



WYROK W IMIENIU RZECZYPOSPOLITEJ POLSKIEJ

Dnia 6 lutego 2024 r.

Sąd Najwyższy w składzie:

SSN Romualda Spyt (przewodniczący)

SSN Halina Kiriło (sprawozdawca)

SSN Krzysztof Staryk

w sprawie z powództwa A. D.

przeciwko Samodzielnemu Publicznemu Zespołowi Zakładów Opieki Zdrowotnej
im. [...] w P.

o ustalenie istnienia stosunku pracy, ekwiwalent za niewykorzystany urlop
wypoczynkowy, sprostowanie świadectwa pracy,

po rozpoznaniu na posiedzeniu niejawnym w Izbie Pracy i Ubezpieczeń
Społecznych w dniu 6 lutego 2024 r.,

skargi kasacyjnej powoda od wyroku Sądu Okręgowego - Sądu Pracy
i Ubezpieczeń Społecznych w Płocku

z dnia 31 marca 2022 r., sygn. akt VI Pa 60/21,

**uchyla zaskarżony wyrok w punkcie 1 w części, w jakiej
zmieniono wyrok Sądu Rejonowego w Ciechanowie z dnia
5 lipca 2021 r., sygn. akt IV P 1/21 w punktach I, II, VI, VII i VIII oraz
w punkcie 2 i przekazuje sprawę Sądowi Okręgowemu - Sądowi
Pracy i Ubezpieczeń Społecznych w Płocku do ponownego
rozpoznania i orzeczenia o kosztach postępowania kasacyjnego.**

UZASADNIENIE

Powód A. D. wniósł o ustalenie, że stosunek pracy między nim a pozwanym Samodzielnym Publicznym Zespołem Zakładów Opieki Zdrowotnej im. [...] w P., zawarty od 5 sierpnia 1985 r., ustał 31 października 2020 r. i został rozwiązany przez powoda w drodze wypowiedzenia, a także o zapłatę kwoty 1.689,86 zł tytułem ekwiwalentu za niewykorzystany urlop wypoczynkowy w 2020 r. oraz sprostowanie świadectwa pracy z 18 sierpnia 2020 r. w następujący sposób: wskazanie daty wystawienia świadectwa pracy jako 31 października 2020 r., wskazanie, że pracownik był zatrudniony w Samodzielnym Publicznym Zespole Zakładów Opieki Zdrowotnej im. [...] w P. w okresie od 5 sierpnia 1985 r. do 31 października 2020 r. w pełnym wymiarze czasu pracy, wskazanie że pracownik od 27 kwietnia 2020 r. do 31 października 2020 r. wykonywał pracę Kierownika Poradni Specjalistycznych i Ambulatorium Ogólnego, wskazanie, że stosunek pracy ustał w wyniku rozwiązania umowy o pracę za wypowiedzeniem przez pracownika oraz wskazanie w dokumencie „świadectwo pracy w szczególnych warunkach i szczególnym charakterze”, stanowiącym załącznik do świadectwa pracy, że pracownik był zatrudniony w okresie od 5 sierpnia 1985 r. do 31 października 2020 r. Wniósł również o zasądzenie od pozwanego na rzecz powoda zwrotu kosztów procesu, w tym kosztów zastępstwa procesowego według norm przepisanych wraz z ustawowymi odsetkami za opóźnienie za czas od dnia uprawomocnienia się orzeczenia.

W odpowiedzi na pozew pozwany wniósł o oddalenie powództwa w całości oraz zasądzenie od powoda na rzecz pozwanego kosztów procesu, w tym kosztów zastępstwa procesowego według norm przepisanych.

