



Sygn. akt II PK 65/12

WYROK W IMIENIU RZECZYPOSPOLITEJ POLSKIEJ

Dnia 10 października 2012 r.

Sąd Najwyższy w składzie :

SSN Jolanta Strusińska-Żukowska (przewodniczący)

SSN Małgorzata Gersdorf (sprawozdawca)

SSN Zbigniew Hajn

w sprawie z powództwa L.R.

przeciwko Gminnemu Zespołowi Szkół w T.

o odszkodowanie i odprawę,

po rozpoznaniu na posiedzeniu niejawnym w Izbie Pracy, Ubezpieczeń

Społecznych i Spraw Publicznych w dniu 10 października 2012 r.,

skargi kasacyjnej powódki od wyroku Sądu Okręgowego wO.

z dnia 6 października 2011 r., sygn. akt [...]

**oddala skargę kasacyjną i zasądza od powódki na rzecz
pозwanej 900 (dziewięćset) złotych tytułem zwrotu kosztów
postępowania kasacyjnego.**

UZASADNIENIE

Powódka L.R., po ostatecznym sprecyzowaniu powództwa, domagała się od pozwanego Gminnego Zespołu Szkół w T. uznania za niezgodne z prawem

dokonanego względem niej wypowiedzenia umowy o pracę i zasądzenia z tego tytułu odszkodowania a także odprawy na podstawie art. 10 w zw. z art. 8 ustawy z dnia 13 marca 2003 r. o szczególnych zasadach rozwiązywania z pracownikami stosunków pracy z przyczyn niedotyczących pracowników oraz odszkodowania za dyskryminację ze względu na wiek.

Wyrokiem z dnia 31 maja 2011 r., sygn. [...] Sąd Rejonowy w O. zasądził w punktach I i II na rzecz powódki odszkodowanie i odprawę, oddalając powództwo w pozostałej części po dokonaniu następujących ustaleń faktycznych.

Powódka była zatrudniona u pozwanego od 1 sierpnia 1997 r. na stanowisku głównej księgowej. Z dniem 1 czerwca 2009 r. nabyła prawo do emerytury. Od 7 lipca 2010 r. powódka przebywała na zwolnieniu lekarskim. W tym czasie kilkakrotnie odwiedziła ją dyrektor pozwanego. W dniu 12 lipca 2010 r. powódka w jej obecności napisała pismo, w którym oświadczyła, że podejmie decyzję o przejściu na emeryturę po chorobowym. W dniu 13 lipca 2010 r. dyrektor pozwanej ponownie przyszła do powódki i namawiała ją na przejście na emeryturę. Wskutek tego powódka napisała pismo, że z dniem 1 sierpnia 2010 r. przejdzie na emeryturę. Pismem z dnia 14 lipca 2010 r. powódka cofnęła swoje oświadczenie, wskazała, że gdy je pisała miała gorączkę, była chora. Od 17 lipca 2010 r. do 7 sierpnia 2010 r. i od 10 sierpnia do 1 września 2010 r. powódka nadal przebywała na zwolnieniu lekarskim.

Zarządzeniem z dnia 1 sierpnia 2010 r. Wójt Gminy T. przeniósł obsługę finansową szkoły do Urzędu Gminy – referatu obsługi finansowej. Pod koniec sierpnia 2010 r. powódka otrzymała pocztą świadectwo pracy, z którego wynikało, że jej stosunek pracy ustał za porozumieniem stron.

Sąd Rejonowy ocenił, że oświadczenie powódki z dnia 13 lipca 2010 r. nie zawierało wprost stwierdzenia, że zamierza rozwiązać stosunek pracy za porozumieniem stron. Nie stanowi także oferty rozwiązania stosunku pracy. W konsekwencji Sąd ocenił, że dopiero doręczenie powódce świadectwa pracy stanowiło rozwiązanie stosunku pracy i to rozwiązanie bez wypowiedzenia, które nie spełniało wymagań formalnych. W konsekwencji zasądził na rzecz powódki odszkodowanie. Ponieważ jednocześnie przyczyna nie leżała po stronie pracownika, za zasadne uznał żądanie wypłaty odprawy.

