu zdarzeń uzyskał realną możliwość zapoznania się z treścią awizowanej przesyłki pocztowej, co wymaga udania się na pocztę (wyroki Sądu Najwyższego z 22 marca 2017 r., III CSK 148/16, LEX nr 2352146 i z 18 kwietnia 2012 r., VCSK 215/11, LEX nr 1212829).

W sytuacji, gdy pracownik, mając realną możliwość zapoznania się z treścią oświadczenia woli, celowo nie podejmuje przesyłki zawierającej to oświadczenie, należy uznać, że zostało mu ono skutecznie złożone (wyroki Sądu Najwyższego z 11 grudnia 1996 r., I PKN 36/96, OSNAPiUS 1997 nr 14, poz. 251 i z 23 stycznia 1998 r., I PKN 501/97, OSNAPiUS 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 5 października 2005 r., I PK 37/05 (OSNP 2006 nr 17-18, poz. 263) i z 18 stycznia 2005 r., II PK 124/04 (LEX nr 602690) Sąd Najwyższy stwierdził, że dwukrotne awizowanie przesyłki poleconej zawierającej oświadczenie pracodawcy o rozwiązaniu stosunku pracy stwarza domniemanie faktyczne, iż 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. Zdaniem Sądu Najwyższego, dowód nadania listu poleconego lub ekspresowego (przesyłki rejestrowanej) oraz pozostawienia w skrzynce pocztowej zawiadomienia o jego nadejściu nie są dowodami doręczenia adresatowi oświadczenia woli zawartego w tym liście. Można je wszakże potraktować jako dowody prima facie. Skoro nadawca listu przedstawił dowód nadania przesyłki w urzędzie pocztowym

i adresat został zawiadomiony o nadejściu tej przesyłki oraz miejscu jej odbioru, to można stąd wnosić, że miał on możliwość zapoznania się z jej treścią.

To domniemanie faktyczne może być obalone przez wykazanie, że adresat o nadejściu przesyłki nie wiedział lub nie miał możliwości jej odebrania.

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.

Sąd Najwyższy dodał, że w myśl uchwały siedmiu sędziów Sądu Najwyższego z 10 maja 1971 r., III CZP 10/71 (OSNC 1971 nr 11, poz. 1870), mającej moc zasady prawnej, za datę doręczenia pisma w ramach tzw. doręczenia zastępczego należy przyjąć, między innymi, datę, w której upłynął termin

do odbioru złożonego pisma w oddawczym urzędzie pocztowym, jeżeli przed upływem tego terminu adresat nie zgłosił się po odbiór.

Nie można uzależniać daty złożenia oświadczenia od subiektywnej woli adresata, który może zwlekać z odbiorem przesyłki, a kwalifikowana teoria doręczenia będąca założeniem regulacji art. 61 § 1 k.c. zakłada, że w normalnym toku rzeczy doręczenie pisma zawierającego oświadczenie woli nastąpi niezwłocznie. W konsekwencji nie ma podstaw do takiej interpretacji tego przepisu, że przyznaje on adresatowi tego oświadczenia uprawnienie do odebrania pisma je zawierającego w dowolnym, dogodnym dla niego terminie (wyroki Sądu Najwyższego z 17 czerwca 2009 r., IV CSK 53/09, niepublikowany i z 20 maja 2015 r., I CSK 547/14, niepublikowany, a także postanowienie Sądu Najwyższego z 16 marca 2022 r., II CSKP 239/22, LEX nr 3362576).

Jak sprecyzowano w wyroku Sądu Najwyższego z 15 grudnia 2021 r.

(IV CSKP 82/21, LEX nr 3550426), dla zastosowania art. 61 § 1 k.c. nie

ma znaczenia, czy adresat rzeczywiście zapoznał się z oświadczeniem woli, gdyż ustalenia wymaga, czy miał taką możliwość. Złożenie oświadczenia woli

ma miejsce również wówczas, gdy adresat, mając możliwość zapoznania się z jego treścią, z własnej woli nie podejmuje przesyłki pocztowej zawierającej

to oświadczenie. Brak jest normatywnej podstawy do tego, aby normy prawa publicznego dotyczące doręczeń stosować (nawet w drodze analogii) do doręczeń oświadczeń o charakterze materialnoprawnym. Po drugie, przyjęcie,

