

Sygn. VPa 176/13

WYROK

W IMIENIU RZECZYPOSPOLITEJ POLSKIEJ

Dnia 2 lipca 2014 roku

Sąd Okręgowy – Sąd Pracy i Ubezpieczeń Społecznych w Piotrkowie Trybunalskim,

Wydział V w składzie:

Przewodniczący: SSO Agnieszka Leżańska (spr.)

Sędziowie: SSO Agnieszka Szulc-Wroniszewska, SSR(del.) Beata Grabiszewska

Protokolant: Cezary Jarocki

po rozpoznaniu w dniu 18 czerwca 2014 roku w Piotrkowie Trybunalskim

na rozprawie

sprawy z powództwa E. G.

przeciwko (...) Zespół (...) w P.

o dopuszczenie do pracy i wynagrodzenie

na skutek apelacji pozwanego (...) Zespołu (...)

w Piotrkowie Tryb. od wyroku Sądu Rejonowego w Piotrkowie Tryb. IV Wydziału Pracy i Ubezpieczeń Społecznych z dnia 20 lipca 2011r. sygn. IVP 285/10

uchyla zaskarżony wyrok i sprawę przekazuje Sądowi Rejonowemu w Piotrkowie Trybunalskim IV Wydział Pracy i Ubezpieczeń Społecznych do ponownego rozpoznania, pozostawiając temu sądowi rozstrzygnięcie o kosztach postępowania odwoławczego i kasacyjnego.

Sygn. akt V Pa 176/13

UZASADNIENIE

W pozwie z dnia 2 grudnia 2010 roku, skierowanym przeciwko (...) Zespołowi (...) w P., powódka E. G. wniosła o dopuszczenie jej do pracy na poprzednich warunkach oraz zapłatę wynagrodzenia za przestój zawiniony przez pracodawcę od dnia 1 września 2010 roku.

W odpowiedzi na pozew z dnia 27 maja 2011 roku, pozwany nie uznał powództwa i wniósł o jego oddalenie w całości.

Wyrokiem z dnia 20 lipca 2011 roku, Sąd Rejonowy w Piotrkowie Tryb., w sprawie sygn. akt IV P 285/10, nakazał (...) Zespołowi (...) w P. dopuszczenie E. G. do pracy na stanowisku starszego specjalisty od dnia 1 września 2010 roku i zasądził od (...) Zespołu (...) w P. na rzecz E. G. wynagrodzenie za okres od 1 września 2010 roku, liczone według stawki miesięcznej 3.320 złotych.

Sąd Rejonowy ustalił, iż E. G. urodziła się (...). W 1977r. ukończyła studia na Uniwersytecie (...) na Wydziale (...) w zakresie biologii ze specjalnością mikrobiologii. Pracę w Zespole (...) w P. podjęła od dnia 1.X.87r., a w laboratorium Szpitala (...) pracowała od 15.III.04r.

Kierownikiem laboratorium jest G. M. (1). Ona proponowała powódce, aby zrobiła uprawnienia serologiczne, jednak powódka odmówiła. Na temat uprawnień serologicznych rozmawiała z powódką, w obecności G. M. w 2006r., zastępca dyrektora szpitala (...). Wówczas powódka również odmówiła zdobycia tych uprawnień. Kurs na te uprawnienia trwa 2 lata. Powódka swą odmowę argumentowała tym, iż w dacie ukończenia kursu będzie miała uprawnienia emerytalne, a więc jest to nieopłacalne.

W laboratorium pracuje 20 diagnostów laboratoryjnych, w tym 6 osób ma uprawnienia serologiczne, a jedna osoba przyjęta do pracy w 2010r. jest w trakcie kursu na zdobycie tych uprawnień.

Powódka od 2009r. na własny wniosek nabyła prawo do emerytury, pobiera ją jednak w zmniejszonej wysokości, z uwagi na kontynuowanie zatrudnienia.

W styczniu 2010r. z powódką rozmawiała zastępca dyrektora strony pozwanej J. W. (1). Rozmowa dotyczyła zmiany organizacji pracy w laboratorium, uprawnień, jakie muszą posiadać magistrowie zatrudnieni w laboratorium. Zaoferowała powódce zatrudnienie od 1.IX. 10 r. na 1/2 etatu, o ile ta zwolni się z pracy z końcem sierpnia 2010r. Powódka wyraziła zgodę na powyższe rozwiązanie i napisała dwa podania: jedno o rozwiązanie z nią umowy o pracę za porozumieniem stron z dniem 31.VIII.10r. i drugie o zatrudnienie jej od dnia 1.IX.10r. w wymiarze połowy etatu.

E. G. w lipcu 2010r. złożyła kolejne dwa podania, w których wносиła o zmianę terminu rozwiązania umowy o pracę z 31.VIII.10r. na 31.I.11 r., uzasadniając to możliwością nabycia praw do gratyfikacji jubileuszowej za 35 lat pracy i o zatrudnienie na pół etatu od 1.II. 11 r. Na przedłużenie umowy o pracę powódka nie uzyskała zgody.

Z dniem 31.VIII.10r. strona pozwana rozwiązała z powódką umowę o pracę na zasadzie porozumienia stron. Jednak nie zatrudniła powódki w wymiarze połowy etatu od 1.IX.10r.

Powódka w dniu 20.IX.10r. złożyła do strony pozwanej pismo, w którym oświadczyła, iż uchyła się od skutków swego oświadczenia woli z dnia 1.II.10r., wnosząc o rozwiązanie umowy o pracę na mocy porozumienia stron. W piśmie podała, iż została wprowadzona w błąd przez J. W., która nalegała aby powódka rozwiązała umowę o pracę, gwarantując jej dalsze zatrudnienie na 1/2 etatu na dotychczasowym stanowisku. W odpowiedzi na powyższe pismo strona pozwana pismem z dnia 12.X. 10r. poinformowała powódkę, że brak jest podstaw do skutecznego cofnięcia oświadczenia woli w przedmiocie rozwiązania umowy o pracę. Brak jest jakichkolwiek przesłanek wskazujących na działanie pod wpływem błędu.

Sąd Rejonowy dał wiarę twierdzeniom powódki, co do przebiegu rozmowy z J. W. (1) w miesiącu styczniu 2010 r. W sprawie za istotny Sąd Rejonowy uznał fakt jednoczesnego złożenia przez powódkę dwóch podań- o rozwiązanie umowy o pracę i o zatrudnienie na pół etatu. Powódka złożyła je bowiem w dniu 1.II.10r., a skutki miały nastąpić dopiero z końcem miesiąca sierpnia 2010r., a więc za 7 miesięcy.

W ocenie Sądu Rejonowego, pracownik z własnej woli nie składał podań dotyczących jego stosunku pracy z tak odległymi terminami ich skutków. Z zasady to zakład pracy prowadzi daną politykę kadrową i to zakład pracy jest zainteresowany posiadaniem pewnych danych w zakresie ruchów kadrowych, właśnie z odpowiednim wyprzedzeniem czasowym, aby móc dostosować zatrudnienie do wymogów stawianych pracownikom, w tym również posiadania przez tychże odpowiednich uprawnień. Sąd Rejonowy uznał, iż to strona pozwana była zainteresowana tym, aby zatrudnić pracownika laboratorium, który będzie posiadał uprawnienia serologiczne, bądź też będzie chciał takie uprawnienia uzyskać pracując w laboratorium. A powódka zatrudniona w laboratorium na pełnym etacie stanowiła przeszkodę do planowania takich ruchów kadrowych. Strona pozwana wiedziała, że powódka nie jest zainteresowana uzyskaniem tych uprawnień, a jednocześnie — na co wskazuje ilość zatrudnionych w laboratorium pracowników (20, w tym 7 z wyższym wykształceniem i tylko 6 z uprawnieniami) — miała możliwość zapewnić zatrudnienie powódce w niepełnym wymiarze czasu pracy. W ocenie Sądu Rejonowego wyjściem lepszym było rozwiązanie umowy z powódką za porozumieniem stron od wypowiedzenia jej umowy o pracę, tym bardziej, że powódka w 2010r. miała ukończone 58 lat, a więc teoretycznie znajdowała się w wieku chroniącym ją przed wypowiedzeniem stosunku pracy.