Rozpatrujący sprawę na skutek apelacji pozwanej Sąd Okręgowy w O. wyrokiem z dnia 6 października 2011 r., sygn. [...] zmienił zaskarżone orzeczenie w ten sposób, że w punktach I i II powództwo oddalił.

Sąd Okręgowy odmiennie ocenił istniejący w sprawie stan faktyczny. Po pierwsze, oceniając, że doszło do rozwiązania stosunku pracy za porozumieniem stron uwzględnił całokształt okoliczności sprawy, powołując się na treść art. 60 k.c. Uznał, że dla stron przejście powódki na emeryturę było rozumiane jako rozwiązanie stosunku pracy. Kolejne wizyty dyrektor pozwanej u powódki miały na celu przekonanie jej do przejścia na emeryturę, a zatem rozwiązania stosunku pracy. Powódka oświadczyła zamiar przejścia na emeryturę z konkretną datą, co spełnia wymagania ustania stosunku pracy za porozumieniem stron, skoro jej oświadczenie zostało przez pracodawcę przyjęte, a wcześniej – inicjowane.

Gdyby natomiast przyjmować, że do rozwiązania stosunku pracy nie doszło, to również bezzasadne byłoby żądanie odszkodowania. Doręczenia świadectwa pracy w takiej sytuacji, zdaniem Sądu Okręgowego, nie można byłoby uznać za jednostronne rozwiązanie stosunku pracy.

W konsekwencji Sąd Okręgowy uznał także, że powódce nie należy się odprawa z tytułu rozwiązania stosunku pracy z przyczyn nietyczących pracowników. Art. 10 ustawy o zwolnieniach grupowych wymaga bowiem, by przyczyna nietycząca pracownika była przyczyną wyłączną. Tymczasem, jak ustalono, współprzyczynę w przypadku powódki stanowiło także przejście na emeryturę.

Skargę kasacyjną od tego wyroku wywiódł pełnomocnik powódki, zarzucając Sądowi Okręgowemu:

a/ naruszenie art. 65 § 1 k.c. w zw. z art. 300 k.p. przez jego błędną wykładnię i przyjęcie, że doszło do złożenia powódce oferty rozwiązania stosunku pracy za porozumieniem stron, a jej pismo z dnia 13 lipca 2010 r. stanowiło odpowiedź na tę ofertę,

b/ art. 60 k.c. w zw. z art. 65 § 1 k.c. w zw. z art. 300 k.p. oraz art. 30 § 1 k.p. przez ich błędną wykładnię przez przyjęcie, że przekonywanie powódki przez dyrektor pozwanego do przejścia na emeryturę stanowiło ofertę rozwiązania stosunku pracy za porozumieniem stron,

c/ art. 84 k.c. w zw. z art. 300 k.p. przez jego niezastosowanie do oświadczenia powódki z dnia 14 lipca 2010 r.,

d/ art. 72 § 1 k.c. w zw. z art. 300 k.p. oraz art. 30 § 1 k.p. przez przyjęcie, że strony prowadziły pertraktacje w przedmiocie rozwiązania stosunku pracy,

e/ art. 8 w zw. z art. 10 ust. 1 ustawy o zwolnieniach grupowych przez ich niezastosowanie mimo, iż doszło do likwidacji działu księgowości,

f/ art. 382 k.p.c. w zw. z art. 231 k.p.c. oraz art. 233 § 1 k.p.c. przez sprzeczność ustaleń faktycznych z treścią zgromadzonego materiału dowodowego przez przyjęcie, że strony prowadziły pertraktacje w przedmiocie rozwiązania stosunku pracy,

g/ art. 328 § 2 k.p.c. w zw. z art. 391 § 1 k.p.c. przez pominięcie materialnoprawnych podstaw rozstrzygnięcia.

Sąd Najwyższy zważył, co następuje.

Skarga kasacyjna nie ma uzasadnionych podstaw i dlatego wymagała oddalenia.

