

Wyrok z dnia 20 czerwca 2001 r.

I PKN 475/00

Ustaleniom w ramach zgodnych oświadczeń woli (art. 60 w związku z art. 66 i 72 KC) podlega rozwiązanie umowy o pracę na mocy porozumienia stron na podstawie art. 30 § 1 pkt 1 KP. Nie jest nimi objęte istnienie przyczyn dotyczących zakładu pracy, o jakich mowa w art. 1 ust. 1 i 2 w związku z art. 10 ust. 1 i art. 11 ustawy z dnia 28 grudnia 1989 r. o szczególnych zasadach rozwiązywania z pracownikami stosunków pracy z przyczyn dotyczących zakładu pracy oraz o zmianie niektórych ustaw (Dz.U. z 1990 r. Nr 4, poz. 19 ze zm.).

Przewodniczący SSN Katarzyna Gonera (sprawozdawca), Sędziowie SN: Józef Iwulski, Andrzej Wasilewski.

Sąd Najwyższy, po rozpoznaniu w dniu 20 czerwca 2001 r. sprawy z powództwa Wiesławy D. przeciwko Zakładowi Narzędziowemu „M+R“ Spółce z o.o. w G. o ustalenie sposobu rozwiązania umowy o pracę, na skutek kasacji strony pozwanej od wyroku Sądu Okręgowego-Sądu Pracy i Ubezpieczeń Społecznych w Krakowie z dnia 14 marca 2000 r. [...]

o d d a l i ł kasację.

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

Sąd Rejonowy-Sąd Pracy w Gorlicach wyrokiem z 23 listopada 1999 r. ustalił, że umowa o pracę łącząca powódkę Wiesławę D. i stronę pozwaną Zakład Narzędziowy „M+R“ Spółkę z o.o. w G. została rozwiązana z dniem 31 sierpnia 1999 r. na mocy porozumienia stron z przyczyn dotyczących zakładu pracy w związku z art. 10 ustawy z dnia 28 grudnia 1989 r. (Dz.U. z 1990 r. Nr 4, poz. 19 ze zm.).

Sąd Rejonowy ustalił, że powódka, zatrudniona u strony pozwanej na stanowisku specjalisty do spraw płac, złożyła pisemną prośbę o rozwiązanie z nią umowy o pracę na zasadzie porozumienia stron z dniem 24 sierpnia 1999 r. Prezes zarządu pozwanej Spółki Henryk M. wyraził zgodę na rozwiązanie stosunku pracy, ale z

dniem 31 sierpnia 1999 r. Tego dnia dyrektor Władysław R. wręczył powódce pismo o rozwiązaniu z nią umowy o pracę z dniem 31 sierpnia 1999 r. na zasadzie porozumienia stron z przyczyn dotyczących zakładu pracy - wskazując jako podstawę prawną art. 30 § 1 pkt 1 KP w związku z art. 11 ustawy z dnia 28 grudnia 1989 r. - oraz świadectwo pracy podające taką właśnie przyczynę ustania stosunku pracy. Powódka zapoznała się z treścią obu tych pism. W dniu 3 września 1999 r. odebrała przesłane jej pocztą pismo strony pozwanej o anulowaniu „w związku z zaistniałą pomyłką” treści pisma z 31 sierpnia 1999 r. oraz nowe świadectwo pracy. Zgodnie z tymi nowymi dokumentami umowa o pracę została rozwiązana - według pracodawcy - na zasadzie porozumienia stron na podstawie art. 30 § 1 pkt 1 KP, ale już nie z przyczyn dotyczących pracodawcy. Dyrektor Władysław R., który podpisał pisma wręczone powódce 31 sierpnia 1999 r., był upoważniony do składania oświadczeń woli w imieniu pracodawcy w ramach czynności z zakresu prawa pracy, w tym do nawiązywania i rozwiązywania stosunków pracy. Sąd Rejonowy uznał, że powódka ma interes prawny w domaganiu się ustalenia trybu rozwiązania umowy o pracę. Jeżeli umowa została rozwiązana z przyczyn ekonomicznych dotyczących pracodawcy, to powódka nabyła uprawnienie do zasiłku przedemerytalnego natychmiast, bez wyczekiwania przez trzy miesiące. Na podstawie art. 300 KP Sąd Rejonowy zastosował odpowiednio art. 61 KC, zgodnie z którym 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. Odwołanie takiego oświadczenia jest skuteczne, jeżeli doszło jednocześnie z tym oświadczeniem. Powódka zapoznała się z treścią pisma z 31 sierpnia 1999 r. zawierającego oświadczenie osoby uprawnionej do składania oświadczeń w imieniu pracodawcy, dlatego późniejsze odwołanie złożonego oświadczenia woli nie może odnieść skutku prawnego.