Świadek G. M. nie była świadkiem rozmowy powódki z J. W., jej zeznania nie dotyczą więc podstawowej kwestii, jaką jest ustalenie, czy doszło do porozumienia pomiędzy powódką a J. W. w zakresie zwolnienia jej z pracy oraz ponownego zatrudnienia. Zeznania świadka dotyczą tylko i wyłącznie brakiem zainteresowania powódki uzyskaniem uprawnień serologicznych, czemu powódka nie zaprzecza. Jednocześnie z zeznań świadka wynika, że laboratorium zatrudnia pracowników bez takich uprawnień, co pośrednio potwierdza tezę powódki o dopuszczalności jej dalszego zatrudnienia po dniu 31.VIII. 10 roku. Natomiast zeznania świadka J. W. nie są w ocenie Sądu Rejonowego wiarygodne. Świadek ten nie zaprzeczając rozmowie z powódką, przedstawia inny jej przebieg. Świadek podtrzymywała swe wyjaśnienia złożone dyrektorowi, w których pisała, że nie ma uprawnień do podejmowania zobowiązań zatrudnienia pracownika, może tylko takie wnioski opiniować. Jednak na podaniach powódki o rozwiązanie umowy o pracę i o zatrudnienie widnieją adnotacje dyrektora „kadry zgoda” na podaniu o rozwiązanie umowy o pracę i dyr. J. W.” na podaniu o zatrudnienie. W ocenie Sądu Rejonowego z tego wynika, że sprawy związane z obsadą kadrową laboratorium były przekazane do decyzji J. W. i miała ona prawo dawać w tym zakresie wiążące odpowiedzi. Wobec powyższego Sąd Rejonowy uznał, iż nie było żadnych przeszkód, aby w rozmowie z powódką przyrzekła jej zatrudnienie od 1.IX.10r. pod warunkiem rozwiązania umowy o pracę za porozumieniem stron. Z tych względów Sąd Rejonowy przyjął, że J. W. zawarła z powódką porozumienie przedmiotem którego było zatrudnienie powódki w laboratorium. Powódka miała rozwiązać umowę o pracę za porozumieniem stron z dniem 31.VIII. 10r. i podjąć pracę na pół etatu od dnia 1.IX.10r. Realizując te ustalenia powódka złożyła wniosek o rozwiązanie umowy o pracę oraz o zatrudnienie od 1.IX.10 r. Strona pozwana porozumienia jednak nie zrealizowała, wyraziła zgodę na rozwiązanie umowy o pracę, ale nie zatrudniła powódki od dnia 1.IX.10r.

Sąd Rejonowy przyjął więc, że powódka nie złożyłaby wniosku o rozwiązanie umowy o pracę, gdyby nie miała przyrzeczonego dalszego zatrudnienia. Została wprowadzona przez J. W. w błąd co do treści zawartego porozumienia, nie wiedziała, że zakład pracy nie zatrudni jej od dnia 1.IX.10r.

Błąd powódki przy składaniu oświadczenia o rozwiązaniu i o pracę, Sąd Rejonowy uznał za udowodniony. Gdyby nie przekonanie powódki o dalszym zatrudnieniu po dniu 31.VIII.10r. nie złożyłaby ona tego oświadczenia. A więc powódka pozostawała w błędzie co do treści czynności prawnej (art.84 § 1 kc).

Dlatego, w ocenie Sądu Rejonowego, miała ona prawo uchylić się od skutków tej czynności prawnej (art.88 kc). Powódka takie oświadczenie o uchyleniu się od skutków czynności prawnej złożyła na piśmie stronie pozwanej w dniu 15.IX.10r., gdy dowiedziała się, że strona pozwana nie zamierza dotrzymać warunków porozumienia.

Zdaniem Sądu Rejonowego oświadczenie to jest skuteczne, co spowodowało, że odpadły podstawy do rozwiązania stosunku pracy z powódką z dniem 31.VIII.10r., jej wniosek o rozwiązanie z tym dniem stosunku pracy został prawnie uchylony.

W ocenie Sądu Rejonowego, nie było więc podstaw do uznania, że stosunek pracy powódki został prawnie skutecznie rozwiązany z dniem 31.VIII.10r. Wobec powyższego Sąd ten przyjął, że powódka E. G. jest nadal prawnikiem strony pozwanej. Zgłosiła ona swą gotowość pracy i nie została do tej pracy dopuszczona. Dlatego ma prawo do wynagrodzenia za cały okres nieświadczenia pracy, za cały okres w którym z powodu stanowiska zakładu pracy nie mogła tej pracy świadczyć. Dlatego Sąd Rejonowy zasądził na jej rzecz wynagrodzenie za okres od dnia 1.IX.10r. (art. 81 kp).

Apelację od powyższego wyroku w całości wniósł pozwany zarzucając mu:

a) naruszenie prawa materialnego – art. 84 kc przez błędna wykładnię i niewłaściwe zastosowanie skutkujące bezzasadnym zastosowaniem w ustalonym stanie faktycznym przepisów o błędzie,

b) sprzeczność istotnych ustaleń Sądu z treścią zebranego w sprawie materiału dowodowego oraz naruszenie art. 233 § 1 k.p.c. poprzez przekroczenie granic swobodnej oceny dowodów i brak wszechstronnego rozważenia materiału dowodowego polegający na braku wnikliwej analizy,

c) naruszenie przepisów art. 45 kp.

Wskazując na powyższe pozwany wniósł o zmianę zaskarżonego wyroku i oddalenie powództwa na koszt powódki, ewentualne o uchylenie zaskarżonego wyroku i przekazanie sprawy do ponownego rozpoznania przez Sąd I instancji.

Ponadto pozwany wniósł o dopuszczenie dowodu z przesłuchania stron w trybie art. 299 k.p.c., bowiem Sąd I instancji z naruszeniem przepisów ograniczył przesłuchanie do strony powodowej.

W odpowiedzi na apelację powódka wniosła o jej oddalenie.

Wyrokiem z dnia 20 marca 2012 roku sąd Okręgowy w Piotrkowie Trybunalskim, w sprawie sygn. akt V Pa 234/11, zmienił zaskarżony wyrok Sądu Rejonowego i oddalił powództwo.

Podstawę powyższego wyroku stanowiły następujące ustalenia faktyczne i rozważania Sądu Okręgowego:

w pierwszej kolejności Sąd Okręgowy uznał za zasadny zarzut naruszenia przez Sąd pierwszej instancji art. 84 kc. Przepis ten w § 1 stanowi, że w razie błędu co do treści czynności prawnej można uchylić się od skutków prawnych swego oświadczenia woli. Jeżeli jednak oświadczenie woli było złożone innej osobie, uchylenie się od jego skutków prawnych dopuszczalne jest tylko wtedy, gdy błąd został wywołany przez tę osobę, chociażby bez jej winy, albo gdy wiedziała ona o błędzie lub mogła z łatwością błąd zauważyć; ograniczenie to nie dotyczy czynności prawnej nieodpłatnej. W myśl natomiast § 2 art. 84 kc można powoływać się tylko na błąd uzasadniający przypuszczenie, że gdyby składający oświadczenie woli nie działał pod wpływem błędu i oceniał sprawę rozsądnie, nie złożyłby oświadczenia tej treści (błąd istotny). Błąd jest więc wadą oświadczenia woli, polegającą na tym, że składający je działa pod wpływem niezgodnego z prawdą wyobrażenia o rzeczywistości lub jej elemencie albo pod wpływem braku takiego wyobrażenia. Kodeks cywilny, choć nie definiuje pojęcia błędu, określa przesłanki, od zaistnienia których zależy możliwość uchylenia się od skutków oświadczenia woli złożonego pod wpływem błędu. Po pierwsze, musi wystąpić błąd co do treści czynności prawnej, po drugie, musi to być błąd istotny. Nie każdy bowiem błąd uzasadnia możliwość uchylenia się od skutków prawnych złożonego oświadczenia. Sąd Okręgowy stwierdził, iż wyrok Sądu I instancji oparty został na błędnym rozumieniu prawnego pojęcia błędu w ujęciu wyżej wskazanym.

