



Sygn. akt II PK 63/12

WYROK W IMIENIU RZECZYPOSPOLITEJ POLSKIEJ

Dnia 3 października 2012 r.

Sąd Najwyższy w składzie :

SSN Jerzy Kwaśniewski (przewodniczący)

SSN Bogusław Cudowski (sprawozdawca)

SSN Romualda Spyt

w sprawie z powództwa T.S.
przeciwko T. Spółce Akcyjnej o ustalenie,
po rozpoznaniu na posiedzeniu niejawnym w Izbie Pracy, Ubezpieczeń
Społecznych i Spraw Publicznych w dniu 3 października 2012 r.,
skargi kasacyjnej powoda od wyroku Sądu Okręgowego w W.
z dnia 26 października 2011 r., sygn. akt [...]

**uchyla zaskarżony wyrok i przekazuje sprawę do ponownego
rozpoznania i orzeczenia o kosztach postępowania kasacyjnego
Sądowi Okręgowemu w W.**

UZASADNIENIE

Sąd Rejonowy [...] wyrokiem z 3 lutego 2011 r. ustalił, że stosunek pracy łączący powoda z pozwanym na podstawie umowy na czas nieokreślony nie został rozwiązany.

Sąd ustalił między innymi, że 1 lipca 2004 r. powód zawarł z pozwanym kolejną umowę o pracę na czas nieokreślony na stanowisku redaktora prowadzącego. 9 stycznia 2007 r. dyrektor Programu [...] M.W. wezwał powoda na rozmowę, podczas której oświadczył mu, że są zarzuty do jego pracy. Powołał się na konfliktowość pracownika, niepodpisanie zakresu obowiązków oraz wyjazd do K. bez zgody J. N. Oświadczył, że obecność pracownika w redakcji nie jest niezbędna. W związku z tym zostanie z nim rozwiązana umowa o pracę. Dyrektor wyjął dwie zapisane kartki papieru i wskazywał, że zachodzą podstawy do rozwiązania z powodem umowy o pracę w trybie dyscyplinarnym. Stwierdził, że pracownik może zwolnić się sam w związku z nabyciem uprawnień emerytalnych. Rozmowa miała burzliwy przebieg, obaj pracownicy podnosili głos. Od pewnego momentu uczestniczyła w niej w charakterze świadka E. S. Powód bardzo się zdenerwował, podwyższyło mu się ciśnienie, był blady, trząsał się, drżał mu głos. Wypowiedź dyrektora było dla powoda dużym szokiem. Powód obawiał się, że w razie zwolnienia dyscyplinarnego z dnia na dzień zostanie pozbawiony środków do życia, będzie musiał opuścić służbowe mieszkanie, a w razie odwołania się do Sądu przez wiele miesięcy będzie oczekiwał na wyrok. Obserwująca powoda, E. S. zaczęła obawiać się o jego zdrowie, zaproponowała mu, aby przeszli do jej pokoju. Kiedy oboje opuścili pokój dyrektora, powód był bardzo zdenerwowany. Pytał, co ma robić i czy dyrektor podpisał pismo o zwolnieniu dyscyplinarnym. E. S. uspokajała powoda. Zadzwoiła do kadr i ustaliła, że powód nabędzie uprawnienia emerytalne 27 września 2007 r. Następnie powiedziała powodowi, że na jego miejscu napisałaby prośbę o rozwiązanie umowy na mocy porozumienia stron w związku z nabyciem uprawnień emerytalnych. Wskazywała przy tym, że należy szybko reagować, gdyż dyrektor może podpisać zwolnienie dyscyplinarne.

W tych okolicznościach powód namawiany przez E. S., złożył wniosek kierowany do M. W. z prośbą o rozwiązanie umowy o pracę z dniem 30 września 2007 r. w związku z nabyciem praw emerytalnych. Pismo wpłynęło do sekretariatu dyrektora W. 9 stycznia 2007 r. Dyrektor przeczytał pismo, ale ani bezpośrednio po zapoznaniu się z nim, ani do dnia odwołania go ze stanowiska, nie podjął decyzji w tym przedmiocie.

15 stycznia 2007 r. powód wystosował do prezesa zarządu T. skargę, w której opisał przebieg spotkania z dyrektorem W. z 9 stycznia 2007 r., wskazując, że został zmuszony do podpisania podania o rozwiązanie umowy o pracę po osiągnięciu wieku emerytalnego i prosił o interwencję w sprawie. 16 maja 2007 r. powód wystosował kolejne pismo do prezesa zarządu, w którym oświadczył, że adresowana do M. W. prośba z 9 stycznia 2007 r. o rozwiązanie umowy została złożona pod presją i nie ma mocy wiążącej oraz wymaga odwołania, co powód niniejszym czyni. Pracodawca nie ustosunkował się wprost do pisma powoda z 16 maja 2007 r.

