

Wyrok z dnia 15 lipca 2008 r.

III PK 9/08

Pismo pracownika skierowane do pracodawcy, w którym nie został określony sposób i termin rozwiązania umowy o pracę, nie jest oświadczeniem o jej rozwiązaniu z zachowaniem okresu wypowiedzenia ani ofertą zawarcia porozumienia stron, lecz może być zakwalifikowane jedynie jako zaproszenie do rokowań w przedmiocie rozwiązania umowy o pracę.

Przewodniczący SSN Kazimierz Jaśkowski, Sędziowie SN: Andrzej Wróbel, Józef Iwulski (sprawozdawca).

Sąd Najwyższy, po rozpoznaniu na posiedzeniu niejawnym w dniu 15 lipca 2008 r. sprawy z powództwa Witolda F. przeciwko Centrum Medycznemu „S.” Spółce z o.o. w L. o wynagrodzenie, na skutek skargi kasacyjnej powoda od wyroku Sądu Okręgowego-Sądu Pracy i Ubezpieczeń Społecznych w Lublinie z dnia 8 listopada 2007 r. [...]

1. u c h y l i ł zaskarżony wyrok w punktach I i III i oddalił apelację strony pozwanej od wyroku Sądu Rejonowego-Sądu Pracy i Ubezpieczeń Społecznych w Lublinie z dnia 28 marca 2007 r. [...];

2. o d d a l i ł skargę kasacyjną w pozostałej części;

3. zniósł wzajemnie między stronami koszty postępowania apelacyjnego i kasacyjnego.

U z a s a d n i e

Wyrokiem z dnia 28 marca 2007 r. [...] Sąd Rejonowy-Sąd Pracy i Ubezpieczeń Społecznych w Lublinie w sprawie z powództwa Witolda F. przeciwko Centrum Medycznemu „S.” Spółce z o.o. w L. o wynagrodzenie zasądził od pozwanej na rzecz powoda kwotę 15.300 zł z ustawowymi odsetkami tytułem wynagrodzenia, a w pozostałym zakresie oddalił powództwo i zniósł wzajemnie pomiędzy stronami koszty procesu.

Sąd Rejonowy ustalił, że powód jest lekarzem medycyny, specjalizującym się w zagadnieniach dotyczących medycyny sportowej, który w 2003 r. otrzymał od pozwanej propozycję objęcia placówki zajmującej się medycyną sportową. W dniu 2 listopada 2004 r. powód zawarł z pozwaną umowę o pracę na czas nieokreślony, na podstawie której został zatrudniony na stanowisku dyrektora Centrum Medycyny Sportowej z miesięcznym uposażeniem w wysokości 7.650 zł brutto płatnym do 30 dnia każdego miesiąca. W umowie o pracę strony określiły trzymiesięczny okres wypowiedzenia. Pomiedzy powodem a kierownictwem pozwanej doszło do nieporozumień na tle funkcjonowania placówki zarządzanej przez powoda, w efekcie których powód pismem z dnia 20 kwietnia 2005 r. zwrócił się do pozwanej o „rozwiązanie umowy o pracę w trybie ustawowym”, motywując to „trudnościami obiektywnymi”. Pracodawca w dniu 26 kwietnia 2005 r. wystosował do powoda pismo, w którym stwierdził, że „ustosunkował się pozytywnie do prośby o rozwiązanie umowy o pracę w trybie ustawowym” i wskazał, iż zgodnie z Kodeksem pracy obowiązuje jednomiesięczny termin wypowiedzenia. Jednocześnie zobowiązano powoda do protokolarnego przekazania mienia do 27 kwietnia 2005 r., skierowano go na urlop wypoczynkowy w okresie od 28 kwietnia 2005 r. do 17 maja 2005 r., a w pozostałym okresie zwolniono go z obowiązku świadczenia pracy. W dniu 26 kwietnia 2005 r. powód został zapoznany z treścią pisma pracodawcy, jednak odmówił jego podpisania. W dniu 27 kwietnia 2005 r. powód zdał dokumenty, klucze do pomieszczeń i pieczętki, a z dniem 28 kwietnia 2005 r. udał się na urlop wypoczynkowy. Pełnomocnik powoda w piśmie z dnia 10 maja 2005 r. poinformował pozwaną, że stosunek pracy nie został rozwiązany, gdyż stanowisko zawarte w jej piśmie z 26 kwietnia 2005 r. nie zawiera oświadczenia woli w przedmiocie wypowiedzenia umowy o pracę. Pismem z dnia 16 maja 2005 r. pełnomocnik pozwanej odniósł się negatywnie do twierdzeń zawartych w piśmie pełnomocnika powoda z 10 maja 2005 r., w tym do propozycji rozwiązania umowy o pracę za porozumieniem stron. Po powrocie z urlopu w dniu 18 maja 2005 r. powód nie został dopuszczony do wykonywania pracy. Polecono mu jedynie zdanie pozostałych dokumentów. Pracodawca wypłacił powodowi w całości wynagrodzenie za czas urlopu i za maj 2005 r. W dniu 27 czerwca 2005 r. powód wypowiedział pozwaną umowę o pracę, wezwał ją do zapłaty wynagrodzenia za czerwiec 2005 r. oraz zażądał wypłat wynagrodzenia za okres wypowiedzenia, tj. za miesiące: lipiec, sierpień i wrzesień 2005 r. Powód nigdy nie cofnął swojego oświadczenia złożonego