W ocenie Sądu II instancji z twierdzeń powódki wynikało, iż jej błąd przy składaniu w dniu 30 stycznia 2010 roku oświadczenia woli polegał na jej przekonaniu, iż pracodawca wywiąże się z zapewnienia wyrażonego ustnie w tym samym dniu przez zastępcę dyrektora Szpitala (...) co do zatrudnienia jej z dniem 1 września 2010 roku na dotychczasowym stanowisku w wymiarze 1/2 etatu. To właśnie przekonanie skłoniło ją do złożenia propozycji rozwiązania umowy o pracę na mocy porozumienia stron z dniem 31 sierpnia 2010 roku. Tymczasem przekonanie to okazało się nieuzasadnione, powódka doznała swego rodzaju zawodu, bowiem pracodawca nie zatrudnił jej, wbrew zapewnieniu.

Zdaniem Sądu Okręgowego, już z samych okoliczności przytoczonych w pozwie wynika brak było podstaw do uznania, że powódka złożyła swoje oświadczenie woli w dniu 30 stycznia 2010 r. pod wpływem błędu prawnie doniosłego.

Sąd Okręgowy podniósł, iż warunkiem prawnej doniosłości błędu w świetle art. 84 KC jest przede wszystkim to, aby błąd składającego oświadczenie woli dotyczył treści czynności prawnej. Przepis ten zakłada więc istnienie po stronie składającego oświadczenie woli mylnego wyobrażenia o treści tego oświadczenia (pomyłka) lub o takich okolicznościach, jak np.: 1) fakty, do których odnosi się to oświadczenie, 2) normy prawne, mające zastosowanie do dokonywanej czynności prawnej, 3) skutki prawne dokonywanej czynności prawnej.

Sąd Okręgowy podkreślił, że z faktów, na które powoływała się powódka, nie wynikało istnienie po jej stronie w chwili składania oświadczenia błędu co do jakiegóż okoliczności związanej z jego treścią. Co więcej, okoliczności te zdaniem Sądu Okręgowego nie świadczą o tym, aby powódka była w tym czasie w ogóle w błędzie. To co bowiem powódka nazywa swoim błędem w ocenie Sądu II instancji nie łączy się z mylnym wyobrażeniem np. co do skutków złożonego

oświadczenia, lecz chodzi o nietrafne przewidywanie co do dalszego zatrudnienia w niepełnym wymiarze oraz co do sfery motywacyjnej poprzedzającej złożenie oświadczenia.

Sąd Okręgowy podzielił wyrażone w tym zakresie przez Sąd Najwyższy stanowisko w wyroku z dnia 19.10.2000 roku, III CKN 963/98, według którego niespełnienie się oczekiwań osoby dokonującej czynności prawnej, co do określonego rozwoju zdarzeń nie daje podstaw do uznania oświadczenia woli tej osoby za wynik błędu prawnie doniosłego (art. 84 KC). (por. także wyrok SN z 15.10.1997 r., III CKN 214/97, OSP 1998/6, poz. 112). Na potrzeby niniejszej sprawy, Sąd Okręgowy przytoczył wyrok Sądu Najwyższego z dnia 6 maja 1997 r., I CKN 91/97 publ: L., w którym Sąd ten stwierdził, iż błąd oznacza mylne wyobrażenie o istniejącym stanie rzeczy lub mylne wyobrażenie o treści złożonego oświadczenia woli, nie odnosi się do sfery motywacyjnej; nadto błąd dotyczyć musi stanu istniejącego w momencie zawierania umowy, nie zaś okoliczności, które nastąpiły w toku wykonywania umowy, doprowadzając stronę do przekonania, że decyzja o jej zawarciu była błędna.

Sąd Okręgowy ocenił, że w okolicznościach przedmiotowej sprawy nie ulegał wątpliwości fakt, iż powódka E. G. powołując się na błąd, co do złożonego w dniu 30 stycznia 2010 roku oświadczenia woli, uczyniła to dopiero z perspektywy zdarzeń zaistniałych kilka miesięcy później. Zważyć należy, iż oświadczenie o uchyleniu się od skutków prawnych oświadczenia woli, powódka złożyła po uprzednim wystąpieniu do dyrektora Szpitala w dniu 9 lipca 2010 roku z propozycją zmiany terminu rozwiązania umowy za porozumieniem stron z 31 sierpnia 2010 roku na 31 stycznia 2011 roku. W tym samym dniu powódka złożyła prośbę przyjęcie jej do pracy na 1/2 etatu od dnia 1 lutego 2011 roku.

Powyższe ustalenia Sądu II instancji doprowadziły do stwierdzenia, iż powódka nie pozostawała w błędzie co do treści kwestionowanego oświadczenia woli w momencie jego składania, a tym samym, iż jej oświadczenie z dnia 15 września 2010 roku o uchyleniu się od skutków prawnych tego oświadczenia, nie było skuteczne. Niezależnie od powyższego Sąd Okręgowy wskazał, iż łącząca strony umowa o pracę została rozwiązana na mocy porozumienia stron zawartego w dniu 31 sierpnia 2010 roku. Porozumienie to (pod którym powódka złożyła własnoręczny podpis) wymagało złożenia w tym dniu zgodnych oświadczeń stron co do woli rozwiązania umowy w tym trybie. Umowa ta stanowi samodzielną, odrębną czynność prawną, niezależną od wcześniejszych oświadczeń składanych przez strony. Powódka nie była zatem zobowiązana do złożenia takiego oświadczenia, w tym momencie propozycja złożona z jej strony wcześniej tj. w dniu 30 stycznia 2010 roku, nie była dla stron wiążąca. Powódka uprawniona była zatem do cofnięcia wcześniejszego oświadczenia woli rozwiązania umowy o pracę, a mimo to świadomie złożyła oświadczenie o rozwiązaniu umowy o pracę za porozumieniem stron. Sąd Okręgowy podniósł nadto – co uszło uwadze Sądu Rejonowego - iż powódka nie składała pozwanemu oświadczenia o uchyleniu się od skutków prawnych oświadczenia woli z dnia 31 sierpnia 2010 roku, nie powoływała się na żadną wadę prawną tej czynności prawnej również w toku postępowania w sprawie. W dniu 31 sierpnia 2010 roku powódka posiadała wiedzę co do odmowy dalszego zatrudnienia jej przez pracodawcę tj. do dnia 31 stycznia 2011 roku, co wynika z notatki urzędowej sporządzonej w dniu 11 sierpnia 2010 r., załączonej do akt osobowych.

W ocenie Sadu Okręgowego, żadne fakty nie wskazywały, by na dzień 31 sierpnia 2010 roku powódka dysponowała pozytywną decyzją Dyrektora szpitala co do zatrudnienia jej z dniem 1 września 2010 roku a więc od dnia następnego na 1/2 etatu (o co wносиła w piśmie z dnia 30 stycznia 2010 roku), a mimo to podjęła decyzję o rozwiązaniu z tym dniem stosunku pracy, który to fakt ma przesądzające znaczenie dla rozstrzygnięcia sprawy. Porozumienie stron z dnia 31 sierpnia 2010 roku spowodowało bowiem skutek w postaci rozwiązania umowy o pracę.

W tej sytuacji Sąd Okręgowy w pełni podzielił stanowisko strony apelującej, iż żądanie powódki w zakresie dopuszczenia jej do pracy na dotychczasowe stanowisko od dnia 1 września 2010 roku jak też co do zasądzenia na jej rzecz wynagrodzenia za okres nie świadczenia pracy, poczynając od dnia 1 września 2010 roku, nie znajduje podstaw prawnych.

Z przyczyn wyżej wskazanych uznając apelację za zasadną, Sąd Okręgowy Sąd Pracy i Ubezpieczeń Społecznych z mocy art. 386 § 1 zmienił zaskarżony wyrok i oddalił powództwo.