5 czerwca 2007 r. M.R. (nowy dyrektor Programu[...]) wyraziła zgodę na rozwiązanie z powodem umowy o pracę z dniem 30 września 2007 r.

29 czerwca 2007 r. powód złożył w sekretariacie prezesa zarządu pismo, w którym uchylił się od skutków prawnych oświadczenia z 9 stycznia 2007 r. złożonego pod wpływem groźby. Pracodawca ustosunkował się do tego oświadczenia 10 sierpnia 2007 r., uznając, że oświadczenie pracownika z 29 czerwca 2007 r. o uchyleniu się od skutków prawnych oświadczenia woli jest bezskuteczne.

Przed 30 września 2007 r. ani po tej dacie pracodawca nie złożył pracownikowi żadnego oświadczenia, w którym wyraziłby wolę rozwiązania łączącego go z powodem stosunku pracy mocy jednostronnego oświadczenia woli. Po 30 września 2007 r. pracownik nie został dopuszczony do świadczenia pracy, a pracodawca wydał pracownikowi świadectwo pracy, w którym wskazał, że umowa o pracę została rozwiązana 30 września 2007 r. na mocy porozumienia stron w związku z przejściem na emeryturę.

W uzasadnieniu Sąd Rejonowy stwierdził między innymi, że w sprawie nie ma zastosowania pogląd z wyroku SN z 14 września 1998 r., I PKN 315/98. Orzeczenie to dotyczyło odmiennego stanu faktycznego, gdzie pracodawca w ogóle nie złożył oświadczenia o przyjęciu oferty pracownika. Dalej stwierdzono, że brak jest w piśmie z 9 stycznia 2007 r. elementów, które pozwalałyby na stwierdzenie, że powód wyrażał wolę oczekiwania na decyzję pracodawcy w przedmiocie zaakceptowania jego propozycji aż do 30 września 2007 r. Powód oczekiwał niezwłocznej reakcji pozwanego na złożone pismo. Okoliczności sprawy nie

uzasadniały wielomiesięcznej zwłoki w udzieleniu powodowi odpowiedzi na jego ofertę. Zachowanie pozwanego, który 1 lutego 2007 r. zawarł z powodem porozumienie zmieniające warunki pracy w zakresie komórki organizacyjnej, potwierdza, że pozwany również uważał ofertę powoda za nieaktualną. Powód już w maju 2007 r. w sposób jednoznaczny i stanowczy wyrażał wolę kontynuowania zatrudnienia.

Działania pracodawcy, polegające na złożeniu oświadczenia o przyjęciu oferty rozwiązania umowy po upływie kilku miesięcy od daty wpłynięcia tej oferty i po tym, jak powód w sposób jednoznaczny wyraził swoje stanowisko co do braku związania ofertą, ocenić należy również jako nadużycie prawa (art. 8 k.p.).

Pracodawca nie przyjął oferty powoda we właściwym czasie, co oznacza, że oferta ta przestała wiązać powoda z upływem czasu, w którym mógł w zwykłym toku czynności otrzymać odpowiedź pracodawcy (art. 66 § 2 k.c. w związku z art. 300 k.p.). Po upływie tego terminu oferta wygasła, a złożone przez pracodawcę oświadczenie o jej przyjęciu jest bezskuteczne (wyrok SN z 4 lipca 2001 r., I PKN 517/00).

Niezależnie od powyższego Sąd stwierdził, że nawet przyjmując, iż oferta mogła zostać przyjęta przez pozwanego, to powód skutecznie uchylił się od skutków oświadczenia złożonego pod wpływem groźby. Powołano się w tym zakresie między innymi na wyrok SN z 22 stycznia 2004 r., I PK 199/03.

Apelację od wyroku złożył pozwany, skarżąc go w całości. Sąd Okręgowy w W. wyrokiem z 26 października 2011 r. zmienił zaskarżony wyrok w ten sposób, że powództwo oddalił.

W uzasadnieniu podniesiono przede wszystkim, że pracodawca ma prawo poinformować pracownika o negatywnej ocenie jego pracy, wskazać na możliwe konsekwencje prawne takiego zachowania, a nawet uprzedzić o możliwości rozwiązania umowy o pracę bez zachowania okresu wypowiedzenia i takie zachowanie mieszczące się w zakresie uprawnień pracodawcy nie będzie stanowiło groźby w rozumieniu art. 87 k.c.