w dniu 20 kwietnia 2005 r., nie uchylał się od jego skutków ani nie powoływał się na żadne wady tego oświadczenia.

Przy takich ustaleniach faktycznych Sąd Rejonowy uznał, że powództwo jest częściowo zasadne w zakresie żądania zasądzenia od pozwanej kwoty 15.300 zł tytułem wynagrodzenia za okres wypowiedzenia, to jest za miesiące czerwiec i lipiec 2005 r. W ocenie Sądu Rejonowego, pismo powoda z dnia 20 kwietnia 2005 r. zawierało oświadczenie woli o wypowiedzeniu umowy o pracę, bowiem jego analiza jednoznacznie wskazuje, że celem powoda było zakończenie stosunku pracy z pozwaną. Taka konkluzja nasuwa się przede wszystkim w oparciu o literalne brzmienie pisma, w którym powód zaznaczył, że „uprzejmie prosi o rozwiązanie w trybie ustawowym umowę o pracę zawartą w dniu 2.11.2004 r.; powodem mojej decyzji są trudności obiektywne”. Zdaniem Sądu Rejonowego, pierwsze zdanie tego pisma wyraża akt woli powoda zakończenia stosunku pracy „w trybie ustawowym”. Oświadczenie woli powoda z dnia 20 kwietnia 2005 r. stanowiło więc jednostronną czynność prawną, to jest rozwiązanie umowy o pracę za wypowiedzeniem dokonany przez pracownika. Taką interpretację potwierdza również to, że przedmiotowe oświadczenie woli zostało złożone przez osobę z wyższym wykształceniem, legitymującą się doświadczeniem życiowym i zajmującą się zarządzaniem jednostką organizacyjną, a więc na co dzień występującą w obrocie profesjonalnym. W ocenie Sądu Rejonowego, zasady doświadczenia życiowego „przeciętnego dorosłego człowieka” wskazują na to, że złożenie pracodawcy pisma, w którym pracownik zwraca się o rozwiązanie umowy o pracę, w braku zgodnego porozumienia w tym zakresie, stanowi wypowiedzenie tej umowy. Potwierdzają to również okoliczności złożenia pisma - konflikt powoda z kierownictwem pozwanej. Zdaniem Sądu Rejonowego, dla interpretacji złożonego przez powoda oświadczenia woli ma znaczenie jego zachowanie po otrzymaniu pisma od pozwanej z dnia 26 kwietnia 2005 r., bowiem już w dniu 27 kwietnia 2005 r. powód zdał dokumenty, klucze do pomieszczeń oraz pieczętki i udał się na urlop, a przez kolejnych 14 dni nie sygnalizował pozwanej, że w sposób niezgodny z jego intencją zrozumiano treść pisma z 20 kwietnia 2005 r. Sąd Rejonowy wskazał, że oświadczenie woli powoda odnosi skutek prawny w postaci rozwiązania umowy bez względu na stanowisko drugiej strony. Zarówno pozytywne, jak i negatywne przyjęcie tego oświadczenia przez pozwaną nie może mieć wpływu na to, że z upływem okresu wypowiedzenia nastąpił skutek prawny w postaci rozwiązania umowy. Wyrażenie aprobaty dla oświadczenia woli w przedmiocie rozwiązania umowy o pracę złożonego