Od powyższego orzeczenia pełnomocnik powódki E. G. na podstawie art. 398⁴ § 1 pkt 2 k.p.c. w zw. z art. 398 § 1 pkt. 1 i 2 k.p.c. oraz w zw. z art. 13 § 2 k.p.c. wniósł skargę kasacyjną zaskarżając przedmiotowy wyrok w całości.

Skargę oparto na podstawach:

1) naruszenia przepisów postępowania:

a) art. 386 § 4 k.p.c. w związku z art. 176 Konstytucji RP, przez zmianę wyroku Sądu Rejonowego bez przeprowadzania postępowania dowodowego, w sytuacji, gdy uzasadnienie wyroku Sądu Okręgowego wskazywało, że doszło do nie rozpoznania istoty sprawy przez Sąd pierwszej instancji, a wątpliwości co do sposobu zawarcia porozumienia przez strony zrodziły konieczność dalszego prowadzenia postępowania dowodowego, co powinno prowadzić do uchylecia wyroku i przekazania sprawy do ponownego rozpoznania Sądowi Rejonowemu;

b) art. 378 § 1 k.p.c, art. 381 k.p.c. oraz art. 316 § 2 k.p.c. w związku z art. 391 § 1 k.p.c, przez oparcie rozstrzygnięcia na nowym fakcie, że na porozumieniu z 31 sierpnia 2010 r. rzekomo znajduje się podpis powódki, który to fakt nie został zgłoszony przez żadną ze stron w toku postępowania, czy to w postaci twierdzenia, czy zarzutu procesowego, ani nie został podniesiony przez pozwanego w formie zarzutu apelacyjnego, a więc nie był przedmiotem postępowania dowodowego na rozprawie, tak przed Sądem pierwszej instancji, jak i przed Sądem odwoławczym, na skutek czego powódka nie miała możliwości ustosunkowania się do tej okoliczności, która w ocenie Sądu Okręgowego legła u podstaw zmiany wyroku Sądu Rejonowego - co należy ocenić jako pozbawienie powódki możliwości obrony swoich praw w niniejszym postępowaniu o charakterze nieważności postępowania (art. 379 pkt 5 k.p.c), przy czym rzeczonego dokumentu powódka w rzeczywistości nie podpisała; jednocześnie Sąd Okręgowy swym rozstrzygnięciem wyszedł poza granice apelacji strony pozwanej, wyznaczone zarzutami naruszenia prawa procesowego; c) art. 328 § 2 k.p.c. w związku z art. 391 § 1 k.p.c, przez brak wyjaśnienia, na jakiej podstawie Sąd Okręgowy przyjął, że doszło (lub nie doszło) do zawarcia tej umowy (porozumienia) w dniu 31 sierpnia 2010 r., ze wskazaniem, na jakich dowodach w tej mierze się oparł, w sytuacji gdy strona pozwana nigdy nie twierdziła, że do złożenia podpisu przez powódkę doszło, a ponadto podpis na tym

dokumencie jest inny niż na wcześniejszych oświadczeniach składanych przez powódkę; zaniechanie Sądu Okręgowego w powyższym zakresie powoduje, że jego orzeczenie nie poddaje się kontroli kasacyjnej; 2) naruszenia prawa materialnego: a) art. 30 § 1 pkt 1 k.p., art. 66 § 1 i 2 k.c. w związku z art. 300 k.p. przez bezzasadne przyjęcie, że doszło do rozwiązania umowy o pracę powódki, w sytuacji gdy na dokumencie o rozwiązaniu umowy o pracę za porozumieniem stron brak jest podpisu powódki, co wyklucza możliwość przyjęcia, że porozumienie zawiera zgodne oświadczenia woli obu stron złożone w dacie sporządzenia tego dokumentu, a ponadto powódka otrzymała oświadczenie pozwanego o rozwiązaniu

umowy o pracę za porozumieniem stron z dnia 31 sierpnia 2010 r. pocztą dopiero w dniu 8 września 2010 r.; b) art. 66 § 1 k.c. w związku z art. 65 § 1 i 2 k.c. w związku z art. 300 k.p., przez ich niezastosowanie i zupełne pominięcie przy dokonywaniu subsumcji ustalonego przez Sąd Okręgowy stanu faktycznego tej okoliczności, że strony zawarły ustne porozumienie dotyczące rozwiązania umowy powódki za porozumieniem stron oraz dalszego zatrudnienia powódki u pozwanego pracodawcy podczas rozmowy w styczniu 2010 r., które to porozumienie pozostało poza zakresem rozważań Sądu, mimo że umowa ta bez wątpienia wywarła skutki materialnoprawne w sferze stosunków stron będących i przedmiotem postępowania;

c) art. 66 § 1 i 2 k.c. w związku z art. 300 k.p., przez ich niewłaściwe zastosowanie, w sytuacji gdy podanie powódki o rozwiązanie umowy za porozumieniem stron i o zatrudnienie (z 1 lutego 2010 r.) bez wątpienia stanowiły ofertę, którą powódka skutecznie odwołała przed jej przyjęciem przez pozwanego, składając 5 lipca 2010 r. nowe podanie (ofertę) o rozwiązanie umowy za porozumieniem stron i o zatrudnienie na innych warunkach; poprawnie stosując powyższe przepisy, Sąd powinien był uznać, że swoją ofertą z 1 lutego 2010 r. powódka nie była już związana 31 sierpnia 2010 r., w szczególności wobec tej okoliczności, że otrzymała oświadczenie pozwanego o rozwiązaniu umowy o pracę za porozumieniem stron z dniem 31 sierpnia 2010 r. dopiero 8 września 2010 r.;

d) art. 65 § 1 i 2 k.c. w związku z art. 300 k.p., przez ich niewłaściwe zastosowanie

polegające na dokonaniu błędnej wykładni oświadczeń woli powódki (ofert z

lutego 2010 r. oraz z 5 lipca 2010 r.), w sytuacji, gdy z niekwestionowanych ustaleń

faktycznych Sądu Okręgowego wynika, że: (-) rzeczywistą wolą powódki w momencie złożenia obu ofert było zawarcie porozumienia o rozwiązaniu dotychczasowej umowy o pracę i jednocześnie nawiązanie nowego stosunku pracy (-) oferta złożona 5 lipca 2010 r. miała na celu zastąpienie oferty poprzedniej złożonej 1 lutego 2010 r.: (-) powódka nie złożyłaby oświadczenia woli o rozwiązaniu umowy o pracę bez jednoczesnego nawiązania nowego stosunku pracy, a więc obydwa pisma należy traktować jako jedną ofertę;

e) art. 70 k.c. w związku z art. 66 § 2 k.c. w związku z art. 300 k.p., przez ich niewłaściwe zastosowanie, polegające na bezzasadnym stwierdzeniu, że doszło do skutecznego zawarcia porozumienia o rozwiązaniu umowy o pracę powódki, w sytuacji gdy oświadczenie o przyjęciu oferty rozwiązania stosunku pracy za porozumieniem stron zostało złożone przez pozwanego w chwili, gdy oferta ta nie wiązała już powódki (tj. 8 września 2010 r.), a ponadto oświadczenie to dotyczyło jedynie części tej oferty, w zakresie rozwiązania stosunku pracy, i pomijało zupełnie tę jej część, która dotyczyła nawiązania nowego stosunku pracy;

f) art. 86 § 1 i 2 k.c. w związku z art. 300 k.p., przez ich niezastosowanie, w sytuacji gdy z niekwestionowanych ustaleń przyjętych za podstawę zaskarżonego wyroku wynika, że błąd powódki został wywołany podstępnie przez drugą stronę, a to przez poinformowanie jej, iż pracodawca zawrze z nią nową umowę o pracę pod warunkiem złożenia oświadczenia o rozwiązaniu dotychczasowej umowy za porozumieniem stron.

Powódka wniosła o uchylenie wyroku Sądu drugiej instancji w całości i

przekazanie sprawy temu Sądowi do ponownego rozpoznania oraz o zasądzenie

kosztów postępowania kasacyjnego.