Rozpoczynając analizę postawionych w skardze kasacyjnej zarzutów wypada wskazać, iż generalnie wszystkie one zmierzają do zakwestionowania ustalonego przez Sąd II instancji stanu faktycznego sprawy. W tym zakresie trzeba podnieść, iż zarzut naruszenia art. 233 k.p.c. uchyla się spod kontroli kasacyjnej z uwagi na fakt, iż podstawą skargi nie mogą być zarzuty dotyczące ustaleń faktycznych lub oceny dowodów (art. 398³ § 3 k.p.c.). Z kolei jeśli chodzi o naruszenie art. 231 k.p.c. to domniemanie faktyczne, przewidziane w tym przepisie, jest środkiem pozwalającym ustalić określony element stanu faktycznego; środkiem konstruowanym z uwzględnieniem reguł z art. 233 § 1 k.p.c. Tym samym należy do kręgu czynności związanych z dokonywaniem ustaleń faktycznych i oceny dowodów i także w zasadzie uchyla się spod kontroli kasacyjnej.

Na naruszenie art. 382 k.p.c. z kolei można powołać się, gdy sąd drugiej instancji pominię część zebranego materiału dowodowego i wyda orzeczenie wyłącznie na podstawie materiału dowodowego zebranego przez sąd pierwszej instancji lub własnego materiału z pominięciem wyników postępowania przed

sądem pierwszej instancji. W sytuacji, gdy sąd drugiej instancji nie uzupełnia postępowania dowodowego i kontestuje cenę dowodów i dokonane na tej podstawie ustalenia faktyczne sądu niższej instancji – jak w niniejszej sprawie - powinien zawrzeć w uzasadnieniu wyroku wywód prawny wyjaśniający takie stanowisko. Tak też stało się w niniejszej sprawie; brakuje zatem uzasadnienia dla stawiania Sądowi drugiej instancji zarzutu naruszenia art. 382 k.p.c. Chybiony jest również zarzut strony skarżącej naruszenia art. 328 § 2 k.p.c. Zważyć bowiem należy, iż o skutecznym postawieniu powyższego zarzutu można mówić tylko wtedy, gdy uzasadnienie wyroku nie zawiera elementów pozwalających na weryfikację stanowiska sądu, a braki uzasadnienia w zakresie poczynionych ustaleń faktycznych i oceny prawnej muszą być tak znaczne, że sfera motywacyjna orzeczenia pozostaje nieujawniona, bądź ujawniona w sposób uniemożliwiający poddanie jej ocenie instancyjnej. Zarzut ten może zatem znaleźć zastosowanie jedynie w tych wyjątkowych sytuacjach, w których treść uzasadnienia orzeczenia Sądu II instancji uniemożliwia całkowicie dokonanie oceny toku wyводу, który doprowadził do wydania zaskarżonego orzeczenia. W niniejszej zaś sprawie taka sytuacja nie występuje. Z uzasadnienia Sądu II instancji wyraźnie bowiem wynikają motywy, jakimi Sąd ten kierował wydając zaskarżone orzeczenie. Sąd Okręgowy co do zasady wskazał bowiem, jakie fakty uznał za udowodnione i uczynił je podstawą swoich ustaleń oraz na jakich dowodach w tym zakresie się oparł. W motywach swego rozstrzygnięcia wprost podniósł, iż zebrany materiał dowodowy został przez Sąd Rejonowy błędnie oceniony i dokonano także wadliwej interpretacji oświadczenia woli powódki złożonego dnia 13 lipca 2010 r., uznając za trafne wywody apelującego pośrednio wskazał też na przepisy, które legły u podstaw jego rozstrzygnięcia.

Poza zarzutami prawa procesowego skarżąca zarzuca Sądowi II instancji naruszenie przepisów prawa cywilnego stosowanych ad casum odpowiednio na zasadzie art. 300 k.p. W szczególności wskazuje, że kwestionowane orzeczenie narusza art. 60 k.c., art. 65 § 1 k.c., art. 84 k.c., art. 72 k.c. Wszystkie te przepisy dotyczą oświadczenia woli, trybu zawierania umowy (porozumienia rozwiązującego) oraz rokowań i wreszcie hipotetycznego błędu powódki, co do treści składanego oświadczenia woli dnia 13 lipca 2010 r.