że o momencie złożenia oświadczenia woli decyduje ostatni dzień wynikający

z awizo, oznaczałoby danie adresatowi uprawnienia do decydowania swoim własnym zachowaniem, w jakiej dacie nastąpi skutek materialnoprawny złożonego oświadczenia woli. Gdyby bowiem obiektywnie adresat miał możliwość odebrania przesyłki w dniu następnym po pierwszej awizacji, a nie uczynił tego

z przyczyn leżących po jego stronie, odbierając przesyłkę w którymś z kolejnych dni, implikowałoby to „przesunięcie” skutku wynikającego z oświadczenia woli na dzień zgodny z wolą adresata. Oznaczałoby to odsunięcie w czasie skutku, jaki miałyby wywołać to oświadczenie i to z przyczyn leżących po stronie osoby,

do której to oświadczenie zostało skierowane. Po trzecie, skutkiem takiego rozwiązania byłoby umożliwienie adresatowi wpływania na sytuację prawną stron, w tym na przykład przez złożenie własnego oświadczenia woli.

Wystarczy wskazać na sytuację, w której adresat, wiedząc o tym, że druga stronałoży

mu oświadczenie woli o określonej treści, nie odbiera przesyłki z poczty, mając ku temu realną możliwość, składając w międzyczasie własne oświadczenie woli, które może unicestwić oświadczenie woli złożone przez drugą stronę (np. składając oświadczenie o odstąpieniu od umowy). Zachowanie jednej strony stosunku cywilnego (wynikającego przede wszystkim z umowy) uniemożliwiłoby więc wywołanie skutków, jakie byłyby związane z oświadczeniem woli złożonym przez drugą stronę stosunku.

Regułą jest zatem, że doręczenie listu zawierającego oświadczenie woli wypełnia przesłanki z art. 61 § 1 k.c. najpóźniej w dniu następnym po dokonaniu awizo. Nie można przy tym przyjąć za moment złożenia oświadczenia woli daty awizacji, albowiem nie musi być znana godzina, w której to następuje, a adresat musi mieć możliwość udania się na pocztę celem odebrania przesyłki. W sytuacji prawidłowego skierowania oświadczenia woli, a więc wysłania go na właściwy adres (miejsca zamieszkania osoby fizycznej), nieodebranie przesyłki obciąża adresata. Osoba składająca oświadczenie woli musi udowodnić,

że to oświadczenie doszło do adresata w sposób umożliwiający mu zapoznanie się z jego treścią. Na adresacie spoczywa natomiast ciężar dowodu (art. 6 k.c.)

co do wykazania, że nie miał on obiektywnie możliwości odebrania przesyłki

w dniu następnym po awizacji, a więc zapoznania się z treścią składanego oświadczenia, co podlega ocenie sądu w realiach konkretnej sprawy (bez znaczenia pozostaje subiektywne przekonanie adresata co do niemożności odebrania awizowanej przesyłki). Jeżeli adresat taką okoliczność wykaże, momentem złożenia oświadczenia woli w rozumieniu art. 61 § 1 k.c. będzie dzień, w którym, obiektywnie rzecz ujmując, miał on możliwość zapoznania się z treścią złożonego mu oświadczenia. Taki rozkład ciężaru dowodu wynika również

z przyjętej w orzecznictwie koncepcji wzruszalnego domniemania faktycznego opartego na doręczaniu zastępczym (wyroki Sądu Najwyższego z 20 stycznia 2004 r., II CK 358/02, „Wokanda” 2004 nr 9, s. 6 i z 5 października 2005 r., I PK 37/05, OSNAPiUS 2006 nr 17-18, poz. 263).

Odnosząc powyższe rozważania do realiów niniejszej sprawy, Sąd Najwyższy stwierdził, że Sąd drugiej instancji błędnie przyjął, iż adresat oświadczenia woli posiada swobodę w podjęciu awizowanej przesyłki. Chociaż powódka zapoznała się z treścią oświadczenia pracodawcy 26 sierpnia 2019 r., tj. po podjęciu przesyłki z placówki pocztowej, to jednak dla prawidłowego zastosowania art. 61 § 1 k.p. konieczne jest rozstrzygnięcie, czy we wcześniejszym terminie miała realną możliwość podjęcia przesyłki bez zbędnej zwłoki. Mimo rzeczywistego zapoznania się powódki z decyzją pozwanego o rozwiązaniu umowy o pracę dopiero po podjęciu awiza z pismem przesłanym jej pocztą, przepis art. 61 § 1 k.c. w związku z art. 300 k.p. daje podstawę do ustalenia innego momentu dotarcia do adresatki oświadczenia woli pracodawcy, to jest dnia,

w którym dowiedziała się o samym awizowaniu nadanej przez pozwanego korespondencji.