przez drugą stronę nie oznacza przekształcenia trybu rozwiązania umowy w porozumienie stron. Strony mogą natomiast każdym stadium (nawet w toku postępowania przed sądem pracy), zmienić tryb rozwiązania umowy, co jednak wymaga wyraźnego oświadczenia woli przez każdą z nich. Zdaniem Sądu Rejonowego, nie ma istotnego znaczenia, jaki był „subiektywny zamiar” złożenia przez powoda pisma w dniu 20 kwietnia 2005 r. Nie zasługują zatem na uwzględnienie twierdzenia powoda, że pismo to miało być jedynie propozycją zakończenia stosunku pracy i wstępem do uzgodnień, w jakim trybie ma on ulec rozwiązaniu. Z drugiej strony - w ocenie Sądu Rejonowego - nie zasługują na uwzględnienie twierdzenia pozwanej, że powód, używając w oświadczeniu z dnia 20 kwietnia 2005 r. sformułowania o „ustawowym trybie rozwiązania umowy” wnosił o zastosowanie wobec niego jednomiesięcznego okresu wypowiedzenia. Skoro w umowie o pracę wyraźnie zastrzeżono (w sposób prawnie dopuszczalny), że okres wypowiedzenia umowy o pracę zawartej pomiędzy stronami wynosi trzy miesiące, a powód w sposób jednoznaczny nie wskazał, iż wnosi o „zastosowanie ustawowego terminu wypowiedzenia umowy”, to obowiązywał umówiony okres wypowiedzenia, zamiast okresu jednomiesięcznego przewidzianego w przepisach Kodeksu pracy. Mając to na uwadze, Sąd pierwszej instancji uznał, że stosunek pracy łączący strony został rozwiązany w dniu 31 lipca 2005 r. wskutek wypowiedzenia umowy o pracę dokonanego przez powoda pismem z dnia 20 kwietnia 2005 r. Skoro zaś powód nie otrzymał wynagrodzenia za czerwiec i lipiec 2005 r., to miał prawo domagać się od pozwanej jego wypłaty.

Od wyroku Sądu Rejonowego apelacje wywiodły obydwie strony. Wyrokiem z dnia 8 listopada 2007 r. [...] Sąd Okręgowy-Sąd Pracy i Ubezpieczeń Społecznych w Lublinie: 1) z apelacji pozwanej zmienił punkt pierwszy wyroku Sądu Rejonowego i powództwo oddalił, 2) oddalił apelację powoda oraz 3) zasądził od powoda na rzecz pozwanej kwotę 930 zł tytułem zwrotu kosztów postępowania apelacyjnego. Sąd Okręgowy podzielił ocenę Sądu Rejonowego, że oświadczenie woli powoda z dnia 20 kwietnia 2005 r. stanowiło wypowiedzenie umowy o pracę. Niemniej jednak stwierdził, że Sąd Rejonowy niewłaściwie ocenił to oświadczenie woli powoda w zakresie dotyczącym wypowiedzenia umowy o pracę, uznając, że oświadczenie o „ustawowym trybie rozwiązania” nie było przejawem woli powoda zastosowania „ustawowego terminu” wypowiedzenia umowy. W ocenie Sądu Okręgowego, to oświadczenie woli powoda należy tłumaczyć w powiązaniu z oświadczeniem woli pozwanej oraz z okolicznościami, jakie miały miejsce w następstwie tych oświadczeń stron. Według Sądu

Okręgowego, należy wziąć pod uwagę, że pozwana pismem z dnia 26 kwietnia 2005 r. pozytywnie ustosunkowała się do prośby powoda o rozwiązanie umowy o pracę w trybie ustawowym i wskazała, iż obowiązuje miesięczny termin wypowiedzenia. Nadto, powód nie kwestionował, że ma do niego zastosowanie jednomiesięczny okres wypowiedzenia, a jego zachowanie po otrzymaniu pisma pozwanej jednoznacznie wskazywało, iż o taki okres wypowiedzenia chodziło mu w piśmie z dnia 20 kwietnia 2005 r. Zdaniem Sądu odwoławczego, z tego pisma wynika, że wolą powoda było rozwiązanie „umowy o pracę w trybie wypowiedzenia z ustawowym (kodeksowym) okresem wypowiedzenia”. Taką wolę powoda potwierdza jego zachowanie po otrzymaniu pisma z 26 kwietnia 2005 r., w którym pracodawca wskazuje, że zgadza się na rozwiązanie umowy z miesięcznym okresem wypowiedzenia. Zachowanie powoda polegało bowiem na tym, że zgodnie z poleceniem pracodawcy zdał powierzone mienie i udał się na urlop wypoczynkowy, przy czym wówczas w żaden sposób nie kwestionował „ustaleń co do okresu wypowiedzenia”, a uczynił to dopiero po pewnym czasie jego pełnomocnik. Zdaniem Sądu Okręgowego, oznacza to, że prawidłowa wykładnia oświadczenia woli powoda z dnia 20 kwietnia 2005 r. nakazuje rozumieć je jako chęć rozwiązania umowy o pracę z ustawowym okresem wypowiedzenia. W tej sytuacji zasądzenie przez Sąd pierwszej instancji wynagrodzenia za okres wypowiedzenia dłuższy niż jeden miesiąc jest pozbawione podstaw prawnych.