W pierwszej kolejności wypada stwierdzić, że tak sformułowane zarzuty wykluczają się wzajemnie, której to okoliczności zdaje się nie dostrzegać strona skarżąca równocześnie je podnosząc. Zarzuty naruszenia art. 60 k.c., art. 65 § 1 k.c., art. 72 k.c. zmierzają do zakwestionowania faktu, że oświadczenie woli w przedmiocie rozwiązania stosunku pracy przez powódkę zostało złożone. Tymczasem zarzut naruszenia art. 84 k.c. mógłby zostać uwzględniony jedynie w przypadku, gdyby okazało się, że oświadczenie skutecznie złożono, aczkolwiek pod wpływem błędu, od czego powódka miałaby się uchylić oświadczeniem z dnia 14 lipca 2010 r.

Najpierw wypada zatem rozstrzygnąć, czy doszło w stanie faktycznym do złożenia oświadczeń woli w przedmiocie rozwiązania stosunku pracy za porozumieniem stron. Sąd Okręgowy, na podstawie sprzecznych ze sobą stanowisk stron (powódki i reprezentującej pozwanego byłej dyrektor szkoły) oraz po uwzględnieniu całokształtu okoliczności sprawy uznał, że doszło do zawarcia porozumienia stron. Strona powodowa kwestionuje natomiast taką ocenę wywodząc, że nie było zamiarem powódki kończenie zatrudnienia, bo zamiaru takiego nie deklaruje oświadczenie o „przejęciu na emeryturę”.

Analizy tego problemu nie można przeprowadzić jedynie w granicach zarzutów skargi kasacyjnej. Mając bowiem na uwadze, że strona powodowa kwestionuje fakt zawarcia umowy rozwiązującej, nie da się pominąć przy wykładni zachowań stron, weryfikując ich charakter jako oświadczeń woli, treści art. 65 § 2 k.c. Z przepisu tego wynika, że w umowach należy raczej badać zgodny zamiar stron, aniżeli opierać się na ich dosłownym brzmieniu. Norma ta wyznacza kolejność etapów badania, czy doszło w określonym przypadku do złożenia oświadczeń woli wchodzących w skład umowy. W pierwszej bowiem kolejności trzeba ustalić, czy istniał zgodny zamiar stron, przy czym oceny wymaga stan na moment złożenia oświadczeń (przejawienia zachowań) a nie moment sporu sądowego. Oczywistym pozostaje bowiem, że w razie sprzeczności z interesem strony, będzie ona w trakcie postępowania kwestionować dopuszczalność oceny jej zachowania jako oświadczenia woli.

Rozpoczynając badanie od treści oświadczenia powódki wypada stwierdzić, że ma ono walor oświadczenia wyrażającego w sposób dostateczny wolę

rozwiązania stosunku pracy, aczkolwiek posługuje się sformułowaniem „przejście na emeryturę”. Po pierwsze, jak już wywiedziono, w umowach należy w pierwszej kolejności badać zamiar stron. Aczkolwiek obecnie powódka wyraża odmienne stanowisko, to jednak z treści przedmiotowego pisma można odczytać zamiar rozwiązania stosunku pracy. W przepisach prawa pracy występuje bowiem stwierdzenie „przejście na emeryturę” i wiąże się ono właśnie z ustaniem stosunku pracy (art. 92¹ k.p. przewidujący prawo do odprawy w związku z przejściem na emeryturę lub rentę). Po drugie w taki właśnie sposób rozumiała oświadczenie powódki druga strona, tj. działająca za pozwanego dyrektor szkoły, co wynika w sposób niezbity z jej zeznań. Po trzecie wreszcie przyjęcie innego znaczenia oświadczenia powódki czyniłoby je pozbawionym znaczenia prawnego, co przeczy okolicznościom sprawy. Nie można przyjąć, że dotyczyło ono wyłącznie emerytury, bo w takim ujęciu nie miałoby sensu jego składanie pracodawcy. Ponadto, skoro powódka nabyła już prawo do emerytury, to jedynym znaczeniem „przejścia” mogło być wyłącznie ustanie stosunku pracy.