Konsekwencją uznania za zasadny kasacyjny zarzut naruszenia art. 61 § 1 k.c. w związku z art. 300 k.p. jest uwzględnienie kolejnego zarzutu powołanego w ramach tej podstawy kasacyjnej, tj. naruszenia art. 52 § 2 k.p. poprzez przyjęcie przez Sąd drugiej instancji, że pozwany nie zachował wynikającego z tego przepisu terminu jednego miesiąca do złożenia oświadczenia o rozwiązaniu umowy o pracę w trybie art. 52 § 1 pkt 1 k.p., podczas gdy z całokształtu zebranego materiału dowodowego wynika, iż pracodawca złożył oświadczenie w ustawowo wyznaczonym terminie.

Podnosząc zaś zarzut naruszenia art. 8 k.p. w związku z art. 52 § 2 k.p., strona skarżąca zmierzała do wykazania, iż sugerowana zwłoka powódki

w odbiorze przesyłki musi być oceniona jako działanie sprzeczne z zasadami współzycia społecznego.

Sąd Najwyższy stwierdził, że norma art. 8 k.p. oznacza pozbawienie danego podmiotu możliwości korzystania z prawa, które mu przysługuje w świetle przepisów prawa przedmiotowego. Generalnie obowiązuje domniemanie korzystania przez osobę uprawnioną z przysługującego jej prawa w sposób legalny. Zastosowanie instytucji nadużycia prawa prowadzi zatem do osłabienia zasady pewności prawa i przełamuje domniemanie korzystania z prawa w sposób zgodny z jego społeczno-gospodarczym przeznaczeniem i zasadami współzycia społecznego. Toteż posłużenie się konstrukcją nadużycia prawa jest z założenia dopuszczalne tylko wyjątkowo i musi mieć szczególne, wyraźne

uzasadnienie merytoryczne i formalne, a zwłaszcza usprawiedliwienie we w miarę skonkretyzowanych regulach, głównie o konotacji etycznej, moralnej i obyczajowej.

Sąd Najwyższy podkreślił, że klauzula generalna z art. 8 k.p. stanowi o wykonywaniu prawa podmiotowego w sposób sprzeczny z zasadami współżycia społecznego. Zachowanie powódki, będącej adresatem oświadczenia woli, nie można utożsamiać z wykonywaniem przez nią prawa podmiotowego. Wskazał

w tym miejscu na orzecznictwo (wyrok Sądu Najwyższego z 2 grudnia 2014 r., I PK 113/14 (LEX nr 1622120), wyrok Sądu Najwyższego z 7 grudnia 1966 r., I PR 509/66, OSNC 1967 nr 5, poz. 97, wyrok Sądu Najwyższego z 2 października 2003 r., I PK 427/02 (OSNP 2004 nr 19, poz. 330) i literaturę - A. Malanowski: Nadużycie prawa w pracowniczym stosunku pracy, Warszawa 1972, s. 148 i nast.). Zdaniem Sądu Najwyższego, w obecnym stanie prawnym możliwe jest jednak oddalenie roszczenia o przywrócenie do pracy lub odszkodowanie w oparciu o art. 8 k.p. Ocena ta należy do sądu i jest zawsze uzależniona od okoliczności faktycznych każdej sprawy. Sąd Najwyższy już wielokrotnie przyjmował możliwość zastosowania w takiej sytuacji art. 8 k.p. mimo upływu miesięcznego terminu do rozwiązania natychmiastowej umowy o pracę. W wyroku z 22 września 2004 r., I PK 466/03 (niepublikowanym) stwierdzono, że jeżeli ciężkie naruszenie podstawowych obowiązków pracowniczych jest przez kierownika zakładu pracy świadomie tolerowane i dopiero jego następcą, po przeprowadzeniu kontroli wewnętrznej, dokonuje niezwłocznego rozwiązania stosunku pracy, to powoływanie się pracownika na upływ miesięcznego terminu może być kwalifikowane jako nadużycie prawa.

Uznając jednakże, że prawidłowa wykładnia art. 61 § 1 k.c. w związku z art. 300 k.p., wskazuje na nieprzekroczenie przez pracodawcę terminu z art. 52 § 2 k.p., kasacyjny zarzut naruszenia art. 8 k.p. staje się bezprzedmiotowy.

W tym stanie rzeczy Sąd Najwyższy, na podstawie art. 398¹⁵ § 1 k.p.c. i art. 108 § 2 k.p.c. orzekł, jak w sentencji wyroku.

Powódka podtrzymała dotychczasowe stanowisko w sprawie i wniosła o uwzględnienie złożonej przez nią apelacji oraz pozostałych żądań w niej zawartych.

