



Sygn. akt I PK 94/09

**WYROK
W IMIENIU RZECZYPOSPOLITEJ POLSKIEJ**

Dnia 4 listopada 2009 r.

Sąd Najwyższy w składzie :

SSN Herbert Szurgacz (przewodniczący)

SSN Bogusław Cudowski

SSN Jolanta Strusińska-Żukowska (sprawozdawca)

w sprawie z powództwa E. S.

przeciwko „PKP Przewozy Regionalne” Spółce z ograniczoną odpowiedzialnością
M. Zakładowi Przewozów Regionalnych w K.

o ustalenie istnienia stosunku pracy,

po rozpoznaniu na posiedzeniu niejawnym w Izbie Pracy, Ubezpieczeń

Społecznych i Spraw Publicznych w dniu 4 listopada 2009 r.,

skargi kasacyjnej powódki od wyroku Sądu Okręgowego - Sądu Pracy i
Ubezpieczeń Społecznych w K.

z dnia 5 marca 2009 r.,

**uchyla zaskarżony wyrok w zakresie odnoszącym się do
żądania ustalenia istnienia stosunku pracy po dniu 30 czerwca
2008 r. i przekazuje sprawę w tej części Sądowi Okręgowemu -
Sądowi Pracy i Ubezpieczeń Społecznych w K. do ponownego
rozpoznania i orzeczenia o kosztach postępowania kasacyjnego.**

Uzasadnienie

Sąd Okręgowy w K. wyrokiem z dnia 5 marca 2009 r. oddalił apelację powódki od wyroku Sądu Rejonowego w K. z dnia 6 listopada 2008 r. oddalającego powództwo E. S. o ustalenie, że łączy ją stosunek pracy z pozwaną PKP Przewozy Regionalne spółką z o.o. M. Zakładem Przewozów Regionalnych w K..

Sąd odwoławczy zaakceptował ustalenia faktyczne Sądu pierwszej instancji, zgodnie z którymi powódka była zatrudniona u strony pozwanej od 9 grudnia 1975 r. na podstawie umowy o pracę zawartej na czas nieokreślony. Pismem z dnia 31 stycznia 2007 r. powódka, mając świadomość istniejącej u pozwanej praktyki zwalniania pracowników, którzy osiągnęli wiek emerytalny, zwróciła się do pracodawcy o umożliwienie jej ze względów rodzinnych dalszego zatrudnienia również po dniu 17 marca 2007 r., w której to dacie nabędzie prawo do wcześniejszej emerytury. Pismem z dnia 16 marca 2007 r. dyrektor strony pozwanej został poinformowany o wyrażeniu przez zarząd spółki zgody na przedłużenie okresu zatrudnienia powódki o 6 miesięcy, tj. do dnia 30 września 2007 r. W związku z tym pismem z dnia 21 marca 2007 r. (doręczonym 23 marca 2007 r.) pracodawca poinformował powódkę, że uwzględniając jej wniosek, rozwiązuje z nią umowę o pracę za porozumieniem stron ze skutkiem na dzień 30 września 2007 r. Powódka wielokrotnie, chociaż dopiero, gdy zbliżał się termin rozwiązania stosunku pracy, zwracała się o umożliwienie jej dalszego zatrudnienia. Termin rozwiązania stosunku pracy był dwukrotnie przesuwany, najpierw na dzień 31 grudnia 2007 r., a następnie na dzień 30 czerwca 2008 r. Pismo informujące o przedłużeniu okresu zatrudnienia do 30 czerwca 2008 r. powódka otrzymała 25 stycznia 2008 r. Ponownie wystąpiła o umożliwienie jej pozostania w stosunku pracy wtedy, gdy zbliżał się określony w piśmie pozwanej termin. Prezes zarządu w dniu 2 czerwca 2008 r. nie wyraził zgody na przedłużenie okresu zatrudnienia.