Powód w piśmie z 9 stycznia 2007 r. nie wskazał daty, do jakiej będzie oczekiwał na decyzje pracodawcy. Sąd I instancji niesłusznie przyjął, że nastąpiła wielomiesięczna zwłoka w udzieleniu odpowiedzi powodowi na jego ofertę i

odpowiedzi powód nie otrzymał „w zwykłym toku czynności„. Biorąc pod uwagę, że dyrektor W. chciał zastanowić się nad propozycją powoda, co jest uzasadnione w sytuacji, gdy zamierzał rozwiązać z powodem stosunek pracy w innym trybie, a także zmianę na stanowisku dyrektora Programu [...], nie można mówić o zwłoce. Sam powód zdawał sobie sprawę, że pracodawca jest nadal związany ofertą, bo chciał tę ofertę odwołać, powołując się na wadę oświadczenia woli. Na czas podjęcia decyzji przez stronę pozwaną (do 5 czerwca 2007 r.) nie pozostaje bez wpływu także struktura organizacyjna strony pozwanej, ilość zatrudnianych przez nią pracowników oraz konieczność zapoznania się z nowym stanowiskiem pracy nowego dyrektora Programu [...]. Wszystko to uzasadnia wniosek, że decyzję pracodawcy z 5 czerwca 2007 r. podjęto w terminie wynikającym z art. 66 § 2 k.c.

Podniesiono też, że nawet gdyby strony nie rozwiązały umowy o pracę porozumieniem, to błędne jest ustalenie Sądu Rejonowego, że stosunek pracy stron nie został rozwiązany. Powód wnosił o ustalenie, że stosunek pracy łączący strony nie został rozwiązany i zgodnie z treścią art. 6 k.c. winien to udowodnić. Zgodnie z art. 316 § 1 k.p.c. sąd wydaje wyrok, biorąc pod uwagę stan rzeczy istniejący w chwili zamknięcia rozprawy. Sąd Rejonowy wydając zaskarżony wyrok, ustalił, że 3 lutego 2011 r., czyli w dacie ogłoszenia orzeczenia, strony nadal wiąże umowa o pracę zawarta 1 lipca 2004 r, ponieważ ich stosunek pracy nie został rozwiązany.

Sąd Rejonowy nie wziął pod uwagę, że stosunek pracy mógł ulec rozwiązaniu nie tylko na podstawie porozumienia stron. Bezspornym w sprawie jest, że po 30 września 2007 r. powód nie został dopuszczony do pracy, nie wykonywał jej na rzecz strony pozwanej, a nawet nie wniósł o dopuszczenie do pracy. Po otrzymaniu zaś świadectwa pracy 1 października 2007 r., z treści którego wynikało, że umowa o pracę została rozwiązana 30 września 2007 r. na mocy porozumienia stron, nie wniósł o jego sprostowanie. Z okoliczności tych może wynikać, że oświadczenie woli o rozwiązaniu umowy o pracę zostało złożone przez pracodawcę tylko z naruszeniem przepisów prawa i następnie faktycznie potwierdzone przez odmowę dopuszczenia do pracy i wydanie świadectwa pracy potwierdzającego zakończenie umowy. Niewątpliwie zakład pracy przedstawił powodowi swoją wolę zakończenia stosunku pracy; nie dopuścił

powoda do pracy i wydał świadectwo pracy. Poprzez czynności konkludentne nastąpiło skuteczne rozwiązanie umowy o pracę, ale z naruszeniem przepisów prawa pracy o rozwiązywaniu umów o pracę. Powód, poza wniesieniem powództwa w niniejszej sprawie, nie uczynił nic, co mogłoby świadczyć, że nadal pozostaje w gotowości do pracy i podważa treść świadectwa pracy oraz zgłasza roszczenia przewidziane w kodeksie pracy w przypadku rozwiązania umowy o pracę z naruszeniem przepisów.