Wyrok Sądu Okręgowego powód zaskarżył skargą kasacyjną w całości, zarzucając: 1) niewłaściwe zastosowanie art. 36 § 6 k.p. i uznanie, że strony osiągnęły porozumienie co do wcześniejszego terminu wypowiedzenia umowy o pracę; 2) niezastosowanie ust. 1 pkt 10 umowy o pracę łączącej strony oraz zastosowanie art. 36 § 1 pkt 2 k.p.; 3) błędną wykładnię art. 65 § 1 k.c. w związku z art. 300 k.p. i „przyjęcie, iż powód złożył w piśmie z dnia 20 kwietnia 2005 r. oświadczenie woli o wypowiedzeniu umowy o pracę, podczas gdy pracodawca w postępowaniu wyraźnie przyznał, że do rozwiązania umowy o pracę z powodem doszło poprzez wypowiedzenie umowy przez pracodawcę”; 4) błędną wykładnię art. 65 § 1 k.c. w związku z art. 300 k.p. i przyjęcie, „iż wolą powoda było rozwiązanie umowy o pracę trybie wypowiedzenia z ustawowym okresem wypowiedzenia, określonym w kodeksie pracy i tym samym, że powód dobrowolnie zrezygnował z przysługującego mu w umowie trzymiesięcznego okresu wypowiedzenia”; 5) niezastosowanie art. 81 § 1 k.p. i niezasądzenie wynagrodzenia za okres gotowości do pracy, „przy jednoczesnym uznaniu braku oświadczeń woli o rozwiązaniu umowy o pracę przez powoda pismem z dnia 20

kwietnia 2005 r. oraz przez pozwanego pismem z dnia 26 kwietnia 2005 r.”; 6) nierozpoznanie przez Sąd Okręgowy istoty sprawy, to jest „faktu czy pismo pozwanego z dnia 26 kwietnia 2005 r. zawiera oświadczenie woli w przedmiocie rozwiązania umowy o pracę z powodem za wypowiedzeniem, co miało istotny wpływ na wynik sprawy, bowiem zdaniem powoda przedmiotowe pismo nie zawiera żadnego oświadczenia woli, a zatem nie mogło dojść do skutecznego wypowiedzenia umowy o pracę łączącej strony”.

W uzasadnieniu skargi powód podniósł w szczególności, że z treści jego pisma datowanego na dzień 20 kwietnia 2005 r. wynika co prawda wola uzgodnień w przedmiocie rozwiązania stosunku pracy, jednakże nie wskazuje się w nim wyraźnej woli zastosowania określonego trybu, a jedynie sugeruje negocjacje co do zastosowania trybu wynikającego z przepisów Kodeksu pracy. Pismo to nie zawiera wyraźnego oświadczenia woli co do rozwiązania umowy o pracę w ściśle określonym trybie. Pozwany wyraźnie przyznał, że do rozwiązania umowy o pracę doszło za wypowiedzeniem umowy o pracę dokonany przez pracodawcę, wobec czego poczynione przez Sądy obu instancji ustalenie, iż to powód wypowiedział umowę jest „rażącym naruszeniem zasady kontrydiktoryjności, jak również art. 229 k.p.c.”. Według skarżącego, pismo pozwanego z dnia 26 kwietnia 2005 r. nie zawiera oświadczenia woli w przedmiocie wypowiedzenia umowy o pracę, „nie zawiera też porozumienia w przedmiocie skrócenia okresu wypowiedzenia”. Sąd Okręgowy nieprawidłowo przyjął, że powód nie kwestionował, że ma do niego zastosowanie jednomiesięczny okres wypowiedzenia, skoro pismem z dnia 10 maja 2005 r. jego pełnomocnik zakwestionował rozwiązanie umowy o pracę i długość okresu wypowiedzenia. Sądy obu instancji dokonały błędnej wykładni oświadczenia woli powoda wyrażonego w piśmie z dnia 20 kwietnia 2005 r., że wypowiedział pozwanej umowę o pracę. Pismo to „być może zawiera oświadczenie woli”, ale jedynie w przedmiocie prośby o rozwiązanie stosunku pracy, a nie w przedmiocie samego rozwiązania stosunku pracy.