Sąd Okręgowy za trafną uznał też ocenę prawną zaprezentowaną przez Sąd Rejonowy, podnosząc w szczególności, że pismo powódki z dnia 31 stycznia 2007 r. nie stanowiło wniosku o rozwiązanie umowy o pracę za porozumieniem stron, jak wskazano w piśmie strony pozwanej z 21 marca 2007 r. uwzględniającym ten rzekomy wniosek. Powódka jednakże przyjęła ofertę pracodawcy rozwiązania

stosunku pracy za porozumieniem stron. W piśmie z dnia 21 marca 2007 r. pozwana wskazała bowiem, iż umowa o pracę zostanie rozwiązana za porozumieniem stron z dniem 30 września 2007 r., a powódka nie dość że nie sprzeciwiła się temu, to dodatkowo zastosowała się do pisma pozwanego z dnia 24 września 2007 r. proponującego przesunięcie terminu rozwiązania umowy o pracę na dzień 31 grudnia 2007 r. Zdaniem Sądu drugiej instancji oznacza to, że powódka przyjęła ofertę pracodawcy co do rozwiązania stosunku pracy za porozumieniem stron stosownie do przepisu art. 69 k.c. Powtarzalność zachowań powódki wnioskującej kilkakrotnie o przedłużenie okresu zatrudnienia i akceptującej składane w związku z tym oferty pracodawcy wykluczała, według Sądu odwoławczego, możliwość przyjęcia, iż nie wyrażała ona zgody na rozwiązanie stosunku pracy za porozumieniem stron. Oświadczenie w tym zakresie złożyła dopiero w piśmie z 11 maja 2008 r., co nie miało jednak żadnych skutków prawnych z uwagi na wcześniejsze wyrażenie przez nią zgody na rozwiązanie stosunku pracy za porozumieniem stron poprzez czynności konkludetne. Tym samym umowa o pracę rozwiązała się za porozumieniem stron z dniem 30 czerwca 2008 r., a zatem po tym dniu nie łączył już stron stosunek pracy.

Powódka wywiodła skargę kasacyjną od tego wyroku w części oddalającej powództwo o ustalenie istnienia stosunku pracy pomiędzy stronami po dniu 30 czerwca 2008 r., opierając ją na podstawie naruszenia prawa materialnego poprzez:

1. niezastosowanie art. 66 § 1 k.c. w związku z art. 300 k.p. i art. 30 § 1 k.p., co nastąpiło na skutek uznania, że powódka przyjęła ofertę pozwanego rozwiązania umowy o pracę za porozumieniem stron w dniach: 30 września 2007 r., 31 grudnia 2007 r. i 30 czerwca 2008 r., gdy tymczasem składane przez pozwaną oferty rozwiązania umowy o pracę za porozumieniem stron przestawały wiązać, ponieważ nie zostały przez powódkę przyjęte w sposób wymagany przez prawo (art. 66 i nast. k.c.);
2. błędne zastosowanie art. 69 k.c. w związku z art. 300 k.p. i art. 30 § 1 k.p. polegające na uznaniu, że dalsze wykonywanie umowy o pracę przez powódkę, po złożeniu jej przez pozwaną oferty rozwiązania umowy o pracę za porozumieniem stron, oznacza, że porozumienie dochodzi do skutku, gdy

tymczasem taki skutek nie wynikał ani z ustalonego zwyczaju ani z treści oferty pozwanego, a powódka była w dalszym ciągu zobowiązana wykonywać swoje obowiązki pracownicze zgodnie z dotychczas obowiązującą ją umową zawartą na czas nieokreślony i niewykonywanie tych obowiązków byłoby naruszeniem podstawowych obowiązków pracowniczych;

3. błędną wykładnię art. 60 k.c. w związku z art. 300 k.p. i uznanie, że dalsza praca powódki na zajmowanym stanowisku, brak pisemnych protestów w przedmiocie treści złożonej jej przez pozwaną oferty rozwiązania umowy o pracę za porozumieniem stron oraz treść jej oświadczeń składanych pozwanej oznaczały konkludentne przyjęcie przez powódkę oferty rozwiązania umowy o pracę, gdy tymczasem żadne z działań podjętych przez powódkę nie powodowało przyjęcia przez nią oferty rozwiązania umowy o pracę za porozumieniem stron;
4. niezastosowanie art. 8 k.p., czego wynikiem było to, że wola powódki dalszego świadczenia pracy na rzecz pozwanej oraz jej świadomość panującego u pracodawcy zwyczaju rozwiązywania umów o pracę w związku z nabyciem uprawnień emerytalnych została wykorzystana do podjęcia przez pozwaną działań zmierzających do rozwiązania umowy o pracę za porozumieniem stron, czego skutkiem był brak konieczności wypowiedzenia umowy o pracę, a tym samym powódka pozbawiona została możliwości kontroli prawidłowości takiego oświadczenia woli pracodawcy na drodze postępowania sądowego.