Sąd Okręgowy-Sąd Pracy i Ubezpieczeń Społecznych w Krakowie wyrokiem z 14 marca 2000 r. oddalił apelację strony pozwanej. W apelacji skarżąca zarzuciła naruszenie art. 60 KC przez jego niezastosowanie, art. 61 KC przez jego bezpodstawne zastosowanie oraz art. 30 § 1 pkt 1 KP przez jego niezastosowanie.

Sąd Okręgowy stwierdził, że rozwiązanie umowy o pracę za porozumieniem stron na podstawie art. 30 § 1 pkt 1 KP jest dwustronną czynnością prawną, która dochodzi do skutku wówczas, gdy obie strony - pracownik i pracodawca - złożą zgodne oświadczenia woli co do rozwiązania umowy o pracę w ten właśnie sposób (por. wyrok Sądu Najwyższego z 10 września 1976 r., I PR 156/76, OSNCP 1977 nr

7, poz. 116). Nie mogłoby nastąpić rozwiązanie stosunku pracy w tym trybie, gdyby tylko jedna ze stron złożyła oświadczenie tej treści. Z bezspornego stanu faktycznego wynika, że powódka prowadziła z pozwanym pracodawcą rozmowy dotyczące trybu rozwiązania stosunku pracy. Ostatecznie strony uzgodniły, że rozwiązanie umowy o pracę nastąpi na mocy porozumienia stron z przyczyn dotyczących pracodawcy - w związku z treścią art. 10 i art. 11 ustawy z dnia 28 grudnia 1989 r. o szczególnych zasadach rozwiązywania z pracownikami stosunków pracy z przyczyn dotyczących zakładu pracy (Dz.U. z 1990 r., Nr 4, poz. 19 ze zm.). Wskazuje na to pisemne oświadczenie powódki z 25 sierpnia 1999 r., z którego jednoznacznie wynika, że strony postanowiły rozwiązać umowę o pracę na mocy porozumienia stron z dniem 31 sierpnia 1999 r. z przyczyn dotyczących zakładu pracy. W piśmie tym mowa jest również o trzymiesięcznej odprawie dla powódki, jaka należy się pracownikowi w razie rozwiązania stosunku pracy w tym trybie. Strona pozwana nie udowodniła, aby strony zawarły porozumienie o innej treści dotyczące rozwiązania stosunku pracy. Bezzasadny jest zatem zarzut apelacji niezastosowania art. 60 KC, ponieważ Sąd pierwszej instancji uznał, iż strony doszły do porozumienia co do sposobu rozwiązania łączącego je stosunku pracy, czego wyrazem było wręczenie powódce 31 sierpnia 1999 r. pisma potwierdzającego rozwiązanie umowy o pracę w trybie w tym piśmie określonym oraz świadectwa pracy. Zmiana sposobu rozwiązania łączącego strony stosunku pracy mogła nastąpić jedynie w drodze ponownego porozumienia stron, zmieniającego wcześniejsze ustalenia. Nie można uznać za skuteczną zmianę warunków rozwiązania umowy o pracę późniejszego odwołania (anulowania) przez stronę pozwaną jej wcześniejszego oświadczenia woli i zastąpienia go nowym. Byłoby to możliwe tylko wówczas, gdyby powódka zaakceptowała nowe warunki, co jednak nie miało miejsca. Wobec tego w mocy pozostało wcześniejsze rozwiązanie umowy o pracę w drodze porozumienia stron z przyczyn ekonomicznych dotyczących zakładu pracy, uzgodnione w rozmowie powódki z prezesem zarządu i potwierdzone na piśmie. Sąd Okręgowy uznał za słuszny zarzut apelacji dotyczący bezpodstawnego zastosowania przez Sąd Rejonowy art. 61 KC. Zdaniem Sądu Okręgowego przepis ten znajduje zastosowanie w przypadkach składania jednostronnych oświadczeń woli, podczas gdy rozwiązanie umowy o pracę na mocy porozumienia stron jest czynnością prawną opartą na obustronnych zgodnych oświadczeniach woli. Naruszenie art. 61 KC nie wpływa jednak na prawidłowo-

wość rozstrzygnięcia, a wyrok Sądu Rejonowego, mimo częściowo błędnego uzasadnienia, odpowiada prawu.