Pozwany wniósł o oddalenie apelacji i zasądzenie kosztów postępowania za II instancje według norm przepisanych oraz kosztów postępowania kasacyjnego.

Sąd Okręgowy zważył, co następuje:

Apelację należało oddalić jako bezzasadną.

W ocenie Sądu Okręgowego, Sąd pierwszej instancji, w sposób prawidłowy przeprowadził postępowanie dowodowe, a na jego podstawie poczynił adekwatne do treści materiału dowodowego ustalenia faktyczne, które Sąd odwoławczy przyjmuje za własne, dlatego zbędnym jest ich szczegółowe, powtarzanie. Sąd Rejonowy również w sposób właściwy zastosował przepisy prawa materialnego i wydał prawidłowe rozstrzygnięcie.

Warto zaznaczyć, iż zgodnie z treścią art. 378 § 1 k.p.c. sąd drugiej instancji rozpoznaje sprawę w granicach apelacji; w granicach zaskarżenia bierze jednak z urzędu pod uwagę nieważność postępowania. Zatem obowiązkiem sądu drugiej instancji nie jest rozpoznanie samej apelacji, lecz ponowne merytoryczne rozpoznanie sprawy w granicach zaskarżenia. Z ustanowionego w art. 378 § 1 k.p.c. obowiązku rozpoznania sprawy w granicach apelacji nie wynika konieczność osobnego omówienia przez sąd w uzasadnieniu wyroku każdego argumentu apelacji. Za wystarczające należy uznać odniesienie się do sformułowanych w apelacji zarzutów i wniosków w sposób wskazujący

na to, że zostały one przez sąd drugiej instancji w całości rozważone przed wydaniem orzeczenia, (patrz wyrok Sądu Najwyższego z 22 sierpnia 2018 r., III UK 119/17, LEX nr 2542602).

W pierwszej kolejności należało odnieść się do zarzutu naruszenia art. 227 k.p.c. w zw. z art. 242¹ k.p.c. Apelująca podnosiła, iż Sąd I instancji prowadził postępowanie dowodowe w zakresie dowodów nieistotnych dla rozstrzygnięcia. W szczególności kwestionowała przeprowadzenie dowodu z zeznań świadka W. S. na kolejnej rozprawie z uwagi na jego niestawiennictwo

na poprzedniej rozprawie, zarzucając Sądowi meriti preferencyjność oraz niepotrzebne przedłużenie postępowania. Powyższa argumentacja nie zasługiwała na uwzględnienie. Wniosek dowodowy o przesłuchanie tego świadka złożyła strona pozwana i zgodnie z wskazanymi przez apelującą przepisami,

to na niej spoczywał ciężar podjęcia działań pozaprosesowych, które miały doprowadzić do jego stawiennictwa. Zaniechania w tej kwestii nie rodzą jednak żadnych skutków procesowych. Zgodnie z art. 262 k.p.c. Sąd, niezależnie od zobowiązania strony do zapewnienia stawiennictwa świadka, jest obowiązany go wezwać, stosownie do powyższego przepisu. Zatem działanie Sądu I instancji było prawidłowe, w żadnym wypadku nie zmierzało do przedłużenia postępowania, tym samym zarzut naruszenia art. 227 k.p.c. w zw. z art. 242¹ k.p.c. jest chybiony.

Następnie apelująca zarzuciła Sądowi I instancji naruszenie art. 264 k.p.c. poprzez jego niezastosowanie, co doprowadziło do przesłuchania jako świadka W. S., który wcześniej składał informacyjne wyjaśnienia. Jak wskazuje się w doktrynie, art. 264 k.p.c. zdanie drugie ma na celu zagwarantowanie prawidłowości i obiektywności zeznań poszczególnych świadków. Okoliczność, że pewne osoby były przy przesłuchaniu świadków, nie wyłącza możliwości następnego powołania ich na świadków i złożenia przez nich zeznań. Jednak w razie naruszenia art. 264 k.p.c. sąd powinien uwzględnić

tę okoliczność według zasad ogólnych wyrażonych w art. 233 k.p.c. Zdaniem Sądu Okręgowego, oceniając treść zeznań świadka W. S. należy wprowadzić na uwadze uchybienie przepisowi art. 264 k.p.c., trzeba jednak uwzględnić, że w trakcie trwania postępowania zmieniła się jego rola procesowa. Zeznania świadka, zdaniem Sądu Rejonowego, były wiarygodne, znalazły odzwierciedlenie w zeznaniach innych świadków, jak również w pozostałym zebranym materiale dowodowym. Ponadto należy wskazać, iż jego wcześniejsze wypowiedzi w sprawie, miały charakter informacyjnych wyjaśnień, które nie stanowią dowodu, dopóki nie zostaną potwierdzone właściwymi zeznaniami.