Na podstawie art. 398²¹ w związku z art. 380 k.p.c. powód zaskarżył również postanowienie Sądu Okręgowego z dnia 13 lipca 2007 r. [...] uchylające postanowienie Sądu Rejonowego z dnia 10 maja 2007 r. [...] w przedmiocie wniosku pozwanej o zwolnienie jej od kosztów sądowych. W związku z tym, skarżący wniósł o uchylenie wyroku Sądu Okręgowego oraz zaskarżonego postanowienia Sądu Okręgowego i o odrzucenie apelacji wniesionej przez pozwaną jako nieopłaconej.

Sąd Najwyższy zważył, co następuje:

Najdalej idącym wnioskiem kasacyjnym jest żądanie uchylenia zaskarżonego wyroku oraz postanowienia Sądu Okręgowego z dnia 13 lipca 2007 r. i odrzucenie apelacji wniesionej przez pozwaną jako nieopłaconej. Zarzuty, na których ten wniosek jest oparty są niezasadne. Ustawa z dnia 14 grudnia 2006 r. o zmianie ustawy o kosztach sądowych w sprawach cywilnych (Dz.U. z 2007 r. Nr 21, poz. 123), która weszła w życie z dniem 10 marca 2007 r. dokonała zmian art. 14 i art. 100 ustawy z dnia 28 lipca 2005 r. o kosztach sądowych w sprawach cywilnych (Dz.U. Nr 167, poz. 1398 ze zm.; dalej u.k.s.c.). Zgodnie z art. 14 ust. 2 u.k.s.c. w brzmieniu sprzed nowelizacji, opłatę podstawową w wysokości 30 zł pobierało się także od podlegających opłacie pism procesowych (czyli między innymi od apelacji), wnoszonych przez stronę zwolnioną od kosztów sądowych przez sąd, chyba że ustawa stanowiła inaczej. W myśl pierwotnego brzmienia art. 100 ust. 2 u.k.s.c., sąd mógł natomiast zwolnić stronę od kosztów sądowych w całości, a w takim wypadku strona, której sąd przyznał całkowite zwolnienie od kosztów sądowych, miała obowiązek uiścić opłatę podstawową na zasadach analogicznych, jak w sytuacji przewidzianej w art. 14 u.k.s.c. Nowelizacja powyższych przepisów dokonana ustawą z dnia 14 grudnia 2006 r. polegała na uchyleniu art. 14 ust. 2 u.k.s.c. oraz na nadaniu nowego brzmienia art. 100 ust. 2. Zgodnie z nowym brzmieniem art. 100 ust. 2 u.k.s.c., sąd może zwolnić stronę od kosztów sądowych w całości i wówczas strona nie uiszcza opłat sądowych (nawet opłaty podstawowej) i nie ponosi wydatków, które obciążają tymczasowo Skarb Państwa. Zgodnie z art. 2 ustawy nowelizującej z dnia 14 grudnia 2006 r., do spraw wszczętych przed dniem jej wejścia w życie, należy stosować przepisy dotychczasowe. Nie ulega więc wątpliwości, że w rozpoznawanej sprawie (która została wszczęta w dniu 3 stycznia 2006 r.) ma zastosowanie art. 14 ust. 2 oraz art. 100 ust. 2 u.k.s.c. w pierwotnym brzmieniu, a zatem apelacja wniesiona przez pełnomocnika pozwanego pracodawcy będącego radcą prawnym powinna być opłacona opłatą podstawową, bez wezwania o jej uiszczenie (art. 130² § 3 k.p.c.). Zważyć jednak należy, że w apelacji pozwanej, jej pełnomocnik zamieścił wniosek „przyznania zwolnienia od kosztów sądowych”. W tej sytuacji obowiązek uiszczenia opłaty podstawowej powstawał dopiero po rozpatrzeniu wniosku o zwolnienie od kosztów sądowych (por. uzasadnienie uchwały Sądu Najwyższego z dnia 13 października 2006 r., III CZP 75/06, OSNC 2007 nr 6, poz. 86), gdyż złożenie takiego wniosku odraczało obowią-

zek uiszczenia opłaty podstawowej do czasu upływu terminu na uiszczenie opłaty wyznaczonego po rozpoznaniu tego wniosku (por. uchwałę Sądu Najwyższego z dnia 28 listopada 2006 r., III CZP 98/06, OSNC 2007 nr 9, poz. 131 oraz postanowienia z dnia 7 lutego 2007 r., III CZ 4/07, LEX nr 274199 i z dnia 9 lutego 2007 r., I PZ 33/06, OSNP 2008 nr 9-10, poz. 134). Z tych względów należy uznać, że postanowienie Sądu Okręgowego z dnia 13 lipca 2007 r. (objęte skargą na podstawie art. 380 k.p.c.) było prawidłowe. Wnioskowi pozwanej o zwolnienie od kosztów sądowych nadano bowiem bieg, a - wobec nieusunięcia jego braków - zwrócono go, a następnie wezwano pełnomocnika pozwanej do uiszczenia opłaty podstawowej od apelacji. Opłata ta została uiszczona w terminie, a zatem apelacja pozwanej nie powinna być odrzucona i jako skutecznie wniesiona podlegała merytorycznemu rozpoznaniu.