Kasację od wyroku Sądu Okręgowego wniosła strona pozwana, opierając ją na podstawie naruszenia prawa materialnego przez niezastosowanie art. 66 § 1 KC oraz niewłaściwe zastosowanie art. 60 KC. Skarżąca wniosła o uchylenie w całości zaskarżonego wyroku oraz poprzedzającego go wyroku Sądu Rejonowego i przekazanie sprawy temu Sądowi do ponownego rozpoznania. W uzasadnieniu kasacji skarżąca podniosła, że pismo powódki z 23 sierpnia 1999 r., które zmierzało do rozwiązania umowy o pracę za porozumieniem stron, w swojej treści nie zawierało niczego, co by wskazywało na rozwiązanie umowy z przyczyn ekonomicznych leżących po stronie pozwanej, a zatem z przyczyn dotyczących zakładu pracy. Zdaniem skarżącej z zebranego materiału dowodowego wynika, że te przyczyny w ogóle nie istniały, a jedyną przyczyną rozwiązania umowy o pracę był przyznany przez powódkę i przez nią zawiniony niedobór kasowy. Treść pisma powódki z 23 sierpnia 1999 r. należy ocenić jako ofertę w rozumieniu art. 66 § 1 KC. Wyrażając zgodę na rozwiązanie umowy o pracę za porozumieniem stron, strona pozwana przyjęła pisemną ofertę powódki i to porozumienie należy uznać za wiążące. Zebrany materiał dowodowy nie dostarczył dowodów wskazujących na zmianę przez strony treści porozumienia z 24 sierpnia 1999 r. - tego dnia prezes zarządu pozwanej, po przeprowadzeniu z powódką rozmowy, wyraził zgodę na rozwiązanie umowy za porozumieniem stron. Treść pisma powódki zawierającego prośbę o udzielenie do dnia 15 października 1999 r. terminu na spłatę zaciągniętej pożyczki remontowej, dowodzi, że zamiarem powódki nie było doprowadzenie do rozwiązania umowy o pracę z przyczyn ekonomicznych dotyczących strony pozwanej. Bez wpływu na treść porozumienia z 24 sierpnia 1999 r. pozostaje pismo powódki z 25 sierpnia 1999 r., na które powołał się Sąd Okręgowy, ponieważ pismo to zostało doręczone stronie pozwanej już po zawarciu porozumienia, a ponadto treść tego pisma została odwołana przez powódkę 31 sierpnia 1999 r. Do chwili odwołania można było pismo z 25 sierpnia 1999 r. potraktować jedynie jako propozycję zmiany porozumienia z 24 sierpnia 1999 r. w zakresie przyjęcia przyczyn ekonomicznych leżących po stronie pracodawcy. Bezpodstawne potraktowanie przez Sąd pisemnych (powódki) i ustnych (prezesa zarządu pozwanej) oświadczeń stron z 23 i 24 sierpnia 1999 r. jako prowadzenia rokowań co do sposobu rozwiązania umowy o pracę narusza art. 66 § 1 KC o ofercie. Przyjęcie przez Sąd, że bierne zapoznanie się powódki z treścią pisma z 31 sierpnia 1999

r. stanowi zawarcie porozumienia co do rozwiązania umowy z przyczyn leżących po stronie pozwanej narusza art. 60 KC. Treść tego pisma stanowić bowiem mogła jedynie ofertę w rozumieniu art. 66 § 1 KC, dotyczącą zmiany treści porozumienia w kwestii sposobu rozwiązania umowy o pracę i byłoby ono skuteczne, gdyby powódka w sposób wyraźny wyraziła na nie zgodę.

Sąd Najwyższy zważył, co następuje:

Kasacja nie ma usprawiedliwionych podstaw. Oparto ją jedynie na zarzutach naruszenia prawa materialnego - art. 60 KC i art. 66 § 1 KC - co oznacza, że w postępowaniu kasacyjnym wiążący jest ustalony przez Sąd drugiej instancji stan faktyczny, który stanowił podstawę wydania zaskarżonego wyroku (art. 393¹⁵ KPC).