W ocenie Sądu Okręgowego, Sąd I instancji prawidłowo ocenił zeznania świadka W. S., zatem zarzut naruszenia art. 264 k.p.c. nie był trafny.

Następnie należało poddać ocenie trafność zarzutu naruszenia art. 233 § 1 k.p.c., bowiem od prawidłowości oceny zebranego materiału dowodowego zależy trafność ustalonego stanu faktycznego, a w konsekwencji - prawidłowe zastosowanie prawa materialnego. Przepis art. 233 § 1 k.p.c. stanowi bowiem, że sąd ocenia wiarygodność i moc dowodów według własnego przekonania, na podstawie wszechstronnego rozważenia zebranego materiału. Oznacza to, że tylko dowolna ocena zebranego materiału dowodowego, brak oceny wszystkich istotnych dowodów lub ich ocena sprzeczna z zasadami logicznego powiązania wniosków z ustalonym stanem faktycznym czy też doświadczeniem życiowym może naruszać granice określone powołanym przepisem (patrz wyrok Sądu Najwyższego z 19 czerwca 2001 r., II UKN 423/00, OSNP 2003, nr 5, poz. 137).

Dla skuteczności zarzutu naruszenia art. 233 § 1 k.p.c. nie wystarcza stwierdzenie o wadliwości dokonanych ustaleń faktycznych, odwołujące się

do stanu faktycznego, który w przekonaniu skarżącego odpowiada rzeczywistości. Konieczne jest tu wskazanie przyczyn dyskwalifikujących postępowanie sądu

w tym zakresie. W szczególności skarżący powinien wskazać, jakie kryteria oceny naruszył sąd przy ocenie konkretnych dowodów, uznając brak ich wiarygodności i mocy dowodowej lub niesłusznie im je przyznając (patrz postanowienie Sądu Najwyższego z 23 stycznia 2001 r., IV CKN 970/00, LEX nr 52753). W ocenie Sądu Okręgowego zarzuty zawarte w apelacji nie były trafne. Stanowiły jedynie polemikę z prawidłowymi ustaleniami i ocenami prawnymi Sądu I

instancji. Apelująca przeciwstawiła ocenie dokonanej przez Sąd pierwszej instancji swoją analizę zgromadzonego materiału dowodowego.

Skarżąca zarzucała Sądowi I instancji błąd w ustaleniach faktycznych polegający na nieprawidłowym uznaniu, że z materiału sprawy wynika,

iż po stronie pozwanego nie było uchybień formalnych w zakresie złożonego oświadczenia o rozwiązaniu umowy o pracę bez wypowiedzenia, w tym brak przekroczenia terminu do jego złożenia; brak było po stronie powódki jakichkolwiek przeszkód w odbiorze awizowanej przesyłki w pierwszym terminie, a powódka celowo zwlekała z odebraniem przesyłki; z uwagi na zajmowane przez powódkę stanowisko oraz udzielone powódce pełnomocnictwo i pełnioną funkcję przewodniczącego komisji przetargowej powódka w pełni i do tego samodzielnie odpowiadała za przeprowadzenie nie tylko spornego, ale i wszystkich przetargów w pozwanym szpitalu; pracownicy sekcji zamówień publicznych pozwanego szpitala oraz doradca zewnętrzny - M. P. nie ponosili żadnej odpowiedzialności w spornym postępowaniu w zakresie wykonywanych czynności oraz pobranego wynagrodzenia, bądź brak było możliwości jej wyegzekwowania. W ocenie Sądu Okręgowego, dokonana przez Sąd Rejonowy ocena zgromadzonego w postępowaniu materiału dowodowego jest prawidłowa. Sąd

I instancji odniósł się do wszystkich zgromadzonych w postępowaniu dowodów, zarówno z dokumentów, jak i zeznań świadków oraz stron. Dał temu wyraz

w uzasadnieniu wyroku wskazując konkretnie, które dowody stanowiły podstawę dokonanych w sprawie ustaleń faktycznych. Zebrany w sprawie materiał był wystarczający do wydania wyroku w sprawie. Również zastosowane kryteria oceny nie budzą zastrzeżeń co do ich prawidłowości.