Wyrokiem z 5 lipca 2021 r. Sąd Rejonowy w Ciechanowie w punkcie I. ustalił, że stosunek pracy łączący powoda A. D. i pozwanego Samodzielnego Publicznego Zespołu Zakładów Opieki Zdrowotnej im. [...] w P. od 5 sierpnia 1985 r. uległ rozwiązaniu z dniem 31 października 2020 r. na skutek wypowiedzenia dokonanego przez powoda; w punkcie II. zasądził od pozwanego na rzecz powoda kwotę 1.689,86 zł tytułem ekwiwalentu za niewykorzystany urlop wypoczynkowy za 2020 r. w wymiarze 5 dni z

ustawowymi odsetkami za opóźnienie od 1 listopada 2020 r. do dnia zapłaty; w punkcie III. nakazał pozwanemu sprostowanie świadectwa pracy powoda z 18 sierpnia 2020 r. stosownie do treści żądania ujętego w pozwie.

Sąd pierwszej instancji ustalił, że w dniu 21 lipca 2020 r. A. D. złożył ofertę rozwiązania umowy o pracę z Samodzielnym Publicznym Zespołem Zakładów Opieki Zdrowotnej im. [...] w P. za porozumieniem stron. Na piśmie widnieje zgoda wyrażona przez dyrektora pozwanego M. O. datowana na ten sam dzień. Mimo tego, zawiadomienie powoda o przyjęciu oferty nastąpiło dopiero w formie pisma datowanego na 30 lipca 2020 r., które zostało doręczone adresatowi 3 sierpnia 2020 r., choć nie było przeszkód, by zrobić to wcześniej. Skoro dyrektor M. O. zapoznał się z pismem A. D. 21 lipca 2020 r. i wyraził zgodę na taką formę rozwiązania umowy o pracę, to już tego dnia (względnie dnia następnego) powód powinien być zostać o tej decyzji poinformowany telefonicznie lub pisemnie. Można byłoby zgodzić się z pozwanym, który twierdził, że A. D. został poinformowany o decyzji pracodawcy bez zbędnej zwłoki, gdyby rzeczywiście były próby skontaktowania się z powodem telefonicznie (ale bez skutku) albo gdyby pismo zostało wysłane tego dnia lub dnia następnego. Jednak bezzasadnie czekało ono na podpis dyrektora ds. medycznych, który nie był wymagany do rozwiązania łączącej strony umowy o pracę. Zgodnie bowiem z regulaminem organizacyjnym funkcjonującym u pozwanego, czynności pracodawcy wobec pracowników pozwanej placówki wykonuje dyrektor (jednoosobowo). Nie jest potrzebna zgoda innej osoby z kadry kierowniczej. Zdaniem Sądu Rejonowego, istnieją podstawy do tego, by twierdzić, że pismo pracodawcy z 30 lipca 2020 r., w którym informuje powoda o swojej decyzji w sprawie jego wniosku o rozwiązanie umowy o pracę za porozumieniem stron, przesyłając kopię tego pisma z naniesionymi akceptacjami dykcji, było reakcją na pismo A. D. z 28 lipca 2020 r. o odwołaniu oferty rozwiązania umowy o pracę za porozumieniem stron. Wobec tego należy uznać, że oferta nie została przyjęta niezwłocznie. W konsekwencji pismem z 31 lipca 2020 r. powód skutecznie oświadczył o rozwiązaniu umowy o pracę z zachowaniem trzymiesięcznego okresu wypowiedzenia. Dlatego też stosunek pracy łączący A. D. i Samodzielny Publiczny Zespół Zakładów Opieki Zdrowotnej im. [...] w P. od 5 sierpnia 1985 r. uległ rozwiązaniu 31 października 2020 r. na skutek wypowiedzenia dokonanego przez powoda.

Wobec uznania, że łączący strony stosunek pracy uległ rozwiązaniu nie z dniem 18 sierpnia 2020 r., ale z dniem 31 października 2020 r., Sąd Rejonowy zasądził na podstawie art. 481 § 1 k.c. w związku z art. 300 k.p. na rzecz powoda tytułem uzupełnienia ekwiwalentu pieniężnego za dalsze 5 dni (do końca okresu wypowiedzenia) niewykorzystanego urlopu wypoczynkowego kwotę 1.689,86 zł (która nie była kwestionowana przez pozwanego) i nakazał sprostowanie świadectwa pracy.