Uzasadnienie naruszenia prawa materialnego obejmuje prawie wyłącznie argumenty odnoszące się do stanu faktycznego. Skarżąca prezentuje przy tym w uzasadnieniu odmienną wersję wydarzeń od ustalonej przez Sąd Okręgowy, która stanowiła podstawę faktyczną rozstrzygnięcia. W istocie skarżąca uzasadnia zarzut niewłaściwego zastosowania prawa materialnego w ten sposób, że jej zdaniem rzeczywisty przebieg wydarzeń był inny od ustalonego (wadliwie) przez Sąd. Oznacza to, że sposób uzasadnienia zarzutów naruszenia prawa materialnego jest nieadekwatny do ich istoty. Nie można kwestionować ustaleń faktycznych, jeżeli jednocześnie nie kieruje się pod adresem zaskarżonego wyroku zarzutów naruszenia przepisów postępowania.

Z ustaleń Sądu Rejonowego - podzielonych w tej części przez Sąd Okręgowy - wynika, że powódka zwróciła się do pozwanego pracodawcy pismem z 23 sierpnia 1999 r. o zwolnienie jej z pracy za porozumieniem stron z dniem 24 sierpnia 1999 r. Prezes zarządu pozwanej Spółki wyraził zgodę na rozwiązanie umowy w tym trybie - na mocy porozumienia stron - ale nie z datą 24 sierpnia, lecz z datą 31 sierpnia 1999 r. Oznacza to, że między stronami w dniu 24 sierpnia 1999 r. nie doszło do ostatecznego porozumienia w kwestii rozwiązania umowy o pracę, albowiem w odpowiedzi na ofertę powódki (z 23 sierpnia 1999 r.) prezes zarządu pozwanej Spółki złożył w imieniu pracodawcy nową ofertę (z 24 sierpnia 1999 r.). Nie ma zatem racji skarżąca w kasacji, że już 24 sierpnia 1999 r. doszło między stronami do uzgodnienia wszelkich warunków rozwiązania stosunku pracy. Oferta powódki z 23 sierpnia 1999 r. nie została przyjęta, a zatem argumentacja kasacji odnosząca się w dużej części do wią-

żącego strony porozumienia z 24 sierpnia 1999 r. i braku podstaw prawnych do późniejszej zmiany owego porozumienia nie ma oparcia w ustalonym stanie faktycznym. Dopiero w piśmie z 25 sierpnia 1999 r. powódka przyjęła ofertę prezesa zarządu pozwanej Spółki co do rozwiązania umowy o pracę za porozumieniem stron z dniem 31 sierpnia 1999 r., a zatem dopiero z tą chwilą doszło do wiążącego porozumienia. W piśmie tym jest mowa również o ustnych uzgodnieniach stron co do tego, że rozwiązanie stosunku pracy nastąpi z przyczyn dotyczących zakładu pracy, przy czym w związku z sytuacją ekonomiczno-finansową Spółki powódka postanowiła „darować Spółce na jej bieżące potrzeby“ należną jej trzymiesięczną odprawę w związku z rozwiązaniem stosunku pracy z przyczyn dotyczących zakładu pracy. W piśmie z 31 sierpnia 1999 r. powódka odwołała swoje oświadczenie woli z 25 sierpnia 1999 r. jako złożone pod wpływem groźby, ale z treści jej pisma wynika, że odwołanie to dotyczy jedynie rezygnacji z odprawy pieniężnej (ponieważ powódka wyraźnie domaga się wypłacenia jej tej odprawy), nie zaś trybu rozwiązania umowy o pracę. Sąd Okręgowy ostatecznie ustalił, że strony uzgodniły - w wyniku ustnego oświadczenia prezesa zarządu z 24 sierpnia 1999 r., zrelacjonowanego przez powódkę, oraz jej pisemnego oświadczenia z 25 sierpnia 1999 r. - że rozwiązanie umowy o pracę nastąpi w trybie porozumienia stron z przyczyn dotyczących zakładu pracy, a pismo pracodawcy z 31 sierpnia 1999 r. stanowiło jedynie potwierdzenie uzgodnionych wcześniej warunków rozwiązania stosunku pracy - co do sposobu, daty (terminu) i przyczyn. Z tego względu brak jest podstaw do traktowania pisma z 31 sierpnia 1999 r. - jak to czyni skarżąca w kasacji - jako nowej oferty w myśl przepisu art. 66 § 1 KC co do zmiany treści porozumienia dotyczącego sposobu rozwiązania umowy o pracę.

Istotne rozbieżności między stanem faktycznym ustalonym przez Sąd Okręgowy a relacją dotyczącą wydarzeń przedstawioną przez skarżącą w kasacji, czynią kasację nieuzasadnioną.