Zarzut naruszenia art. 327¹ k.p.c. apelująca oparła w dużej mierze

na rozbieżności ustnych motywów uzasadnienia z uzasadnieniem pisemnym. Pisemne uzasadnienie orzeczenia nie powinno w zakresie zasadniczych elementów rozstrzygnięcia odbiegać od ustnych motywów, jednak ustne motywy rozstrzygnięcia - jako czynność niewiążąca - pozostają ostatecznie bez wpływu

na treść i wykładnię pisemnego uzasadnienia. Z tego też względu istnienie pewnych różnic pomiędzy ustnymi zasadniczymi motywami rozstrzygnięcia,

a treścią pisemnego uzasadnienia wyroku jest pozbawione jakiegokolwiek znaczenia. Z całą pewnością rzezone różnice nie mogą stanowić podstawy

do formułowania zarzutów o istnieniu dwóch wyroków (patrz wyrok Sądu Apelacyjnego w Szczecinie z 22 kwietnia 2020 r., I ACa 29/20, LEX nr 3112833). Dalsza argumentacja apelującej w tym zakresie jest również nietrafiona i gołosłowna. Stanowi jedynie polemikę z prawidłowymi ustaleniami Sądu

I instancji. Zarzut naruszenia art. 327¹ § 1 k.p.c. może być uzasadniony tylko wówczas, gdy kwestionowane uzasadnienie wyroku nie zawiera wszystkich elementów określonych w tym przepisie, a braki w tym zakresie są tak istotne,

że zaskarżone orzeczenie nie poddaje się kontroli apelacyjnej co do przyczyn faktycznych i prawnych, które legły u jego podstaw, (patrz wyrok Sądu Apelacyjnego w Poznaniu z 8 lutego 2023 r., III AUa 709/21, LEX nr 3565301), co w niniejszej sprawie nie nastąpiło.

Istota sporu w niniejszej sprawie sprowadzała się do ustalenia, czy rozwiązując umowę o pracę w trybie art. 52 § 1 k.p., pracodawca dochował miesięcznego terminu wynikającego z § 2 tego przepisu oraz czy faktycznie doszło do ciężkiego naruszenia przez nią obowiązków pracowniczych. Skarżąca zarzuciła, iż Sąd I instancji dokonał nieprawidłowej wykładni tego przepisu.

W zakresie dochowania terminu z art. 52 § 2 k.p., Sąd Okręgowy jest związany rozważaniami zawartymi w wyroku Sądu Najwyższego, który został wydany w niniejszej sprawie. Sąd Okręgowy nie będzie powielał tych rozważań. Reasumując, zarzut naruszenia tego przepisu jest niezasadny, gdyż pozwany szpital od 22 lipca 2019 r. miał 30 dni na złożenia powódce oświadczenia woli

o rozwiązaniu z nią umowy o pracę bez wypowiedzenia, a mając na uwadze to, że pierwsze awizo zostało dokonane 12 sierpnia 2018 r., to należy uznać,

że powódka mogła odebrać przesyłkę już w dniu następnym, czyli 13 sierpnia 2019 r., gdyż nie zachodziła ku temu jakakolwiek przeszkoda.

Oceniając ostatni zarzut apelacyjny trzeba wspomnieć, że zgodnie z treścią art. 22 § 1 k.p., nawiązując stosunek pracy, pracownik zobowiązuje się do wykonywania pracy określonego rodzaju na rzecz pracodawcy i pod jego kierownictwem oraz w miejscu i czasie przezeń wyznaczonym. Rodzaj pracy, do jakiej wykonywania zobowiązał się pracownik, powinien być określony w akcie kreującym stosunek pracy i doprecyzowany w pisemnym zakresie czynności, a także w drodze poleceń pracodawcy (patrz wyrok Sądu Najwyższego z 26 lutego 2003 r., I PK 149/02, Monitor Prawa Pracy - wkładka 2004 Nr 4, poz. 7). Zgodnie z treścią art. 100 § 1 k.p. pracownik jest obowiązany wykonywać pracę sumiennie i starannie oraz stosować się do poleceń przełożonych, które dotyczą pracy, jeżeli nie są one sprzeczne z przepisami prawa lub umową o pracę.