Na skutek apelacji pozwanego, Sąd Okręgowy w Płocku wyrokiem z 31 marca 2022 r. zmienił zaskarżone orzeczenie w ten sposób, że oddalił powództwo i zasądził od powoda A. D. na rzecz pozwanego Samodzielnego Publicznego Zespołu Zakładów Opieki Zdrowotnej im. [...] w P. kwotę 975 zł tytułem zwrotu kosztów zastępstwa procesowego oraz zasądził od powoda na rzecz pozwanego kwotę 587 zł tytułem zwrotu kosztów zastępstwa procesowego za drugą instancję, a nadto oddalił wniosek pozwanego o zwrot spełnionego świadczenia.

Zdaniem Sądu drugiej instancji, apelacja okazała się zasadna o tyle, że skutkowałą zmianą zaskarżonego wyroku, choć podniesione przez apelującego zarzuty należało uznać za nietrafione.

Nie ulegało wątpliwości Sądu Okręgowego, że pismo powoda z 20 lipca 2020 r. o treści: „zwracam się z prośbą o rozwiązanie ze mną umowy o pracę zawartej dnia 5 sierpnia 1985 r. na zasadzie porozumienia stron z dniem 18 sierpnia 2020 r.” stanowiło ofertę w rozumieniu art. 66 § 1 k.c. Skoro pismo to zawierało jasno określony zamiar rozwiązania stosunku pracy, jego tryb oraz datę (czyli wszystkie istotne postanowienia umowy rozwiązującej stosunek pracy) to było ofertą. Bez znaczenia prawnego są natomiast zawarte w apelacji dywagacje, w których jej autor stara się wykazać, że pismo to nie stanowi oferty, bowiem powód użył zwrotu: „prośba”. Domaganie się przez apelującego, aby używać w ofertach konkretnego zwrotu: „oferta” lub „propozycja” pod rygorem nie uznania danego pisma za ofertę, nie znajduje żadnego uzasadnienia ani prawnego, ani logicznego. Dość tylko przytoczyć treść art. 65 k.c., który nakazuje tłumaczyć oświadczenia woli między innymi tak, jak tego wymagają ustalone zwyczaje, zaś w umowach badać zgodny zamiar stron i cel, a nie opierać się na ich dosłownym brzmieniu. Nie można więc odmówić pismu powoda statusu oferty tylko dlatego, że użył w nim - zgodnie z

ustalonymi zwyczajami - zwrotu grzecznościowego, kurtuazyjnego, okazującego szacunek pracodawcy i świadczącego pozytywnie o kulturze osobistej powoda. Formuła pisma jest przy tym jasna i nie budzi wątpliwości, że celem A. D. było zawarcie porozumienia rozwiązującego umowę o pracę w określonym dniu. Nie ma więc żadnych podstaw jurydycznych do potraktowania tego pisma jako „innej informacji”, mającej na celu zaproszenie do zawarcia umowy w rozumieniu art. 71 k.c. Przeczy temu zamieszczenie w tym piśmie istotnych postanowień przyszłej umowy. Oferta jest bez wątpienia oświadczeniem woli, z tym że szczególnym, które rodzi określone konsekwencje wymienione w art. 66 § 2 k.c.

Przedmiotowa oferta została złożona w postaci pisemnej, bez pomocy środków porozumiewania się na odległość, lecz w obecności drugiej strony. Została bowiem złożona w sekretariacie przy gabinecie dyrektora bezpośrednio i natychmiast po spotkaniu z dyrektorem, podczas którego powód poinformował o woli rozwiązania umowy o pracę za porozumieniem stron z dniem 18 sierpnia 2020 r. Dyrektor pozwanego w momencie składania tej oferty miał więc wiedzę, że takie pismo jest złożone.