W odpowiedzi na powyższe zarzuty, pozwany reprezentowany przez profesjonalnego pełnomocnika, na podstawie art.398³. art.398⁷ § 1. art.398¹⁴ wniósł o wydanie postanowienia o odmowie przyjęcia skargi kasacyjnej do rozpoznania z uwagi brak spełnienia ustawowych przesłanek określonych przepisem art. 398⁹§ 1 pkt 4 k.p.c.

Nadto z ostrożności procesowej wniósł o:

2. o oddalenie skargi kasacyjnej jako pozbawionej usprawiedliwionych podstaw

w rozumieniu art. 398¹⁴ k.p.c.

- bowiem zaskarżony wyrok nie zawiera jakichkolwiek naruszeń prawa wskazanych w art.398³ k.p.c.

- bowiem zaskarżony wyrok w pełni odpowiada prawu, nawet gdyby uznać, że jego uzasadnienie jest błędne (art. 389¹⁴ in fine). W uzasadnieniu podniósł, iż wniesiona skarga kasacyjna nie uzasadnia jej przyjęcia do rozpoznania, jak i również nie zasługuje na uwzględnienie.

Wyrokiem z dnia 27 lutego 2012 roku, wydanym w sprawie o sygn. akt I PK 189/12, Sąd Najwyższy po rozpoznaniu skargi kasacyjnej powódki E. G. **uchylił zaskarżony wyrok i przekazał sprawę Sądowi Okręgowemu w Piotrkowie Trybunalskim - Sądowi Pracy i Ubezpieczeń Społecznych do ponownego rozpoznania i orzeczenia o kosztach postępowania kasacyjnego.**

Sąd Najwyższy zważył, iż skarga kasacyjna ma uzasadnione podstawy, co dotyczy zarówno naruszenia przepisów postępowania, jak i prawa materialnego. Podstawowe znaczenie w rozpoznawanej sprawie miała bowiem, zdaniem

Sądu Najwyższego, prawidłowa materialnoprawna ocena czynności podjętych przez strony, w szczególności złożonych przez nie oświadczeń, w celu ustalenia, czy doszło do rozwiązania łączącej strony umowy o pracę na mocy porozumienia stron (art. 30 § 1 pkt 1 k.p.), a jeśli nie - jakie roszczenia przysługują w takiej sytuacji powódce.

Po przytoczeniu ustaleń faktycznych poczynionych przez Sąd Rejonowy oraz rozważań Sądu Okręgowego, Sąd Najwyższy wskazał, iż każdy z Sądów dopuścił się uchybień przy dokonywaniu oceny materialnoprawnej ustalonych faktów. Uchybienia te zaważyły zaś na rozstrzygnięciu sprawy. Sąd Najwyższy podniósł, iż przede wszystkim poważne zastrzeżenia budzi przyjęcie przez Sąd Okręgowy, że 31 sierpnia 2010 r. doszło do zawarcia przez strony porozumienia o rozwiązaniu umowy o pracę. Miało to być - według ustaleń i ocen Sądu Okręgowego - porozumienie stanowiące samodzielną, odrębną czynność prawną, niezależną od wcześniejszych oświadczeń woli składanych przez strony. Sąd Okręgowy powołał się nawet na własnoręczny podpis powódki na takim porozumieniu. Nie wiadomo przy tym, jaki dokument sporządzony 31 sierpnia 2010 r. Sąd Okręgowy miał na uwadze, ponieważ nie odwołał się do żadnego konkretnego dokumentu znajdującego się w aktach osobowych albo aktach sądowych. W aktach osobowych powódki nie ma dokumentu datowanego na 31 sierpnia 2010 r., który można by uznać za umowę o rozwiązaniu umowy o pracę na mocy porozumienia stron (art. 30 § 1 pkt 1 k.p.). Umowa taka wymaga złożenia zgodnych oświadczeń woli przez obie strony. W aktach osobowych powódki (k.83/B) znajduje się jedynie datowane na 31 sierpnia 2010 r. pismo strony pozwanej, informujące powódkę o rozwiązaniu umowy o pracę z tym dniem na mocy porozumienia stron oraz o przysługiwaniu powódce w związku z tym odprawy emerytalnej. Pismo to ma w nagłówku adnotację „dotyczy: odprawy emerytalnej”. Znajduje się na nim podpis dyrektora strony pozwanej oraz podpisy innych osób, ale żaden z nich nie jest podpisem powódki. Z kolei w aktach sądowych (k. 7) znajduje się kserokopia dokumentu zatytułowanego „rozwiązanie umowy o pracę za porozumieniem stron”, datowanego na 31 sierpnia 2010 r., na którym widnieje jedynie podpis dyrektora strony pozwanej jako pracodawcy, nie ma jednak podpisu powódki jako pracownika. W tych okolicznościach ustalenie przez Sąd Okręgowy, że strony zawarły 31 sierpnia 2010 r. porozumienie o rozwiązaniu umowy o pracę budzi poważne zastrzeżenia, zwłaszcza w zestawieniu z brakiem odniesienia się przy tym ustaleniu do jakiegokolwiek dowodu zgromadzonego w postępowaniu sądowym (dokumentu lub zeznań świadka albo strony). Częściowo uzasadnione są w tej sytuacji, zdaniem Sądu Najwyższego, kasacyjne zarzuty naruszenia przepisów postępowania, co dotyczy zwłaszcza naruszenia art. 378 § 1 k.p.a, art. 381 k.p.c. oraz art. 316 § 2 k.p.c. w związku z art. 391 § 1 k.p.c. Do zarzucanych naruszeń doszło w wyniku oparcia rozstrzygnięcia Sądu Okręgowego na ustaleniu, że na umowie stron z 31 sierpnia 2010 r., w sprawie rozwiązania umowy o pracę za porozumieniem, znajduje się rzekomo podpis powódki, chociaż fakt taki nie został zgłoszony przez żadną ze stron w toku postępowania, czy to w postaci twierdzeń, czy zarzutu procesowego, ani nie został podniesiony przez stronę pozwaną w formie zarzutu apelacyjnego w apelacji od wyroku Sądu Rejonowego, a więc nie był przedmiotem postępowania dowodowego na rozprawie przed Sądem pierwszej instancji, ani przed Sądem odwoławczym. Powódka dowiedziała się o takim fakcie z uzasadnienia wyroku Sądu Okręgowego. W apelacji strona pozwana nie podniosła okoliczności złożenia przez powódkę podpisu na porozumieniu z 31 sierpnia 2010 r., nie przedstawiła też takiego twierdzenia w postępowaniu apelacyjnym, aż do zamknięcia rozprawy w drugiej instancji. Powódka nie miała w związku z tym możliwości ustosunkowania się do tej okoliczności, która stanowiła dla Sądu Okręgowego podstawowy argument dla dokonania zmiany wyroku Sądu Rejonowego i oddalenia powództwa. Przyjmując jako podstawę faktyczną rozstrzygnięcia ustalenie okoliczności, której nie podnosiła żadna ze stron, w ocenie Sądu Najwyższego, Sąd Okręgowy wykroczył poza granice apelacji i orzekł wbrew dowodom zgromadzonym do tej pory w aktach sprawy. Być może strony złożyły w dniu 31 sierpnia 2010 r. zgodne oświadczenia woli, składające się na porozumienie o rozwiązaniu umowy o pracę (powódka temu przeczy), choćby w sposób dorozumiany (art. 60 k.c.), jednak nie wynika to w żaden sposób z dokumentów, którymi dysponował Sąd Okręgowy, złożonych do akt sądowych.

Zdaniem Sądu Najwyższego trafny jest także kasacyjny zarzut naruszenia art. 328 § 2 k.p.c. w związku z art. 391 § 1 k.p.c., do czego doszło w wyniku braku wyjaśnienia w pisemnym uzasadnieniu zaskarżonego orzeczenia, na jakiej podstawie (w oparciu o jakie dowody zgromadzone w dotychczasowym postępowaniu - art. 382 k.p.c.), Sąd Okręgowy przyjął, że doszło do zawarcia przez strony 31 sierpnia 2010 r. porozumienia w sprawie rozwiązania umowy o pracę z tym dniem, w sytuacji gdy strona pozwana nie twierdziła dotąd, że doszło do złożenia przez powódkę podpisu pod dokumentem stanowiącym swoisty projekt umowy o rozwiązaniu umowy o pracę za porozumieniem stron.