Z zarzutów skargi kasacyjnej uzasadniony jest materialnoprawny zarzut błędnej wykładni (a także zastosowania) art. 65 § 1 k.c. w związku z art. 300 k.p. w odniesieniu do pisemnego oświadczenia powoda złożonego w dniu 20 kwietnia 2005 r. i przyjęcie, że stanowiło ono wypowiedzenie umowy o pracę dokonane przez pracownika. Złożenie przez pracownika oświadczenia o rozwiązaniu za wypowiedzeniem umowy o pracę jest jednostronnym oświadczeniem woli, do którego (przez art. 300 k.p.) mają zastosowanie ogólne regulacje prawa cywilnego. W myśl art. 56 k.c., czynność prawna wywołuje nie tylko skutki w niej wyrażone, lecz również te, które wynikają z ustawy, z zasad współżycia społecznego i z ustalonych zwyczajów. Czynność prawną stanowią wyłącznie takie działania, w których jako element konieczny występuje oświadczenie woli. Czynność dwustronna (wielostronna) jest zdarzeniem, którego koniecznym elementem są zgodne oświadczenia woli dwu (lub więcej) stron stosunku prawnego. Natomiast czynności jednostronne dochodzą do skutku w wyniku działania tylko jednej strony. Podstawowym elementem każdej czynności prawnej są jej przedmiotowo istotne składniki (*essentialia negotii*), a więc takie, bez których czynność prawna nie mogłaby dojść do skutku i od których zależy jej prawna kwalifikacja. Funkcją oświadczenia woli, będącego koniecznym składnikiem każdej czynności prawnej, jest wywołanie skutku prawnego w postaci ustanowienia, zmiany lub zniesienia stosunku prawnego. O wykreowaniu tego stosunku, jego zmianie lub zniesieniu decyduje więc podmiot prawa dokonujący czynności prawnej (tak Sąd Najwyższy w uzasadnieniu wyroku z dnia 19 października 1995 r., III CRN 40/95, OSNC 1996 nr 3, poz. 43). Zgodnie z art. 60 k.c., z zastrzeżeniem wyjątków w ustawie przewidzianych, wola osoby dokonującej czynności prawnej może być wyrażona przez

każde jej zachowanie się, które ujawnia w sposób dostateczny jej wolę. Oświadczenie woli należy tak tłumaczyć, jak tego wymagają ze względu na okoliczności, w których zostało złożone, zasady współżycia społecznego oraz ustalone zwyczaje (art. 65 § 1 k.c.). Kryteria interpretacji oświadczeń woli pozostają w zgodzie z koncepcjami obiektywizującymi, które akcentują taki sposób rozumienia treści oświadczeń woli, jaki może być zrekonstruowany na podstawie zewnętrznych, weryfikowalnych reguł znaczeniowych związanych z kontekstem, w jakim dochodzi do złożenia oświadczenia woli. Ustalenie znaczenia oświadczenia woli według reguł określonych w art. 65 k.c. prowadzi do wniosku, że to właśnie znaczenie (a nie subiektywna wola i przekonanie składającego oświadczenie) będzie podstawą dla określenia wynikających stąd skutków prawnych i ukształtowania stosunków pomiędzy stronami. Wszelkie oświadczenia woli należy tłumaczyć stosownie do okoliczności, w których zostały złożone. Nie istnieje więc żaden uniwersalny schemat interpretacyjny dla ustalenia znaczenia poszczególnych elementów oświadczenia. Ten sam zwrot może bowiem znaczyć co innego w różnym kontekście sytuacyjnym. Miarodajną jest przy tym chwila złożenia oświadczenia woli przez stronę a nie wyrażone później jej intencje (por. uzasadnienie uchwały składu siedmiu sędziów Sądu Najwyższego z dnia 29 czerwca 1995 r., III CZP 66/95, OSNC 1995 nr 12, poz. 168).