W ocenie spornego przypadku nie można, zdaniem Sądu Najwyższego, pomijać także całokształtu okoliczności sprawy, co stanowi działanie nie tylko akceptowane, ale wręcz pożądane w świetle wypowiedzi piśmiennictwa (por. szczególnie Z. Radwański, *Wykładnia oświadczeń woli składanych indywidualnym adresatom*, Ossolineum 1992, s. 97). Na jego podstawie można i należy przyjąć, że powódka miała zamiar rozwiązania stosunku pracy, a zatem że istniała zgodność zamiarów stron.

Strony prowadziły bowiem rozmowy w tej sprawie, co wynika niezbitnie z oświadczenia poprzedzającego oświadczenie z dnia 13 lipca 2010 r. Powódka stwierdziła w oświadczeniu z dnia 12 lipca 2010 r., że decyzję o przejściu na emeryturę (a zatem o rozwiązaniu stosunku pracy) podejmie po zwolnieniu lekarskim. Na skutek namów dyrektor pozwanego zmieniła zdanie i w dniu 13 lipca 2010 r. wyraziła oświadczenie zdecydowane w tym przedmiocie.

Zdaniem Sądu Najwyższego namowy dyrektor pozwanego stanowiły ofertę rozwiązania stosunku pracy, przyjętą pisemnym oświadczeniem powódki. O tym, że doszło do rozwiązania stosunku pracy za porozumieniem stron należy mówić choćby dlatego, że powódka określiła (a pozwana zaakceptowała) datę „przejścia”

na emeryturę. Skoro samo to stwierdzenie kwalifikować jako zamiar ustania stosunku pracy, to nie sposób przyjmować, że miałoby ono inny charakter prawny niż oświadczenie wchodzące w skład porozumienia stron jako umowy. Nie było ono w szczególności wypowiedzeniem, nie przewidywało bowiem zgodnego z prawem okresu wypowiedzenia.

Minimalną treść porozumienia stron stanowi zamiar zakończenia stosunku pracy, elementem dodatkowym pozostaje dookreślenie daty. Mając zatem na uwadze, jak wynika z dotychczasowego wyводу, że powódka złożyła oświadczenie o rozwiązaniu stosunku pracy w odpowiedzi na ofertę ustną pozwanego oraz określiła datę tego zdarzenia, mamy podstawy do przyjęcia, że strony zawarły umowę rozwiązującą stosunek pracy.

Wniosek taki znajduje uzasadnienie także w kontekście kolejnego zachowania powódki, tj. oświadczenia z dnia 14 lipca 2010 r., w którym anulowała swoje stwierdzenia z poprzedniego dnia.

Wypada zatem przejść do oceny, czy doszło w sprawie do błędu co do składanego oświadczenia woli przez powódkę. Ocena tej kwestii determinuje bowiem w sposób zasadniczy dalsze rozważania. Jeśli analiza sprawy doprowadziłaby do wniosku, iż istotnie powódka była w błędzie w zakresie składanego oświadczenia woli, to w takiej sytuacji można byłoby ewentualnie prowadzić dalsze dywagacje nad skutkami takiej wady oświadczenia woli w prawie pracy. Jednocześnie jednak skutkowałaby konieczność przyjęcia tezy, że oświadczenie, od którego uchyła się powódka, zostało złożone i doprowadziłoby, gdyby nie ów błąd, do rozwiązania stosunku pracy na mocy porozumienia stron. Brak omawianej wady oświadczenia woli (błędu) pozostawia zatem nadal aktualną konstatację, iż doszło do zawarcia spornego porozumienia rozwiązującego. Samo bowiem kwestionowanie z powołaniem się na ewentualny błąd tego porozumienia wskazuje, powtórzmy to raz jeszcze - iż oświadczenia woli o przyjętej treści były złożone. Nie można bowiem w zakresie jednej sytuacji faktycznej jednocześnie powoływać się na błąd w oświadczeniu woli i kwestionować w ogóle jego istnienia.