O bezzasadności kasacji przesądziły także inne względy. Uzgodnieniom stron - rokowaniom (art. 72 KC), złożeniu i przyjęciu oferty (art. 66 § 1 KP) oraz ostatecznemu zawarciu porozumienia przez złożenie w dowolny sposób zgodnych oświadczeń stron (art. 60 KC) mogło podlegać jedynie samo rozwiązanie umowy o pracę na mocy porozumienia stron na podstawie art. 30 § 1 pkt 1 KP, nie mogło być natomiast objęte owym porozumieniem istnienie przyczyn dotyczących zakładu pracy, o jakich mowa w art. 1 ust. 1 i 2 w związku z art. 10 ust. 1 i art. 11 ustawy z dnia 28 grudnia 1989 r. Przyczyny te istnieją bowiem obiektywnie i wywołują skutki prawne - na

przykład te uregulowane w ustawie z 28 grudnia 1989 r. - niezależnie od woli i zamiaru stron czynności prawnej. Oznacza to, że przyczyny te nie mogą być objęte oświadczeniem woli stron, bo są elementem obiektywnie istniejącej rzeczywistości, nie podlegającej kształtowaniu wolą stron. Wskazanie przez strony przyczyny rozwiązania umowy o pracę na mocy ich porozumienia nie stanowi elementu oświadczenia woli, którego treścią jest jedynie wywołanie skutku prawnego w postaci ustania stosunku pracy (por. podobny pogląd w odniesieniu do przyczyny wypowiedzenia umowy o pracę wyrażony w wyroku Sądu Najwyższego z dnia 21 listopada 2000 r., I PKN 99/00, dotychczas nie publikowanym).

Sądy obu instancji nie zajmowały się ustalaniem rzeczywistego istnienia przyczyn rozwiązania stosunku pracy wskazanych w piśmie pracodawcy z 31 sierpnia 1999 r. oraz w wydanym powódce tego dnia (pierwszym) świadectwie pracy, a ujętych w art. 1 ust. 1 i 2 ustawy z dnia 28 grudnia 1989 r., w szczególności nie ustalały w ogóle faktycznego istnienia przyczyn ekonomicznych. Sprawę istnienia owych przyczyn potraktowały czysto formalnie, uznając, że skoro pracodawca w taki właśnie sposób uzasadnił rozwiązanie umowy o pracę na mocy porozumienia stron, to znaczy, że przyczyny te musiały istnieć. Kasacja nie zawiera jednak zarzutów naruszenia przepisów postępowania, w ramach których skarżąca mogłaby skutecznie kwestionować ustalenie dotyczące tego, że rozwiązanie z powódką umowy o pracę nastąpiło z przyczyn dotyczących zakładu pracy. Z tego względu podniesiony w uzasadnieniu kasacji argument, iż „z zebranego materiału dowodowego niezbieżnie wynika, że te ostatnie przyczyny w ogóle nie istniały oraz że jedyną przyczyną był ustalony i przyznany zawiniony przez powódkę niedobór kasowy“, jest pozbawiony doniosłości prawnej. Kwestia istnienia przyczyn ekonomicznych rozwiązania stosunku pracy z powódką podlegała oczywiście badaniu w procesie, strona pozwana mogła kwestionować istnienie tych przyczyn, Sąd powinien był ustalić, czy przyczyny te faktycznie istniały. Była to jednak sfera ustaleń faktycznych, a te nie zostały skutecznie zakwestionowane w kasacji wobec braku postawienia w niej zarzutów naruszenia prawa procesowego. Kasacja nie zawiera również zarzutów naruszenia przepisów ustawy z 28 grudnia 1989 r., w szczególności mających w rozpoznawanej sprawie zastosowanie art. 11 oraz art. 1 ust. 1 i 2 tej ustawy, a zatem również z tej przyczyny nie jest możliwe w postępowaniu kasacyjnym rozważanie, jaka była rzeczywista przyczyna rozwiązania z powódką stosunku pracy, zwłaszcza przyjęcie, że nie była to przyczyna dotycząca pracodawcy.