Wskazując takie zarzuty, powódka wniosła o zmianę zaskarżonego wyroku w części i „ustalenie istnienia po dniu 30 czerwca 2008 r. umowy o pracę zawartej na czas nieoznaczony łączącej powódkę z pozwaną” oraz o zasądzenie na rzecz powódki kosztów procesu, ewentualnie o uchylenie wyroku Sądu Okręgowego w zaskarżonej części i przekazanie sprawy w tym zakresie Sądowi drugiej instancji do ponownego rozpoznania, jak również orzeczenia o kosztach procesu.

Sąd Najwyższy zważył, co następuje:

Do rozwiązania umowy o pracę za porozumieniem stron (art. 30 § 1 pkt 1 k.p.) dochodzi na skutek zgodnego oświadczenia woli obu stron stosunku pracy. Z propozycją rozwiązania umowy o pracę za porozumieniem stron może wystąpić tak pracownik, jak i pracodawca. Taka propozycja stanowi ofertę rozwiązania stosunku pracy, do której stosuje się odpowiednio art. 66 i następnego kodeksu cywilnego (por. wyrok Sądu Najwyższego z 4 października 2000 r., I PKN 58/00; OSNP 2002 nr 9, poz. 211). Składający ofertę rozwiązania stosunku pracy za porozumieniem stron jest nią związany aż do upływu terminu oznaczonego w ofercie na oczekiwanie odpowiedzi (art. 66 § 1 k.c.). Jeżeli strona stosunku pracy w piśmie zawierającym ofertę rozwiązania umowy o pracę za porozumieniem stron oznaczy datę ustania stosunku pracy, to jest to równocześnie termin, do którego wiąże go oferta i do którego druga strona może skutecznie ofertę przyjąć (por. wyrok Sądu Najwyższego z dnia 14 września 1998 r., I PKN 315/98; OSNP 1999 nr 19, poz. 617). Jeżeli zatem pismo strony pozwanej z 21 marca 2007 r. potraktować jako skierowaną do skarżącej ofertę rozwiązania umowy o pracę za porozumieniem stron, to przyjęcie tej oferty przez powódkę mogło nastąpić do oznaczonego w piśmie dnia rozwiązania stosunku pracy, tj. do 30 września 2007 r., bowiem nie wskazywało ono żadnego innego terminu, do upływu którego pozwana będzie oczekiwała odpowiedzi pracownika. Niesporne w tym zakresie jest zaś, że powódka pismem z dnia 11 lipca 2007 r. zwróciła się do pracodawcy o „anulowanie decyzji z dnia 21 marca 2007 r. wypowiedzającej umowę o pracę i umożliwienie jej dalszej pracy w M. Zakładzie Przewozów Regionalnych w K.". Oświadczenie powódki jest na tyle jednoznaczne, że nie ma żadnej możliwości stwierdzenia, iż przyjęła ofertę pracodawcy rozwiązania stosunku pracy za porozumieniem stron. Wykluczone jest także uznanie, iż oferta pracodawcy została przyjęta przez skarżącą konkludentnie, albowiem wbrew pogładowi Sądu drugiej instancji, z przyczyn wskazanych wyżej w żadnym razie nie świadczy o tym okoliczność, iż nie zgłosiła w tym zakresie sprzeciwu bezpośrednio po doręczeniu jej pisma pozwanej z dnia 21 marca 2007 r., jak również to, że wykonywała powierzone jej obowiązki. Osoba pozostająca w stosunku pracy ma obowiązek świadczyć pracę na rzecz pracodawcy i z tego faktu nie sposób wysnuć wniosku, iż przyjęła ofertę pracodawcy odnoszącą się do rozwiązania umowy o pracę za porozumieniem stron i to w warunkach, gdy istnieje

