

**Wyrok z dnia 21 czerwca 1994 r.
I PRN 35/94**

Brak w aktach osobowych pracownika odpisu pisma o rozwiązaniu z nim umowy o pracę bez wypowiedzenia nie świadczy o tym, że rozwiązanie umowy o pracę nastąpiło bez zachowania formy pisemnej i bez podania na piśmie przyczyny rozwiązania umowy o pracę. Spełnienie tych warunków przez zakład pracy może być wykazane innymi środkami dowodowymi.

Przewodniczący SSN: Jadwiga Skibińska-Adamowicz (sprawozdawca),
Sędziowie SN: Maria Mańkowska, Kazimierz Jaśkowski,

Sąd Najwyższy, przy udziale prokuratora Witolda Bryndy, po rozpoznaniu w dniu 21 czerwca 1994 r. sprawy z powództwa Henryka G., Henryka R., Henryka S., Kazimierza K., Jana O. i Andrzeja K. przeciwko Spółce cywilnej "R." w Cz. - wspólnikom Adamowi F., Andrzejowi W. i Romualdowi A. o odszkodowanie, na skutek rewizji nadzwyczajnej Ministra Sprawiedliwości [...] od wyroku Sądu Wojewódzkiego-Sądu Pracy i Ubezpieczeń Społecznych w Częstochowie z dnia 23 listopada 1993 r. [...],

u c h y l i ł zaskarżony wyrok i poprzedzający go wyrok Sądu Rejonowego-Sądu Pracy w Częstochowie z dnia 15 września 1993 r., [...] w punktach pierwszym (1) i trzecim (3) i w tym zakresie przekazał sprawę temu ostatniemu Sądowi do ponownego rozpoznania.

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

Powodowie Henryk G., Henryk R., Henryk S., Kazimierz K., Jan O. i Andrzej K. po sprecyzowaniu stanowiska w sprawie żądali zasądzenia od Spółki cywilnej "R." w Cz. - Adama F., Andrzeja W. i Romualda A. na rzecz każdego z powodów odszkodowania z tytułu niezgodnego z prawem rozwiązania umowy o pracę bez wypowiedzenia na podstawie art. 52 § 1 k.p.

Sąd Rejonowy-Sąd Pracy w Częstochowie wyrokiem z dnia 15 września 1993 r. uwzględnił żądanie powodów i zasądził na ich rzecz od pozwanych określone w tym wyroku kwoty tytułem odszkodowania i umorzył postępowanie w sprawie w zakresie dotyczącym wyrównania wynagrodzenia za pracę za kwiecień i maj 1993 r., gdyż wobec zapłacenia należności przez pozwanych, postępowanie w tym zakresie stało się bezprzedmiotowe.

Sąd I instancji ustalił, że w dniu 3 czerwca 1993 r. wspólnicy oświadczyli powodom, iż rozwiązują z nimi umowę o pracę z tymże dniem, lecz nie wręczyli im ani świadectw pracy ani pism zawierających oświadczenie o rozwiązaniu umów o pracę. Wobec tego, że w aktach osobowych powodów również nie ma "pisemnego rozwiązania umów o pracę", a akta te należy traktować jako kompletne, rozwiązanie umów o pracę nastąpiło z rażącym naruszeniem art. 30 § 3 i art. 54 k.p. Uzasadnia to roszczenia zgłoszone przez powodów i decyduje o ich uwzględnieniu.

Sąd Wojewódzki-Sąd Pracy i Ubezpieczeń Społecznych w Częstochowie,

rozpoznając sprawę na skutek rewizji pozwanych, oddalił rewizję. W szczególności Sąd Rewizyjny podzielił stanowisko Sądu Rejonowego, iż naruszenie przez stronę pozwaną art. 54 k.p. jest oczywiste i rażące oraz że podstawę do takiego wniosku daje stan akt osobowych, w których nie ma pisma o rozwiązaniu z powodami umów o pracę. Sąd Wojewódzki podniósł także, iż merytoryczna ocena rozwiązania umów o pracę była zbędna, zwłaszcza gdy zważy się, że przeciwko pozwany przemawia fakt nieterminowego wypłacania powodom wynagrodzenia oraz sprzeczność trybu rozwiązania umów o pracę z treścią wydanych opinii, świadcząca o braku jakichkolwiek pretensji do pracy i postawy powodów.

Od powyższego wyroku Minister Sprawiedliwości złożył rewizję nadzwyczajną, w której zarzucając rażące naruszenie art. 3 § 2 i art. 368 pkt. 3 i pkt 5 k.p.c. wniósł o jego uchylenie oraz o uchylenie poprzedzającego go wyroku Sądu Rejonowego-Sądu Pracy w Częstochowie z dnia 15 września 1993 r. i przekazanie sprawy temu ostatniemu Sądowi do ponownego rozpoznania.