Nieuzasadnione są natomiast, zdaniem Sądu Najwyższego, pozostałe zarzuty natury procesowej, co dotyczy zwłaszcza naruszenia przez Sąd Okręgowy art. 386 § 4 k.p.c. oraz zarzut pozbawienia powódki możliwości obrony swych praw o charakterze nieważności postępowania (art. 379 pkt 5 k.p.c.).

Za częściowo uzasadnione Sąd Najwyższy uznał natomiast zarzuty naruszenia prawa materialnego. Zaskarżony wyrok narusza bowiem art. 30 § 1 pkt 1 k.p. oraz art. 66 § 1 i 2 k.c. w związku z art. 300 k.p. w wyniku pominięcia (nierozważenia) przez Sąd Okręgowy znaczenia ustnych uzgodnień stron dokonanych w styczniu 2010 r. oraz treści podań powódki z 30 stycznia 2010 r. i z 5 lipca 2010 r. Stało się tak w związku z przyjęciem przez Sąd Odwoławczy (do czego nie było podstaw w dotychczas zgromadzonym materiale), że do rozwiązania wiążącej strony umowy o pracę za porozumieniem stron doszło w wyniku złożenia przez obie strony 31 sierpnia 2010 r. zgodnych oświadczeń woli, chociaż na znajdującym się w aktach sprawy dokumencie o rozwiązaniu umowy o pracę za porozumieniem stron (k. 7) brak jest odpisu powódki (mimo to Sąd Okręgowy przyjął, że powódka złożyła na tym dokumencie własnoręczny podpis). Brak dokumentu podpisanego przez obie strony wykluczał możliwość ustalenia, że porozumienie o rozwiązaniu umowy o pracę opierało się na zgodnych oświadczeniach woli obu stron odzwierciedlonych w podpisach złożonych w dacie sporządzenia tego dokumentu (nie można wykluczyć, że powódka w inny sposób złożyła 31 sierpnia 2010 r. oświadczenie wyrażające zgodę na rozwiązanie umowy za porozumieniem stron, jednak takiej okoliczności Sąd Okręgowy nie ustalił). Konieczne jest w związku z tym precyzyjne ustalenie przez Sąd Okręgowy kiedy, w jaki sposób (na piśmie, ustnie czy w sposób dorozumiany) oraz w jakich okolicznościach zostały złożone zgodne oświadczenia woli stron o rozwiązaniu umowy o pracę na mocy porozumienia (art. 30 § 1 pkt 1 k.p.). Jeżeli jako oświadczenie woli pracodawcy potraktować pismo z 31 sierpnia 2010 r. (noszące w nagłówku tytuł „dotyczy: odprawy emerytalnej”), konieczne jest ustalenie, kiedy dotarło do powódki to oświadczenie strony pozwanej (powódka twierdzi, że otrzymała oświadczenie strony pozwanej z 31 sierpnia 2010 r. o rozwiązaniu umowy o pracę za porozumieniem stron dopiero 8 września 2010 r. za pośrednictwem poczty) i w jaki sposób powódka na nie zareagowała (jakie oświadczenie i kiedy złożyła w związku z oświadczeniem pracodawcy z 31 sierpnia 2010 r.). Sąd Najwyższy przypomniał przy tym, że 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 (art. 61 k.c.). Nie stanowi zaś oświadczenia woli rodzącego skutki prawne dokonanie na podaniu powódki adnotacji „zgoda” albo „zgoda nieudzielona”, jeżeli do powódki nie dotarła (w jakikolwiek sposób - art. 61 k.c.) informacja o dokonaniu takiej adnotacji, a ściślej - o zawartym w tej adnotacji oświadczeniu woli strony pozwanej. Oświadczenie woli wywołuje skutki prawne z chwilą, gdy dotarło do adresata w sposób, który pozwalał na zapoznanie się z jego treścią. Porozumienie stron stosunku pracy o jego rozwiązaniu (art. 30 § 1 pkt 1 k.p.) jest z punktu widzenia prawa cywilnego umową. Umowa może być zawarta w różny sposób, jednak w każdym przypadku, jako czynność prawna co najmniej dwustronna, wymaga złożenia zgodnych oświadczeń woli stron tej czynności prawnej (por. co do nawiązania stosunku pracy art. 11 k.p., co do umów prawa cywilnego - ogólne przepisy Kodeksu cywilnego o zawieraniu umów). Umowa może być zawarta także w drodze negocjacji (art. 72 k.c.) albo w drodze złożenia i przyjęcia oferty (art. 66 i nast. k.c.). Przy dokonywaniu subsumcji ustalonego przez Sąd Rejonowy stanu faktycznego Sąd Okręgowy pominął (nie rozważył ich) okoliczności prowadzenia przez strony (powódkę osobiście, a w imieniu strony pozwanej zastępczynię dyrektora J. W. (1)) w końcu stycznia 2010 r. uzgodnień co do warunków rozwiązania umowy za porozumieniem stron i ponownego zatrudnienia powódki na pół etatu od 1 września 2010 r. Uzgodnienia te powinny być poddane ocenie w kontekście regulacji dotyczącej negocjacji (art. 72 k.c.), w szczególności co do ich zakresu i ewentualnego porozumienia we wszystkich kwestiach, które był przedmiotem negocjacji, co pozwoli na ustalenie i ocenę, czy podczas rozmowy w styczniu 2010 r. strony zawarły ustne porozumienie dotyczące rozwiązania umowy o pracę za porozumieniem stron oraz dalszego zatrudnienia powódki u pozwanego pracodawcy w wymiarze połowy etatu. Uzgodnienia te pozostały poza zakresem rozważań Sądu Okręgowego, chociaż mogły wywrzeć skutki materialnoprawne w sferze stosunków zobowiązaniowych będących przedmiotem sprawy. Stanowi to zarzucane w skardze kasacyjnej naruszenie art. 66 § 1 k.c. oraz art. 65 § 1 i 2 k.c. w związku z art. 300 k.p. przez ich niezastosowanie. Sąd Okręgowy pominął także szczegółową analizę znaczenia złożenia przez powódkę dwukrotnie (1 lutego 2010 r. i 9 lipca 2010 r.) podań o rozwiązanie umowy za porozumieniem stron i ponowne zatrudnienie na pół etatu. Podania te powinny być poddane ocenie według przesłanek określonych w art. 66 § 1 i 2 k.c. Można bowiem przyjąć, że stanowiły ofertę w rozumieniu prawa cywilnego. Można przyjąć, że powódka dwukrotnie złożyła stronie pozwanej