W użytym w art. 52 § 1 pkt 1 k.p. pojęciu „ciężkie naruszenie podstawowych obowiązków pracowniczych” mieszczą się trzy elementy: bezprawność zachowania pracownika (naruszenie podstawowego obowiązku pracowniczego); naruszenie albo zagrożenie interesów pracodawcy; zawinienie obejmujące zarówno winę umyślną, jak i rażące niedbalstwo. Bezprawność zachowania pracownika jest przy tym rozumiana jako zachowanie sprzeczne z obowiązującymi tego pracownika regułami wynikającymi z przepisów prawa pracy, które może polegać zarówno na działaniu, jak i na zaniechaniu. Sama bezprawność zachowania pracownika nie uzasadnia jeszcze rozwiązania z nim umowy o pracę w trybie art. 52 § 1 pkt 1 k.p. Bezprawności musi bowiem towarzyszyć spełnienie dwóch pozostałych, wymienionych elementów. Określenie „ciężkie naruszenie” należy zatem tłumaczyć z uwzględnieniem stopnia winy pracownika i zagrożenia dla interesów pracodawcy, powstałego wskutek jego działania lub zaniechania. Wina pracownika stanowi element podmiotowy kwalifikacji zarzucanego czynu, a ocenie podlega subiektywne nastawienie psychiczne sprawcy do swojego działania (zaniechania). Rażące niedbalstwo jako element ciężkiego naruszenia podstawowych obowiązków pracowniczych (art. 52 § 1 pkt 1 k.p.) jest postacią winy nieumyślnej, której nasilenie wyraża się w całkowitym ignorowaniu przez pracownika następstw jego działania, jeżeli rodzaj wykonywanych obowiązków lub zajmowane stanowisko nakazują szczególną przezorność i ostrożność w działaniu. Jednocześnie warunkiem zastosowania art. 52 § 1 pkt 1 k.p. jest stosunek psychiczny pracownika do skutków swojego postępowania, określony wolą i możliwością przewidywania, czyli świadomością w zakresie naruszenia obowiązku (obowiązków) o podstawowym charakterze oraz negatywnych skutków, jakie zachowanie to może spowodować dla pracodawcy. Rozwiązanie umowy o pracę w trybie dyscyplinarnym jest uzasadnione w przypadku wystąpienia po stronie pracownika winy umyślnej lub rażącego niedbalstwa. Wystąpienie przesłanek kwalifikacyjnych ciężkiego naruszenia podstawowych obowiązków pracowniczych należy analizować łącznie w każdym konkretnym stanie faktycznym, z uwzględnieniem wszystkich okoliczności danego przypadku. Przepis art. 52 § 1 pkt 1 k.p. ma bowiem charakter klauzuli generalnej, zaś ocena zastosowania przepisów zawierających takie klauzule (zwroty nieokreślone, jak ciężkie naruszenie podstawowych obowiązków pracowniczych) zależy od całokształtu ustalonych w sprawie okoliczności faktycznych, (patrz postanowienie Sądu Najwyższego z 11 października 2023 r., I PSK 35/23, LEX nr 3614379).

W pozwanym szpitalu powódka pracowała najpierw jako koordynator ds. funduszy unijnych, następnie na stanowisku p.o. zastępcy dyrektora ds. administracyjno-eksploatacyjnych i ostatecznie na stanowisku zastępcy dyrektora ds. administracyjno-eksploatacyjnych. W ramach zajmowania tego stanowiska, 1 marca 2018 r. otrzymała pełnomocnictwo do występowania we wszystkich sprawach dotyczących przygotowania i udzielenia zamówienia publicznego, dokonywania wszelkich czynności prawnych i składania wszelkich oświadczeń woli. Na jego mocy miała ona prawo do prowadzenia wszelkich postępowań dotyczących przygotowania i udzielania zamówień publicznych. Zarządzeniem nr 120 dyrektora szpitala

z 17 września 2018 r. została powołana na przewodniczącą komisji przetargowej w sprawie przeprowadzenia zamówienia publicznego dla projektu pod nazwą (...)

(...). Pozostawało to w zakresie jej obowiązków pracowniczych. Z protokołu udzielania zamówienia publicznego wynika,

że kierownik zamawiającego powierzył powódce wykonanie zastrzeżonych dla siebie czynności w postępowaniu o udzielenie zamówienia.

Śledząc stanowiska pracy jakie zajmowała, należy stwierdzić, że apelująca miała doświadczenie w pracy z projektami dotyczącymi funduszy unijnych. Przygotowanie i udzielanie zamówień publicznych pozostawało w zakresie jej obowiązków pracowniczych. Zadania te zostały jej powierzone przez pracodawcę, co zostało potwierdzone wydanym przez niego zarządzeniem. Na żadnym etapie przedmiotowego przetargu apelująca nie wskazywała, iż jego trudność wykracza poza jej kompetencje i wiedzę, przerasta jej możliwości. Nie wносиła o zwolnienie jej z tych obowiązków, bądź zatrudnienie dodatkowych osób mogących pomóc komisji przetargowej w wykonywaniu jej obowiązków. Głównym obowiązkiem komisji przetargowej było zgromadzenie dokumentów, z których wynikałoby,