Odwołanie (anulowanie) oświadczenia woli złożonego w piśmie dyrektora Władysława R. do powódki jest niemożliwe do uwzględnienia na etapie postępowania kasacyjnego. Ani przed Sądem Rejonowym, ani w apelacji, ani przed Sądem Okręgowym, ani w kasacji strona pozwana nie powołuje się na to, że złożyła oświadczenie woli pod wpływem błędu (art. 84 KC) i w związku z tym istnieją podstawy do uchylenia się przez nią od skutków prawnych owego oświadczenia. W związku z tym kwestia anulowania treści pisma z 31 sierpnia 1999 r. nie może być badana i rozważana w kategoriach wad oświadczeń woli. Z tego wynika, że oświadczenie woli strony pozwanej z 31 sierpnia 1999 r. jest wiążące, a wskazana w tym piśmie przyczyna rozwiązania stosunku pracy - nie mieszcząc się w kategoriach treści oświadczenia woli - nie mogłaby nawet podlegać kwestionowaniu w trybie uchylenia się od skutków prawnych oświadczenia woli. Gdyby traktować wskazanie w piśmie strony pozwanej oraz w świadectwie pracy, doręczonych powódce 31 sierpnia 1999 r., przyczyny ekonomicznej rozwiązania stosunku pracy jako „pomyłki“ sekretariatu, wówczas kwestia rzeczywistego zamiaru i woli stron co do wywołania określonych skutków prawnych oraz celu czynności prawnej mogłaby być rozważana w aspekcie wykładni oświadczeń woli stron, jednak w kasacji nie podnosi się zarzutu naruszenia art. 65 KC.

Ostatecznie istotne znaczenie miały uzgodnienia stron z 24 sierpnia 1999 r. (ustne oświadczenie prezesa zarządu pozwanej) oraz z 25 sierpnia 1999 r. (pisemne oświadczenie powódki), potwierdzone w piśmie strony pozwanej z 31 sierpnia 1999 r., podpisanym przez dyrektora Władysława R., skierowanym do powódki, które to uzgodnienia powódka przyjęła i na które - przez swoje zachowanie ujawniające w wystarczający sposób jej wolę (art. 60 KC) - wyraziła zgodę. W piśmie z 31 sierpnia 1999 r. pozwany pracodawca oświadczał, że z dniem tym następuje rozwiązanie umowy o pracę na zasadzie porozumienia stron z przyczyn dotyczących zakładu pracy - art. 30 § 1 pkt 1 KP w związku z art. 11 ustawy z dnia 28 grudnia 1989 r. Dodatkowo przyczyna rozwiązania umowy o pracę została potwierdzona przez pozwanego pracodawcę w świadectwie pracy wydanym powódce 31 sierpnia 1999 r., w którym stwierdzono, że stosunek pracy ustał w wyniku rozwiązania umowy o pracę z przyczyn dotyczących zakładu pracy w związku z art. 10 ust. 1 ustawy z dnia 28 grudnia 1989 r. W tych okolicznościach Sąd Okręgowy miał podstawy faktyczne i prawne do przyjęcia, że rozwiązanie umowy o pracę nastąpiło z przyczyn dotyczących pracodawcy.

Na zakończenie, już poza zarzutami kasacji, stwierdzić należy, że Sąd Rejonowy prawidłowo zastosował do wzajemnych oświadczeń stron art. 61 KC. Zgodnie z treścią tego przepisu 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; odwołanie tego oświadczenia jest skuteczne, jeżeli doszło jednocześnie z tym oświadczeniem lub wcześniej. Sąd Okręgowy błędnie przyjął, że jest to przepis dotyczący wyłącznie „jednostronnych oświadczeń woli“, co - jak należy rozumieć - zostało utożsamione z jednostronnymi czynnościami prawnymi, czyli czynnościami, które dochodzą do skutku przez złożenie oświadczenia woli jednej strony, w odróżnieniu od umów, które dochodzą do skutku przez zgodne oświadczenie woli dwóch (lub więcej) stron. Uzgodnienie przez pracownika i pracodawcę, że rozwiązanie umowy o pracę nastąpi „na mocy porozumienia stron“ (art. 30 § 1 pkt 1 KP) jest dwustronną czynnością prawną o charakterze umowy (umownego zakończenia stosunku zobowiązaniowego), na którą składają się zgodne oświadczenia woli dwóch stron - pracownika i pracodawcy. Brak jest przesłanek do odmowy zastosowania art. 61 KC do tego rodzaju oświadczeń woli stron. Przepis ten dotyczy bowiem każdego oświadczenia woli, zarówno składanego w ramach jednostronnej czynności prawnej, jak i takiego, które wspólnie z oświadczeniem woli drugiej strony tworzy dwustronną czynność prawną (na przykład umowę), której elementami konstrukcyjnymi są zgodne oświadczenia woli obu stron.

Biorąc powyższe pod rozwagę, Sąd Najwyższy oddalił kasację na podstawie art. 393¹² KPC.

=====