ofercie obejmującej warunki rozwiązania łączącej strony umowy o pracę za porozumieniem stron. W obu przypadkach oferta, chociaż rozpisana na dwa dokumenty - jeden zawierający propozycję rozwiązania umowy o pracę na mocy porozumienia stron, drugi prośbę o ponowne zatrudnienie na pół etatu - stanowiła pewną całość, obejmując warunki, na jakich powódka była gotowa zawrzeć porozumienie o rozwiązaniu umowy o pracę. Warunki te obejmowały datę rozwiązania stosunku pracy oraz ponowne zatrudnienie powódki na pół etatu. Powódka wyrażała wolę rozwiązania umowy o pracę za porozumieniem stron i ponownego zawarcia z pozwanym pracodawcą od następnego dnia umowy o pracę w wymiarze połowy etatu. Strona pozwana mogła albo wyrazić zgodę na proponowane przez powódkę warunki (w tym ponowne jej zatrudnienie na pół etatu), co prowadziłoby do zawarcia umowy w wyniku przyjęcia oferty na tych warunkach (art. 70 § 1 k.c.), albo zaproponować własne warunki, co stanowiłoby jednak nową ofertę (art. 68 k.c.), którą z kolei powódka mogła przyjąć albo odrzucić. Przyjęcie przez stronę pozwaną tylko niektórych warunków oferty powódki (co do samego rozwiązania umowy o pracę, ale już bez ponownego -ile u zatrudnienia powódki) nie może być traktowane jako oświadczenie prowadzące do zawarcia porozumienia o rozwiązaniu umowy o pracę, a jedynie jako stanowiące nową ofertę. (Nie chodzi przy tym o warunek w rozumieniu art. 89-94 k.c, lecz o podmiotowo istotne postanowienia umowy o rozwiązaniu umowy o pracę za nowy porozumieniem stron.) Podstawową zasadą prawa umów jest to, że do zawarcia umowy dochodzi wówczas, gdy strony uzgodnią wszystkie warunki (gdy dojdą do porozumienia co do wszystkich postanowień umowy). Stanowczego ustalenia wymaga w związku z tym zdaniem Sądu Najwyższego, czy strona pozwana przyjęła warunki oferty powódki zawarte w jej dwóch podaniach datowanych na 30 stycznia 2010 roku, czy też nie, a jeśli przyjęła, to kiedy, w jaki sposób i w jakich okolicznościach. W tym kontekście Sąd Najwyższy przypomniał, że zgodnie z art. 66 § 2 k.c. oferta powinna być przyjęta niezwłocznie albo bez nieuzasadnionego opóźnienia - w przeciwnym razie przestaje wiązać z upływem czasu, w którym składający ofertę (w tym przypadku powódka) mógł otrzymać odpowiedź wysłaną bez nieuzasadnionego opóźnienia. Ponieważ Sądy obu instancji nie dokonały w tym przedmiocie odpowiednich ustaleń, można w tej chwili jedynie przypuszczać, zdaniem Sądu Najwyższego, że powódka prawdopodobnie nie otrzymała na swoją pierwszą ofertę odpowiedzi obu stron pozwanej, skoro 5 lipca 2010 r. ofertę ponowiła, tyle że na innych warunkach co do terminu rozwiązania umowy - zaproponowała rozwiązanie umowy o pracę z dniem 31 stycznia 2011 r., uzasadniając to możliwością nabycia w styczniu 2011 r. prawa do gratyfikacji jubileuszowej, oraz zatrudnienie jej na pół etatu od 1 lutego 2011 r. Również co do tej drugiej oferty stanowczego ustalenia wymaga, czy strona pozwana przyjęła warunki zawarte w dwóch podaniach powódki datowanych na 5 lipca 2010 r., czy też nie, a jeśli tak, to kiedy, w jaki sposób i w jakich okolicznościach. Gdyby miało się okazać, po dokonaniu stosownych ustaleń, że strona pozwana nie przyjęła warunków umowy proponowanych przez powódkę (w obu przypadkach wszystkich warunków, zawartych łącznie w dwóch podaniach), należałoby uznać, że nie doszło do zawarcia umowy (złożenia przez strony co zgodnych oświadczeń woli) o rozwiązaniu umowy o pracę za porozumieniem stron w następstwie złożenia przez powódkę oferty i przyjęcia jej przez stronę pozwaną.

Powyższe rozważania prowadzą do wniosku, zdaniem Sądu Najwyższego, że trafny jest kasacyjny zarzut naruszenia art. 66 § 1 i 2 k.c. w związku z art. 300 k.p., przez ich niezastosowanie, w szczególności brak pogłębionej analizy poszczególnych czynności (działań i zaniechań) stron, w sytuacji gdy kolejne podania powódki (z 30 stycznia 2010 r. i z 5 lipca 2010 r.) wymagały oceny w kontekście przepisów o ofercie. W żaden sposób nie można przy tym przyjąć, że swoją ofertą z 1 lutego 2010 r. powódka była związana przez siedem miesięcy aż do 31 sierpnia 2010 r. Gdyby miało się okazać, że nie doszło do złożenia przez strony zgodnych oświadczeń woli o rozwiązaniu umowy o pracę za porozumieniem stron (art. 30 § 1 pkt 1 k.p.), oceny wymagałoby obecnie, jakie roszczenia przysługują powódce w takiej sytuacji. Jednocześnie zbędne byłoby rozważanie, czy powódka miała podstawy, aby uchylić się od skutków swojego oświadczenia woli jako złożonego pod wpływem błędu. Stąd zarzut naruszenia art. 86 § 1 i 2 k.c. w związku z art. 300 k.p. jest na obecnym etapie postępowania chybiony. Sąd Rejonowy rozważał sprawę wyłącznie w kontekście uchylenia się przez powódkę od skutków oświadczenia woli złożonego 1 lutego 2010 r., pominął natomiast ocenę zachowań obu stron w kontekście skutecznego zawarcia porozumienia o rozwiązaniu umowy o pracę. Uzasadniony jest kasacyjny zarzut naruszenia art. 65 § 1 i 2 k.c. w związku z art. 300 k.p., przez zaniechanie dokonania wykładni oświadczeń powódki (jej ofert z 30 stycznia 2010 r. i z 5 lipca 2010 r.), w szczególności brak rozważenia twierdzeń powódki, że: jej rzeczywistą wolą w momencie złożenia obu ofert było zawarcie porozumienia o rozwiązaniu dotychczasowej umowy o pracę i jednocześnie nawiązanie nowego stosunku pracy; nowa oferta złożona 9 lipca 2010 r. miała na celu

zastąpienie oferty poprzedniej, złożonej 1 lutego 2010 r.; powódka nie złożyłaby oświadczenia woli o rozwiązaniu umowy o pracę bez jednoczesnego nawiązania nowego stosunku pracy, a więc obydwa pisma należy traktować jako jedną ofertę. Wspomniano już wcześniej, że 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 (art. 61 § 1 k.c.). Gdyby miało się okazać, że oświadczenie woli strony pozwanej o przyjęciu oferty dotarło do powódki dopiero w chwili powiadomienia jej o rozwiązaniu umowy o pracę za porozumieniem stron z dniem 31 sierpnia 2010 r. (powódka twierdzi, że takie oświadczenie strony pozwanej dotarło do niej dopiero 8 września 2010 r. za pośrednictwem poczty), 21 wówczas należałoby podzielić także kasacyjny zarzut naruszenia art. 70 k.c. w związku z art. 66 § 2 k.c. w związku z art. 300 k.p., przez ich niewłaściwe zastosowanie, polegające na przyjęciu, że doszło do skutecznego zawarcia porozumienia o rozwiązaniu umowy o pracę łączącej strony, w sytuacji, gdy oświadczenie strony pozwanej o przyjęciu oferty powódki rozwiązania stosunku pracy za porozumieniem stron nie zostało złożone niezwłocznie albo bez nieuzasadnionego opóźnienia, a ponadto dotyczyło jedynie części tej oferty, w zakresie rozwiązania stosunku pracy, pomijając zupełnie tę jej część, która dotyczyła nawiązania nowego stosunku pracy. Wszystkie opisane naruszenia prawa procesowego i materialnego uzasadniały uwzględnienie skargi kasacyjnej i wydanie przez Sąd Najwyższy orzeczenia na podstawie art. 398¹ § 5 k.p.c.

Sąd Okręgowy – Sąd Pracy i Ubezpieczeń Społecznych zważył, co następuje:

apelacja jest zasadna i skutkuje koniecznością uchylecia zaskarżonego wyroku oraz przekazania sprawy Sądowi I instancji do ponownego rozpoznania.

Wydanie wyroku wymaga bowiem przeprowadzenia postępowania dowodowego w całości.