Zdaniem rewidującego ani Sąd Rejonowy, ani Sąd Wojewódzki nie miały podstaw, by ustalić, że rozwiązanie z powodami umów o pracę nastąpiło bez zachowania formy pisemnej, a wniosek, iż o braku rozwiązania umów w tej formie świadczą w sposób wystarczający akta osobowe, jest błędny i sprzeczny z zasadami logicznego rozumowania. Brak w aktach osobowych odpisów pism zawierających oświadczenia strony pozwanej o rozwiązaniu z powodami umów o pracę nie dowodzi wcale, że rozwiązanie nastąpiło z naruszeniem art. 54 k.p., zaś wątpliwości w tej mierze wymagały od obu Sądów należytego wyjaśnienia powyższej kwestii, choćby w drodze informacyjnego przesłuchania powodów. Obowiązek ten tym bardziej obciążał Sąd Wojewódzki, że do wniosku o sporządzenie uzasadnienia wyroku Sądu Rejonowego pozwani dołączyli odpisy swoich pism z dnia 3 czerwca 1993 r. o rozwiązaniu z powodami umów o pracę i odpisy dowodów nadania pocztowych przesyłek poleconych z dnia 3 czerwca 1993 r. twierdząc, że świadczą one o tym, iż "wypowiedzenie o pracę było sporządzone i przesłane powodom". Sąd Wojewódzki - mimo iż tymi dowodami dysponował - nie zwrócił na nie uwagi przyjmując, że "brak formalny jest bezsprzeczny i rażący". Wydanie wyroku bez wyjaśnienia rzeczywistej treści stosunku faktycznego i prawnego stanowi rażące naruszenie prawa i uzasadnia rewizję nadzwyczajną.

Sąd Najwyższy zważył, co następuje:

Rewizja nadzwyczajna jest w pełni zasadna, a jej wniosek o uchylenie wyroków Sądów obu instancji okazał się konieczny.

Z art. 3 § 2 k.p.c. wynika, że sąd rozpoznając sprawę powinien dążyć do wszechstronnego zbadania wszystkich istotnych jej okoliczności oraz do wyjaśnienia rzeczywistej treści stosunków faktycznych i prawnych.

W tym celu sąd może z urzędu podejmować czynności, jakie uzna za potrzebne do uzupełnienia materiału i dowodów przedstawionych przez strony, pamiętając, że stosownie do art. 5 k.p.c. rozstrzygnięcie sprawy na pierwszym posiedzeniu jest możliwe tylko wtedy, gdy nastąpi bez szkody dla jej wyjaśnienia.

Minister Sprawiedliwości trafnie zarzucił, że Sądy obu instancji zasądzając od pozwanych na rzecz powodów odszkodowanie z tytułu niezgodnego z prawem rozwiązania stosunku pracy bez wypowiedzenia pominęły całkowicie wskazane wyżej

przepisy i wydały orzeczenia w takim stanie sprawy, który nie pozwalał na jej stanowcze rozstrzygnięcie. Nie została bowiem wyjaśniona kwestia, czy powodowie otrzymali pisma zawierające oświadczenia o rozwiązaniu umów o pracę wraz z podaniem przyczyn tego rozwiązania, ta zaś kwestia jest w sprawie istotna, gdyż od niej zależy rozstrzygnięcie, czy rozwiązanie umów o pracę bez wypowiedzenia nastąpiło zgodnie z prawem, czy też nie.

Z art. 30 § 3 k.p. wynika, że oświadczenie każdej ze stron o wypowiedzeniu lub rozwiązaniu umowy o pracę bez wypowiedzenia powinno nastąpić na piśmie, natomiast art. 54 k.p. stanowi, że oświadczenie zakładu pracy o rozwiązaniu umowy o pracę bez wypowiedzenia powinno ponadto podawać przyczynę uzasadniającą rozwiązanie umowy o pracę w tym trybie. Wobec tego, że oświadczenie o rozwiązaniu umowy o pracę jest oświadczeniem woli, uważa się je za dokonane wtedy, gdy doszło do wiadomości drugiej strony w taki sposób, że mogła zapoznać się z jego treścią (art. 61 k.c. w związku z art. 300 k.p.).

Ani przepisy ogólne o rozwiązaniu umowy o pracę (oddział 2 dział drugi rozdział II), ani przepisy dotyczące uprawnień pracownika w razie niezgodnego z prawem rozwiązania przez zakład pracy umowy o pracę bez wypowiedzenia (oddział 6 dział drugi rozdział II) nie wskazują warunków, od których istnienia zależy uznanie, że określone oświadczenie woli zostało dokonane i doszło do wiadomości drugiej strony. W związku z tym brak jest podstaw do przyjęcia, że o rozwiązaniu umowy o pracę w sposób zgodny z prawem świadczą akta osobowe pracownika, w szczególności zaś znajdujący się w nich odpis pisma zawierającego oświadczenie woli w tym przedmiocie. Tymczasem takie właśnie stanowisko zajęły Sądy obu instancji, które oceniając prawidłowość rozwiązania z powodami umów o pracę przypisały wyłączne znaczenie faktowi, że w aktach osobowych pracowników nie ma "pisemnego rozwiązania umów o pracę", co zdaniem obu Sądów świadczy o rozwiązaniu umów w sposób sprzeczny z art. 30 § 3 i art. 54 k.p. i co także usprawiedliwia roszczenie powodów o odszkodowanie przewidziane w art. 56 k.p.