że podmioty, które zgłosiły chęć uczestniczenia w przetargu, mogą w nim uczestniczyć pod względem formalnym. Taki obowiązek ciąży przede wszystkim na przewodniczącym komisji przetargowej, w niniejszej sprawie na powódce. Jednakże komisja przetargowa, której przewodniczyła powódka, nie zgromadziła wszelkich dokumentów niezbędnych do prawidłowego przeprowadzenia przetargu, nie wniosowała przy tym o pomoc specjalistów. Nie kwestionowała również w toku procesu, że postępowanie przetargowe, za które odpowiadała, zostało przeprowadzone wadliwie. Jej działanie było zawinione, ponieważ świadomie uznała, że jest w stanie prawidłowo przeprowadzić powierzone jej czynności. Ponadto pozostawało w sprzeczności z cytowanymi wyżej przepisami art. 22 § 1 k.p. i art. 100 § 1 k.p. Ponadto powódka naruszyła interes pracodawcy poprzez spowodowanie dla niego realnych strat w postaci zmniejszenia dofinansowania z funduszy unijnych o kwotę 734 000,00 zł. Zatem powódka swym zachowaniem nadużyła zaufania pracodawcy i zagroziła jego interesom. Ponadto jej zachowanie było sprzeczne z zasadami współżycia społecznego. Tym samym wypełniła przytoczone wyżej trzy przesłanki kwalifikujące jej działanie jako ciężkie naruszenie obowiązków pracowniczych, wynikające z art. 52 § 1 pkt 1 k.p.

Mając na uwadze powyższe rozważania, Sąd Okręgowy uznał, że nie doszło do naruszenia przez Sąd I instancji ani przepisów prawa procesowego, ani prawa materialnego. Postępowanie dowodowe zostało przeprowadzone prawidłowo. Miało to swoje odzwierciedlenie w rzeczowym uzasadnieniu wyroku. Dochodząc do poprawnych ustaleń faktycznych Sąd Rejonowy w konsekwencji dokonał prawidłowej subsumcji prawnej.

Na koniec wypada dodać, że wywody zmierzające do różnicowania sytuacji prawnej powódki oraz pozostałych członków komisji przetargowej

nie zostały wskazane w podstawie naruszenia prawa materialnego (art. 112 k.p., art. 113 k.p.). Jednakże należy zauważyć, że jeśli pracodawca z jednym pracownikiem rozwiąże umowę, a nie zrobi tego z innymi, którzy dopuścili się naruszeń, nie oznacza dyskryminacji tego pierwszego (patrz uzasadnienie wyroku Sądu Najwyższego z 1 grudnia 2016 r., sygn. akt I PK 86/16).

Z tych też względów, Sąd Okręgowy na podstawie art. 385 k.p.c. oddalił apelację strony powodowej jako bezzasadną, o czym orzekł, jak w pkt 1 wyroku.

O kosztach procesu za postępowanie apelacyjne orzeczono, jak w pkt 2 wyroku, na podstawie art. 98 k.p.c. w zw. z § 10 ust. 1 pkt 1 w zw. § 9 ust. 1 pkt 1 i 2 w zw. z § 2 pkt 5 rozporządzenia Ministra Sprawiedliwości z dnia 22 października 2015 r. w sprawie opłat za czynności adwokackie (tekst jedn.,

Dz. U. z 2023 r., poz. 1964 ze zm.), zasądając od powódki na rzecz pozwanego kwotę 1 470,00 zł. Na koszty te składały się wynagrodzenie pełnomocnika

od roszczenia o przywrócenie do pracy w kwocie 120,00 zł oraz od wynagrodzenia za czas pozostawania bez pracy w kwocie 1 350,00 zł.

O kosztach procesu za postępowanie kasacyjne orzeczono, jak w pkt 2 wyroku, na podstawie art. 98 k.p.c. w zw. z § 10 ust. 4 pkt 3 w zw. z § 9 ust. 1 i 2 w zw. z § 2 pkt 5 rozporządzenia Ministra Sprawiedliwości z dnia 22 października 2015 r. w sprawie opłat za czynności adwokackie (tekst jedn., Dz. U. z 2023 r., poz. 1964 ze zm.), zasądając od powódki na rzecz pozwanego kwotę 1 590,00 zł. Na koszty te składały się wynagrodzenie pełnomocnika od roszczenia o przywrócenie do pracy w kwocie 240,00 zł oraz od wynagrodzenia za czas pozostawania bez pracy w kwocie 1 350,00 zł.

Z uwagi na trudną sytuację życiową powódki, Sąd nie obciążył jej brakującymi kosztami sądowymi, o czym orzekł, jak w pkt 3 wyroku, na podstawie art. 102 k.p.c.