Wyrok skargą kasacyjną zaskarżył powód. Zarzucił naruszenie: 1) art. 87 k.c. w związku z art. 300 k.p. poprzez nieuznanie istnienia groźby bezprawnej, 2) niewłaściwe zastosowanie art. 87 w związku z 65 § 1 k.c. i z art. 300 k.p. poprzez nieustalenie, że złożenie oświadczenia o możliwości rozwiązania dyscyplinarnego, gdy nie ma do tego podstaw, wyrażało zamiar wymuszenia na pracowniku złożenia oferty rozwiązania umowy o pracę za porozumieniem przez wywołaną obawę poważnego niebezpieczeństwa majątkowego związanego z rozwiązaniem dyscyplinarnym, 3) niewłaściwe zastosowanie art. 87 k.c. w związku z art. 300 k.p. przez nieustalenie, że zachodziło poważne niebezpieczeństwo majątkowe, którego mógł obawiać się powód, 4) niezastosowanie art. 88 k.c. w związku z 87 k.c. związku z art. 300 k.p., gdy powód 29 czerwca 2007 r. złożył pozwanej oświadczenie o uchyleniu się od skutków złożonej oferty o rozwiązaniu umowy, 5) art. 66 § 2 k.c. w związku z art. 300 k.p. oraz art. 30 § 1 pkt 1 k.p. poprzez przyjęcie, że oferent otrzymał odpowiedź bez nieuzasadnionego opóźnienia, gdy zwykły tok czynności nie mógł wynosić 5 miesięcy, 6) art. 68 k.c. w związku z art. 300 k.p. poprzez nieustalenie, że doszło do złożenia przez pozwanego kontroferdy niweczącej wcześniejszą ofertę powoda, którą powód przyjął 1 lutego 2007 r., podpisując porozumienie zmieniające, 7) niewłaściwe zastosowanie art. 30 § 1 pkt 2 lub 3 k.p. w związku z art. 60 k.c. poprzez ustalenie, że w skutek wydania świadectwa pracy, doszło do złożenia w sposób konkludentny przez pracodawcę oświadczenia o rozwiązaniu stosunku pracy bez wypowiedzenia (lub za wypowiedzeniem, czego nie ustalił Sąd, wskazując zarazem, że chodzi o jednostronną czynność pracodawcy), 8) art. 382 k.p.c. przez bezpodstawne pominięcie materiału dowodowego zebranego w I instancji, 9) art. 328 § 2 k.p.c. w związku z art. 391 k.p.c.

Wniesiono o uchylenie w całości zaskarżonego orzeczenia i orzeczenie co do istoty sprawy poprzez ustalenie, że stosunek pracy nawiązany na podstawie umowy o pracę z 1 lipca 2004 r. nie został rozwiązany oraz zasądzenie od pozwanej na rzecz powoda kwoty kosztów procesu za wszystkie instancje oraz za postępowanie przez Sądem Najwyższym, ewentualnie o uchylenie zaskarżonego wyroku i przekazanie sprawy Sądowi Okręgowemu w W. do ponownego rozpoznania i rozstrzygnięcia o kosztach postępowania za wszystkie instancje oraz za postępowanie przez Sądem Najwyższym.

Sąd Najwyższy zważył, co następuje:

Niektóre z zarzutów skargi kasacyjnej okazały się uzasadnione, co spowodowało konieczność uchylenia zaskarżonego wyroku i przekazanie sprawy do ponownego rozpoznania.

Nieuzasadniony okazał się zarzut naruszenia art. 87 k.c. Sąd Najwyższy wielokrotnie przyjmował, że groźba bezprawna w rozumieniu art. 87 k.c. oznacza zagrożenie podjęcia działania niezgodnego z prawem lub zasadami współżycia społecznego (użycie bezprawnego środka) lub działania zgodnego z prawem, ale zmierzającego do osiągnięcia celu niezgodnego z prawem (zob. wyrok Sądu Najwyższego z dnia 2 marca 2012 r., I PK 109/11, niepublikowany). Wynika więc z tego, że jeżeli pracownik nie godzi się na zawarcie porozumienia rozwiązującego umowę o pracę, a pracodawca oświadcza, że w takim przypadku zostanie ona rozwiązana w trybie art. 52 k.p., to nie można zasadniczo przyjmować, iż jest to groźba bezprawna w rozumieniu art. 87 k.c.

Zasadne natomiast okazały się zarzuty dotyczące naruszenia art. 66 k.c. oraz 60 k.c. w związku z art. 300 k.p.