Odnosząc powyższe uwagi do jednostronnej czynności prawnej, jaką jest złożenie oświadczenia woli o rozwiązaniu umowy o pracę za wypowiedzeniem, należy stwierdzić, że musi ono wyrażać stanowczą wolę zakończenia stosunku pracy z woli jednej strony (por. wyrok Sądu Najwyższego dnia 13 października 1999 r., I PKN 303/99, OSNAPiUS 2001 nr 4, poz. 117). Dla skuteczności dokonania takiej czynności nie ma znaczenia wola drugiej strony stosunku pracy, liczy się zaś wyłącznie powiadomienie adresata tego oświadczenia o rozwiązaniu umowy o pracę. Inaczej mówiąc, po złożeniu jednostronnego oświadczenia woli o rozwiązaniu umowy o pracę za wypowiedzeniem, do skutku rozwiązującego dochodzi bez jakiegokolwiek działania drugiej strony. Z treści pisma pracownika, którego zamiarem jest wypowiedzenie umowy o pracę powinna więc wynikać nie tylko niebudząca wątpliwości wola zakończenia stosunku pracę, ale także sposób i termin jego rozwiązania, tak aby bez żadnej czynności pracodawcy doszło do rozwiązania umowy (por. wyrok Sądu Najwyższego z dnia 5 kwietnia 1974 r., II PR 46/74, OSPiKA 1974 nr 10, poz. 206; PiZS 1975 nr 4, s. 73). Oświadczenie złożone przez powoda w dniu 20 kwietnia 2005 r. nie zawiera elementów pozwalających na uznanie, że stanowiło jednostronną czynność

prawną prowadzącą do wywołania skutku rozwiązującego bez podjęcia czynności przez pracodawcę. Świadczy o tym treść dokumentu, w którym powód użył sformułowania „proszę o rozwiązanie umowy”, a więc zawarł wniosek adresowany do pracodawcy. Wynika z tego, że zamiarem powoda nie było wywołanie skutku prawnego (rozwiązującego) przez jednostronne oświadczenie, lecz podjęcie rokowań z pracodawcą w przedmiocie rozwiązania umowy o pracę (ewentualnie dokonanie przez pracodawcę jednostronnej czynności rozwiązującej). W oświadczeniu powoda nie zostały zawarte elementy przedmiotowe istotne (tryb rozwiązania, a zwłaszcza jego data), które mogłyby prowadzić do rozwiązania umowy wskutek jednostronnego oświadczenia woli (por. wyrok Sądu Najwyższego z dnia 14 września 1998 r., I PKN 315/98, OSNAPiUS 1999 nr 19, poz. 617). Gdyby pracodawca nie podjął żadnego działania, to wskutek pisma powoda z dnia 20 kwietnia 2005 r. nie doszłoby do rozwiązania umowy o pracę.

Pisma powoda z dnia 20 kwietnia 2005 r. nie można także potraktować jako skierowanej do pracodawcy oferty rozwiązania umowy o pracę za porozumieniem stron. Porozumienie stron stosunku pracy o rozwiązaniu umowy o pracę jest umową w rozumieniu ogólnych przepisów prawa cywilnego. Oświadczenie drugiej stronie woli zawarcia umowy stanowi ofertę, jeżeli określa istotne postanowienia tej umowy (art. 66 § 1 k.c.). Ofertą jest więc każde oświadczenie woli odpowiadające wymaganiom art. 66 § 1 k.c., czyli stanowiące skierowaną do innej osoby stanowczą propozycję zawarcia umowy obejmującą minimalną jej treść. Przez ofertę rozumie się oświadczenie woli zawarcia umowy, które określa co najmniej jej istotne postanowienia (*essentialia negotii*). Może ona zawierać także inne postanowienia (*accidentalialia negotii*, *naturalia negotii*), ale musi wyrażać stanowczą wolę oferenta zawarcia umowy o definitywnie określonej treści. Adresat oferty może ją w całości przyjąć, doprowadzając w ten sposób do zawarcia umowy lub ją odrzucić. Oferta powinna być sformułowana w taki sposób, aby umowa mogła dojść do skutku bez przeprowadzania dalszych negocjacji. Istotnymi postanowieniami umowy (rozumianej jako wymiana zgodnych oświadczeń woli) w sprawie rozwiązania stosunku pracy jest przede wszystkim wskazanie trybu rozwiązania umowy i zaproponowanie terminu, w jakim powinno nastąpić rozwiązanie umowy o pracę (por. wyrok Sądu Najwyższego z dnia 27 listopada 1975 r., I PRN 35/75, OSNCP 1976 nr 6, poz. 149; OSPiKA 1977 nr 1, poz. 17 z glosą K. Zielińskiego). Inaczej mówiąc, ofertą jest oświadczenie woli, które zawiera treść niezbędną do zawarcia umowy przez jej przyjęcie przez drugą stronę.