Ponownie rozpoznając sprawę, Sąd Rejonowy w pierwszej kolejności ustali kiedy, w jaki sposób (na piśmie, ustnie czy w sposób dorozumiany) oraz w jakich okolicznościach zostały złożone zgodne oświadczenia woli stron o rozwiązaniu umowy o pracę na mocy porozumienia (art. 30 § 1 pkt 1 k.p.). Jeżeli bowiem, jako oświadczenie woli pracodawcy potraktować pismo z 31 sierpnia 2010 r. (noszące w nagłówku tytuł „dotyczy: odprawy emerytalnej”), konieczne jest ustalenie, kiedy dotarło do powódki powyższe oświadczenie strony pozwanej (powódka twierdzi, że otrzymała oświadczenie strony pozwanej z 31 sierpnia 2010 r. o rozwiązaniu umowy o pracę za porozumieniem stron dopiero 8 września 2010 r. za pośrednictwem poczty) i w jaki sposób powódka na nie zareagowała (jakie oświadczenie i kiedy złożyła w związku z oświadczeniem pracodawcy z 31 sierpnia 2010 r.). Wszak pamiętać należy, iż 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 (art. 61 k.c.). Nie stanowi oświadczenia woli rodzącego skutki prawne dokonanie na podaniu powódki adnotacji „zgoda” albo „zgoda nieudzielona”, jeżeli do powódki nie dotarła (w jakikolwiek sposób - art. 61 k.c.) informacja o dokonaniu takiej adnotacji, a ściślej - o zawartym w tej adnotacji oświadczeniu woli strony pozwanej. Oświadczenie woli wywołuje skutki prawne z chwilą, gdy dotarło do adresata w sposób, który pozwalał na zapoznanie się z jego treścią. Porozumienie stron stosunku pracy o jego rozwiązaniu (art. 30 § 1 pkt 1 k.p.) jest z punktu widzenia prawa cywilnego umową. Umowa może być zawarta w różny sposób, jednak w każdym przypadku, jako czynność prawna co najmniej dwustronna, wymaga złożenia zgodnych oświadczeń woli stron tej czynności prawnej (por. co do nawiązania stosunku pracy art. 11 k.p., co do umów prawa cywilnego - ogólne przepisy Kodeksu cywilnego o zawieraniu umów). Umowa może być zawarta także w drodze negocjacji (art. 72 k.c.) albo w drodze złożenia i przyjęcia oferty (art. 66 i nast. k.c.). Sąd Rejonowy winien więc dokonać oceny prowadzenia przez strony (powódkę osobiście, a w imieniu strony pozwanej zastępczynię dyrektora J. W. (1)) w końcu stycznia 2010 r. uzgodnień co do warunków rozwiązania umowy za porozumieniem stron i ponownego zatrudnienia powódki na pół etatu od 1 września 2010 r. w kontekście regulacji dotyczącej negocjacji (art. 72 k.c.), w szczególności co do ich zakresu i ewentualnego porozumienia we wszystkich kwestiach, które był przedmiotem negocjacji, co pozwoli na ustalenie i ocenę, czy podczas rozmowy w styczniu 2010 r. strony zawarły ustne porozumienie dotyczące rozwiązania umowy o pracę za porozumieniem stron oraz dalszego zatrudnienia powódki u pozwanego pracodawcy w wymiarze połowy etatu. Sąd Rejonowy pominął także szczegółową analizę znaczenia złożenia przez powódkę dwukrotnie (1 lutego 2010 r. i 9 lipca 2010 r.) podać o rozwiązanie umowy za porozumieniem stron i ponowne zatrudnienie na pół etatu. Podania te powinny być poddane ocenie według

przesłanek określonych w art. 66 § 1 i 2 k.c. Można bowiem przyjąć, że stanowiły ofertę w rozumieniu prawa cywilnego. Można przyjąć, że powódka dwukrotnie złożyła stronie pozwanej ofertę obejmującą warunki rozwiązania łączącej strony umowy o pracę za porozumieniem stron. W obu przypadkach oferta, chociaż rozpisana na dwa dokumenty - jeden zawierający propozycję rozwiązania umowy o pracę na mocy porozumienia stron, drugi prośbę o ponowne zatrudnienie na pół etatu - stanowiła pewną całość, obejmując warunki, na jakich powódka była gotowa zawrzeć porozumienie o rozwiązaniu umowy o pracę. Warunki te obejmowały datę rozwiązania stosunku pracy oraz ponowne zatrudnienie powódki na pół etatu. Powódka wyrażała wolę rozwiązania umowy o pracę za porozumieniem stron i ponownego zawarcia z pozwanym pracodawcą od następnego dnia umowy o pracę w wymiarze połowy etatu. Strona pozwana mogła albo wyrazić zgodę na proponowane przez powódkę warunki (w tym ponowne jej zatrudnienie na pół etatu), co prowadziłoby do zawarcia umowy w wyniku przyjęcia oferty na tych warunkach (art. 70 § 1 k.c.), albo zaproponować własne warunki, co stanowiłoby jednak nową ofertę (art. 68 k.c.), którą z kolei powódka mogła przyjąć albo odrzucić. Przyjęcie przez stronę pozwaną tylko niektórych warunków oferty powódki (co do samego rozwiązania umowy o pracę, ale już bez ponownego -ile u zatrudnienia powódki) nie może być traktowane jako oświadczenie prowadzące do zawarcia porozumienia o rozwiązaniu umowy o pracę, a jedynie jako stanowiące nową ofertę. Ustalenia wymaga w związku z tym, czy strona pozwana przyjęła warunki oferty powódki zawarte w jej dwóch podaniach datowanych na 30 stycznia 2010 roku, czy też nie, a jeśli przyjęła, to kiedy, w jaki sposób i w jakich okolicznościach. Należy w tym kontekście przypomnieć, że zgodnie z art. 66 § 2 k.c. oferta powinna być przyjęta niezwłocznie albo bez nieuzasadnionego opóźnienia - w przeciwnym razie przestaje wiązać z upływem czasu, w którym składający ofertę (w tym przypadku powódka) mógł otrzymać odpowiedź wysłaną bez nieuzasadnionego opóźnienia. Również co do tej drugiej oferty stanowczego ustalenia wymaga, czy strona pozwana przyjęła warunki zawarte w dwóch podaniach powódki datowanych na 5 lipca 2010 r., czy też nie, a jeśli tak, to kiedy, w jaki sposób i w jakich od okolicznościach. Gdyby miało się okazać, po dokonaniu stosownych ustaleń, że strona pozwana nie przyjęła warunków umowy proponowanych przez powódkę (w obu przypadkach wszystkich warunków, zawartych łącznie w dwóch podaniach), należałoby uznać, że nie doszło do zawarcia umowy (złożenia przez strony co zgodnych oświadczeń woli) o rozwiązaniu umowy o pracę za porozumieniem stron w następstwie złożenia przez powódkę oferty i przyjęcia jej przez stronę pozwaną. Gdyby miało się okazać, że nie doszło do złożenia przez strony zgodnych oświadczeń woli o rozwiązaniu umowy o pracę za porozumieniem stron (art. 30 § 1 pkt 1 k.p.), oceny wymagałoby obecnie, jakie roszczenia przysługują powódce w takiej sytuacji. Jednocześnie zbędne byłoby rozważanie, czy powódka miała podstawy, aby uchylić się od skutków swojego oświadczenia woli jako złożonego pod wpływem błędu. Sąd Rejonowy rozważając bowiem sprawę wyłącznie w kontekście uchylecia się przez powódkę od skutków oświadczenia woli złożonego 1 lutego 2010 r., pominął natomiast ocenę zachowań obu stron w kontekście skutecznego zawarcia porozumienia o rozwiązaniu umowy o pracę. W razie ustalenia, że oświadczenie woli strony pozwanej o przyjęciu oferty dotarło do powódki dopiero w chwili powiadomienia jej o rozwiązaniu umowy o pracę za porozumieniem stron z dniem 31 sierpnia 2010 r. (powódka twierdzi, że takie oświadczenie strony pozwanej dotarło do niej dopiero 8 września 2010 r. za pośrednictwem poczty), Sąd dokona oceny powyższej okoliczności w kontekście przepisów art. 70 k.c. w związku z art. 66 § 2 k.c. w związku z art. 300 k.p.

Mając powyższe rozważania na uwadze, Sąd Okręgowy na podstawie art. 386 § 4 k.p.c. orzekł jak w sentencji.

O kosztach orzeczono na podstawie art. 108§ 2 k.p.c.

\