Po pierwsze Sąd Okręgowy przyjął, że oferta rozwiązania umowy o pracę za porozumieniem stron (złożona 9 stycznia 2007 r. – przyjęta 5 czerwca 2007 r.) została przyjęta w terminie wynikającym z art. 66 § 2 k.c. Ponieważ oferta nie została złożona w obecności drugiej strony ani za pomocą telefonu lub innego środka bezpośredniego porozumiewania się na odległość, to zastosowanie znajduje druga część powyższego przepisu (por. wyrok Sądu Najwyższego z dnia 4

października 2000 r., I PKN 58/00, OSNP 2002, nr 9, poz. 211). Oferta złożona w inny sposób przestaje więc wiązać z upływem czasu, w którym składający ofertę mógł w zwykłym toku czynności otrzymać odpowiedź wysłaną bez nieuzasadnionego opóźnienia. Po tym terminie oferta wygasa, a złożone przez pracodawcę oświadczenie o jej przyjęciu jest bezskuteczne (wyrok Sądu Najwyższego z dnia 4 lipca 2001 r., I PKN 517/00, OSNP 2003, nr 10, poz. 243). Sąd Okręgowy powinien więc wziąć pod uwagę, że od złożenia oferty do jej przyjęcia upłynęło prawie 5 miesięcy. Okoliczność, że pracodawca rozważał możliwość rozwiązania umowy w trybie art. 52 k.p. w żadnym razie nie może stanowić o usprawiedliwieniu opóźnienia w przyjęciu oferty powoda dotyczącej rozwiązania umowy za porozumieniem stron. Także zmiany organizacyjne i personalne zachodzące u pracodawcy nie uniemożliwiały podjęcia decyzji w sprawie przyjęcia oferty w toku zwykłych czynności bez nieuzasadnionego opóźnienia. Całokształt okoliczności sprawy oraz nieskomplikowany charakter oferty nie uzasadniają wielomiesięcznej zwłoki w odpowiedzi (przyjęcia) na ofertę w rozumieniu przepisu art. 66 § 2 k.c. Należy także mieć na uwadze, że powód podjął szereg działań w celu uchylenia się od skutków złożonej oferty. Także zachowanie pozwanego pracodawcy (zmiana warunków zatrudnienia powoda) wskazywałoby na uznanie o nieaktualności wcześniej złożonej oferty.

Należy także stwierdzić, że w okolicznościach faktycznych sprawy nie może znaleźć wprost zastosowania wyrok Sądu Najwyższego z dnia 14 września 1998 r., I PKN 315/98, (OSNP 1999, nr 19, poz. 617), gdyż orzeczenie to dotyczyło sytuacji, w której pracodawca w ogóle nie złożył oświadczenia woli o przyjęciu oferty pracownika, a okres pomiędzy zaproponowaną w ofercie datą ustania stosunku pracy a jej złożeniem był stosunkowo krótki. W żadnym razie nie wynika z tego orzeczenia, że w każdym przypadku terminem związania ofertą rozwiązania stosunku pracy jest określony w niej termin rozwiązania umowy o pracę. Termin ten jest bowiem określony w przepisie art. 66 § 2 k.c.

Po drugie należy stwierdzić, że umowa o pracę może ulec rozwiązaniu poprzez czynności konkludentne (zob. np. wyrok Sądu Najwyższego z dnia 20 sierpnia 1997 r., I PKN 232/97, OSNP 1998, nr 10, poz. 306). W żadnym razie nie było podstaw, by w okolicznościach niniejszej sprawy przyjąć, że oświadczenie woli

o rozwiązaniu umowy zostało skutecznie złożone - tylko z naruszeniem przepisów - i następnie faktycznie potwierdzone przez pracodawcę przez odmowę dopuszczenia do pracy i wydanie świadectwa potwierdzającego zakończenie umowy o pracę. Całkowicie nieuzasadnione jest także stwierdzenie przez Sąd Okręgowy, że powód nie uczynił nic w celu podważenia treści świadectwa pracy, skoro wniósł powództwo o ustalenie istnienia stosunku pracy z pozwanym pracodawcą.

W związku z powyższym należało uznać, że doszło także do naruszenia art. 328 § 2 k.p.c. w związku z art. 391 k.p.c.

Reasumując należy przyjąć, że jeżeli pracodawca przyjmuje ofertę pracownika w sprawie rozwiązania umowy o pracę za porozumieniem stron z uchybieniem terminu z art. 66 § 2 k.c. (w związku z art. 300 k.p.) pracownikowi przysługują roszczenia z tytułu naruszenia przepisów o rozwiązywaniu umowy o pracę, w tym o ustalenie istnienia stosunku pracy, czemu nie stoi na przeszkodzie wydanie świadectwa pracy i niedopuszczenie pracownika do pracy.

Z tych względów orzeczono jak w sentencji wyroku.

/tp/