Pismo powoda z dnia 20 kwietnia 2005 r. nie spełnia tego warunku, skoro wnosi o „rozwiązanie w trybie ustawowym umowy o pracę”. Nie określa więc jednoznacznie, w jakim trybie ma nastąpić rozwiązanie umowy, gdyż zwrot ten może mieć różne znaczenie, uwzględniając sposoby (tryby) rozwiązania umowy o pracę wymienione w art. 30 § 1 k.p. Gdyby na pismo powoda pracodawca zareagował tak, jak to jest właściwe dla przyjęcia oferty (ograniczył się do wyrażenia zgody), to nie doszłoby do rozwiązania umowy o pracę za porozumieniem stron, gdyż nie zostałyby ustalone kiedy i w jaki sposób umowa o pracę zostaje rozwiązana.

Pismo powoda z 20 kwietnia 2005 r. nie może być traktowane ani jako jednostronne oświadczenie woli o wypowiedzeniu umowy o pracę, ani jako oferta rozwiązania umowy. Należy przypisać mu walor tak zwanego zaproszenia do rokowań (rozpoczęcia negocjacji) w kwestii zakończenia łączącego strony stosunku pracy (art. 72 § 1 k.c.). W takiej sytuacji o zawarciu porozumienia w sprawie rozwiązania umowy o pracę (art. 30 § 1 pkt 1 k.p.) można by mówić dopiero wówczas, gdyby obie strony doszły do porozumienia co do wszystkich jej postanowień, które były przedmiotem negocjacji. W tym kontekście należy analizować oświadczenie woli zawarte w piśmie pozwanego pracodawcy z dnia 26 kwietnia 2005 r., po uwzględnieniu, że mógł on nie podjąć negocjacji z powodem, lecz dokonać jednostronnie czynności rozwiązującej umowę o pracę. Analiza treści pisma strony pozwanej z dnia 26 kwietnia 2005 r. wskazuje, że jest to oświadczenie woli o jednostronnym rozwiązaniu umowy o pracę za wypowiedzeniem. W piśmie tym wyrażono bowiem wolę rozwiązania umowy o pracę, a przy tym wskazano wszystkie niezbędne elementy określające sposób rozwiązania umowy („okres wypowiedzenia w tej sytuacji wynosi 1 miesiąc”) i termin („wygaśnięcia umowy o pracę - co nastąpi z dniem 31 maja 2005”). To pismo pracodawcy wywołało więc skutek prawny w postaci rozwiązania umowy o pracę za wypowiedzeniem dokonany przez pracodawcę. Skutek ten nastąpił niezależnie od sposobu zachowania się drugiej strony (powoda).

W umowie o pracę strony zastrzegły, że obowiązuje je trzymiesięczny okres wypowiedzenia. Nie można uznać, aby strony po dokonaniu przez pracodawcę wypowiedzenia umowy o pracę ustaliły wcześniejszy termin rozwiązania umowy na podstawie art. 36 § 6 k.p., gdyż nie złożyły w tym zakresie zgodnych oświadczeń woli. W szczególności powód dostosował się wyłącznie do poleceń pracodawcy i żadne jego zachowanie nie może być kwalifikowane jako wyrażenie zgody na skrócenie okresu wypowiedzenia. Oznacza to, że pracodawca zastosował okres wypo-

wiedzenia krótszy od wymaganego w rozumieniu art. 49 k.p., a więc z mocy tego przepisu umowa o pracę rozwiązała się z upływem trzymiesięcznego (wymaganego) okresu, czyli z dniem 31 lipca 2005 r., a powodowi przysługuje wynagrodzenie do tego czasu.

Wobec powyższego wszystkie pozostałe zarzuty skargi kasacyjnej należało ocenić jako bezzasadne, a (w ostatecznym rozrachunku) uznać za trafne (odpowiadające prawu) rozstrzygnięcie Sądu pierwszej instancji. Z tych względów, Sąd Najwyższy na podstawie art. 398¹⁶ k.p.c. uchylił częściowo zaskarżony wyrok i - orzekając co do istoty sprawy - oddalił apelację pozwanej, oddalił skargę kasacyjną powoda w pozostałej części (art. 398¹⁴ k.p.c.) oraz orzekł o kosztach postępowania na podstawie art. 100 zdanie pierwsze k.p.c.

=====