Zdaniem Sądu Najwyższego orzekającego w niniejszej sprawie do błędu w składaniu oświadczenia woli powódki w rozumieniu art. 84 k.c. nie doszło. Strona powodowa nie udowodniła działania powódki pod wpływem błędu. Twierdzenie, iż

„powódka zorientowawszy się, że jej oświadczenie może być wykorzystane bez jej zgody w celu rozwiązania stosunku pracy z ostrożności i przezorności pisemnie je anulowała”, wskazuje raczej o chęci odwołania oświadczenia woli a nie – jak tego chce skarżąca - o uchyleniu się od skutków prawnych czynności prawnej dokonanej pod wpływem błędu. Zarzut o działaniu pod wpływem błędu pozostaje zatem gołosłowny. Zgodnie z art. 84 § 2 k.c. 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. Wymóg dokonania oceny sprawy "rozsądnie", jako przesłanka dopuszczalności powoływania się na działanie pod wpływem błędu, przemawia za koniecznością obiektywizacji tej oceny. Takie podejście jest zgodne z przyjmowanymi zgodnie w doktrynie i w orzecznictwie zasadami odtwarzania treści oświadczenia woli na gruncie wykładni art. 60 k.c. i chroni pewność obrotu przed niebezpieczeństwami wynikającymi z posługiwania się subiektywnymi kryteriami ocen. W związku z tym należy odpowiedzieć na pytanie, czy okoliczności sprawy wyłączają możliwość złożenia takiego jak powódka oświadczenia woli. Tego zaś w sporze nie dowiedziono.

Przede wszystkim jednak skarga kasacyjna nie zważa na to, iż za podstawę kwestionowanego rozstrzygnięcia posłużyło Sądowi Okręgowemu ustalenie faktyczne o złożeniu przez pozwanego pracodawcę oświadczenia woli proponującego rozwiązanie stosunku pracy na mocy porozumienia stron i przyjęcie tego oświadczenia przez powódkę w okolicznościach niestanowiących błędu dotyczącego treści tej czynności prawnej i ustalenie to próbuje podważyć przy pomocy zarzutu "błędnej wykładni i niewłaściwego zastosowania art. 84 § 1 k.c. w związku z art. 300 k.p.". Z uwagi na fakt, iż zgodnie z utrwalonymi poglądami judykatury kwestia występowania w okolicznościach sprawy ewentualnych wad oświadczenia woli, czyli między innymi złożenia go pod wpływem błędu, należy do sfery faktów, a nie sfery prawa, kontroli kasacyjnej może podlegać jedynie w sposób pośredni, to znaczy poprzez zarzuty procesowe (por. np. wyrok SN z dnia 6 listopada 1996 r., II UKN 9/96, OSNAPiUS 1997 r. Nr 11, poz. 201). Tymczasem Sąd Okręgowy ocenił, że skarżąca nie działała pod wpływem błędu w ujęciu art. 84

§ 1 k.c. i tego ustalenia nie podważa naruszenie żadnych norm proceduralnych, o czym była już mowa.

W okolicznościach niniejszej sprawy całkowicie bezprzedmiotowy jest wobec tego zarzut naruszenia dalszych przepisów o oświadczeniach woli. Jeżeli nie zostało skutecznie podważone ustalenie o braku błędu co do treści czynności prawnej, to znaczy, że zatrudnienie ustało wskutek porozumienia stron zaproponowanego przez pracodawcę i wykorzystania w pełni statusu emerytki przez powódkę, to także nieskuteczny jest zarzut naruszenia art. 10 ustawy o zwolnieniach grupowych.

Z powyższych względów Sąd Najwyższy na podstawie art. 398¹⁴ k.p.c. orzekł jak w sentencji.

/tp/