jej wyraźne pisemne oświadczenie, iż chce nadal pozostawać w stosunku pracy. Z tego punktu widzenia niezrozumiałe jest stanowisko Sądu odwoławczego o przyjęciu przez powódkę oferty w trybie art. 69 k.c., zgodnie z którym, jeżeli według ustalonego w danych stosunkach zwyczaju lub według treści oferty dojście do składającego ofertę oświadczenia drugiej strony o jej przyjęciu nie jest wymagane, umowa dochodzi do skutku, gdy druga strona niezwłocznie przystąpi do jej wykonania. Wykonywanie przez pracownika pozostającego w stosunku pracy jego obowiązków nie może być bowiem uznane za niezwłoczne przystąpienie do wykonania umowy w przedmiocie rozwiązania stosunku pracy za porozumieniem stron. W przypadku oferty odnoszącej się do zawarcia umowy w przedmiocie rozwiązania stosunku pracy przepis ten w ogóle nie może znaleźć zastosowania, bowiem w takiej sytuacji, jak trafnie podniosła skarżąca, „trudno określić, na czym miałyby polegać przystąpienie do wykonania umowy”. Nie należy zaś zapominać, że w sprawach nieunormowanych przepisami prawa pracy do stosunku pracy stosuje się przepisy Kodeksu cywilnego, ale odpowiednio i tylko wówczas, jeżeli nie są sprzeczne z zasadami prawa pracy (art. 300 k.p.), wobec czego okoliczność, iż umowa między pracownikiem a pracodawcą jaką jest porozumienie stron nie jest uregulowana przepisami prawa pracy, co powoduje konieczność sięgnięcia do przepisów zawartych w Kodeksie cywilnym, w tym dotyczących zawarcia umowy w drodze oferty, nie oznacza, że muszą być zastosowane wszystkie przepisy odnoszące się do tego przedmiotu, nawet wówczas, gdy z uwagi na charakter umowy prawa pracy ich hipoteza nie może być spełniona.

W ocenie Sądu Najwyższego, nie ma też żadnych przesłanek do uznania, że powódka przyjęła ofertę rozwiązania stosunku pracy za porozumieniem stron w wyniku kolejnych pism strony pozwanej „przedłużających termin rozwiązania stosunku pracy”, najpierw do dnia 31 grudnia 2007 r., a następnie do 30 czerwca 2008 r. Powódka za każdym razem przed nadejściem wskazywanego w piśmie pozwanej terminu składała pisemne oświadczenie, z którego treści wynikało, że chce pozostawać w stosunku pracy. Co więcej, na podstawie kolejnych pism powódki można stwierdzić, iż nie miała nie tylko woli rozwiązania stosunku pracy, ale i kwestionowała narzucony przez pracodawcę tryb, w jakim miałyby dojść do rozwiązania stosunku pracy. Z treści pisma z dnia 11 lipca 2007 r. wynika bowiem,

że pismo pozwanej z dnia 21 marca 2007 r. potraktowała jako wypowiedzenie jej umowy o pracę, natomiast w piśmie z dnia 29 sierpnia 2007 r. podniosła wprost, że wskazany w decyzji z dnia 21 marca 2007 r. „sposób rozwiązania umowy tj. z porozumieniem stron pozostaje w sprzeczności z jej prośbą skierowaną w dniu 30 stycznia 2007 r.”. Wskazała również, iż „praktycznie nie dostała odpowiedzi na swoją prośbę i pozostaje nieusatisfakcjonowana, gdyż oczekiwała zgody na dalszą pracę lub chociażby powodu, dlaczego nie może dalej pracować”. Nie ma zatem podstaw do przyjęcia, że wyraziła zgodę na rozwiązanie stosunku pracy w terminie i trybie zaproponowanym przez pracodawcę.

Jak wyżej podniesiono, porozumienie stron co do rozwiązania stosunku pracy jest umową pracownika i pracodawcy. Zawarcie umowy polega zaś, ujmując rzecz najogólniej, na zgodnych oświadczeniach woli stron zmierzających do wywołania określonych w jej treści skutków prawnych. Umowa stron stosunku pracy odnosząca się do jego rozwiązania wymaga zatem objęcia zgodną wolą stron zarówno tego, iż więź łącząca pracownika i pracodawcę ma ustać, jak również trybu i terminu dokonania tej czynności. W okolicznościach faktycznych niniejszej sprawy warunki te nie zostały spełnione. Powódka nie wyrażała bowiem woli już samego rozwiązania umowy o pracę, nie było również między stronami porozumienia co do trybu i terminu ustania stosunku pracy. Nietrafnie zatem Sąd Okręgowy przyjął, że umowa o pracę została między stronami rozwiązana z dniem 30 czerwca 2008 r. za porozumieniem stron, a tym samym za uzasadnione należy uznać zarzuty skargi kwestionujące taką ocenę prawną. W takiej sytuacji jedynie zarzut naruszenia art. 8 k.p. przez jego niezastosowanie jawi się jako bezprzedmiotowy.

Mając to na uwadze, Sąd Najwyższy orzekł jak w sentencji (art. 398¹⁵ § 1 k.p.c. i art. 398²¹ w związku z art. 108 § 2 k.p.c.).

/tp/