Wbrew stanowisku obydwu Sądów okoliczność, że w aktach osobowych powodów nie ma odpisów pism o rozwiązaniu z nimi umów o pracę, nie świadczy wcale o tym, że rozwiązanie tych umów nastąpiło z pominięciem formy pisemnej i z zaniechaniem obowiązku podania przyczyny rozwiązania. Decydujący jest bowiem nie stan akt osobowych, lecz to, czy w rzeczywistości rozwiązanie umów o pracę nastąpiło z uwzględnieniem wymagań art. 30 § 3 i art. 54 k.p., a ta okoliczność może być wykazana przy pomocy wszelkich środków dowodowych. Tak więc dowodem zachowania formy pisemnej i dojścia oświadczenia do wiadomości drugiej strony mogą być niewątpliwie nie kwestionowane przez osoby zainteresowane odpisy pism o rozwiązaniu umów o pracę wraz z urzędowymi adnotacjami o odmowie ich przyjęcia przez adresatów, a takie dowody znajdowały się w aktach sprawy w chwili rozpoznawania rewizji przez Sąd Wojewódzki (k. 48-50). Gdyby jednak dowodów tych nie było, zarówno Sąd Rejonowy jak i Sąd Wojewódzki miały obowiązek wyjaśnić - w drodze postawienia powodom prostego pytania - czy strona pozwana złożyła na piśmie oświadczenia o rozwiązaniu umów o pracę, czy pisma te zostały powodom doręczone, a jeżeli nie - to z jakiej przyczyny. Wnioskowanie o kompletności akt osobowych bez wyjaśnienia tej kwestii i budowanie na tej podstawie twierdzenia, że skoro w aktach osobowych nie ma odpisów pism o rozwiązaniu umów o pracę, to rozwiązanie to nie

nastąpiło na piśmie - jest całkowicie dowolne, błędne i tym samym niedopuszczalne. O wadliwości takiego rozumowania świadczy dobitnie fakt, że na rozprawie przed Sądem Najwyższym w dniu 21 czerwca 1994 r. powodowie wyjaśnili, iż w dniu 3 czerwca 1994 r. pozwany Romuald A. chciał im wręczyć pisma o rozwiązaniu umów o pracę, lecz pism tych nie przyjęli, wobec czego zostały im przysłane pocztą pod adresem domowym w dniu 5 czerwca 1993 r.

Tak więc zaniechanie wyjaśnienia istotnych okoliczności sprawy, które obciąża oba Sądy, oraz niedostateczna znajomość materiału znajdującego się w aktach, którą wykazał Sąd Wojewódzki, sprawiły, że postępowanie w obu instancjach było oparte na błędnym założeniu, że powodowie nie otrzymali pism o rozwiązaniu umów o pracę, a co więcej - że pisma takie nie zostały w ogóle sporządzone. Rezultatem tego stanowiska było ograniczenie rozpoznania sprawy przez Sąd Rejonowy do "wady formalnej" i zasądzenie na tej podstawie odszkodowania określonego w art. 56 k.p., a także zaakceptowanie powyższego rozstrzygnięcia przez Sąd Rewizyjny. Trafny jest zatem zarzut zawarty w rewizji nadzwyczajnej, iż zaskarżony wyrok Sądu Wojewódzkiego rażąco narusza prawo i trafny jest też wniosek o uchylenie tego wyroku, jak również o uchylenie poprzedzającego go wyroku Sądu Rejonowego. Jeżeli bowiem nie miało miejsca omawiane uchybienie zakładu pracy, uznane przez Sąd Wojewódzki jako "bezsprzeczne i rażące", to wymaga zbadania - pod kątem zasadności - przyczyna rozwiązania umów o pracę. Wprawdzie Sąd Wojewódzki nie czyniąc w tym przedmiocie koniecznych ustaleń wyraził w uzasadnieniu swego wyroku negatywną ocenę postępowania strony pozwanej używając wyrażen w rodzaju "tak drastyczne zachowanie", "lekceważąca postawa", które odniósł do rozwiązania z powodami umów o pracę, lecz ocena ta nie jest równoznaczna z prawidłowym dokonaniem ustaleń w kwestii zasadności rozwiązania umów o pracę. Poza tym ocena okoliczności faktycznych, których Sąd Wojewódzki w ogóle nie ustalał, jest niedopuszczalna.

Z tych względów na podstawie art. 422 § 2 k.p.c. Sąd Najwyższy orzekł jak w sentencji wyroku.

=====