Jednakże należy mieć na uwadze sposób skonstruowania oferty polegający na tym, że A. D. wskazał w tym piśmie datę, w której umowa o pracę miała ulec rozwiązaniu. Była ona przy tym nieodległa od daty złożenia oferty (niecały miesiąc). Trzeba więc przyjąć, że do tego dnia powód był związany tą ofertą i dopiero z upływem dnia 18 sierpnia 2020 r. przestawała ona wiązać. Do tego też dnia pozwany powinien był złożyć oświadczenie o jej przyjęciu. Z uwzględnieniem treści art. 61 § 1 k.c. - mając na uwadze to, że oświadczenie woli o przyjęciu oferty ma być złożone drugiej stronie i tym samym jego skuteczność zależy od możliwości zapoznania się drugiej strony z tym oświadczeniem – wypada uznać, że pozwany przyjął ofertę w dniu 4 sierpnia 2020 r. (w której to dacie A. D. powziął wiedzę o przyjęciu oferty), czyli przed upływem terminu, do którego powód był związany treścią oferty. Warto podkreślić także, że powód nie miał prawnej możliwości odwołania oferty. Zgodnie bowiem z art. 66² § 1 k.c., odwołanie oferty, pod pewnymi warunkami, jest możliwe tylko w relacjach między przedsiębiorcami. Powód przedsiębiorcą nie był, więc nie mógł odwołać swojej oferty. Jego pismo z 28 lipca 2020 r. nie wywołało więc żadnych skutków prawnych w postaci zniweczenia związania ofertą. Powód mógł oczywiście

- mimo związania ofertą - złożyć oświadczenie woli o rozwiązaniu umowy o pracę z zachowaniem okresu wypowiedzenia, lecz zgodnie z tym oświadczeniem umowa o pracę miała rozwiązać się z dniem 31 października 2020 r. Skoro pozwany przyjął skutecznie ofertę 4 sierpnia 2020 r., umowa o pracę uległa rozwiązaniu 18 sierpnia 2020 r., czyli przed upływem okresu wypowiedzenia. Tym samym A. D. nie może wiązać z dokonaniem wypowiedzenia żadnych roszczeń. Nie wywarło ono bowiem skutku w postaci rozwiązania stosunku pracy. Rozwiązanie umowy o pracę za porozumieniem stron z dniem 18 sierpnia 2020 r. czyni powództwo niezasadnym w całości. Sąd Okręgowy zmienił zatem zaskarżony wyrok i oddalił powództwo w całości. Po dacie 18 sierpnia 2020 r. strony nie wiązał stosunek pracy, więc nie ma podstaw do wykazywania tego okresu w świadectwie pracy i w świadectwie pracy w szczególnych warunkach jako okresu zatrudnienia, ani za ten okres wypłacać powodowi ekwiwalentu za niewykorzystany urlop wypoczynkowy.

Sąd drugiej instancji oddalił wniosek pozwanego o zwrot spełnionego świadczenia, bowiem apelujący nie wykazał, aby świadczenie z zaskarżonego wyroku spełnił w ogóle, a jeśli tak, to w jakiej wysokości.

Powód wniósł skargą kasacyjną od wyroku Sądu Okręgowego w Płocku, zaskarżając go w części: co do pkt 1 w zakresie, w jakim zmieniono wyrok Sądu Rejonowego w Ciechanowie w ten sposób, że oddalono powództwo; co do pkt 2 w całości, tj. w zakresie, w jakim obciążono powoda na rzecz pozwanego kosztami zastępstwa procesowego przed Sądem drugiej instancji.

Skarżący oparł skargę kasacyjną na podstawach naruszenia prawa materialnego, tj.: 1) art 30 § 1 pkt 1 k.p. w związku z art. 66 § 1 i 2 k.c., przez ich błędną wykładnię polegającą na niezasadnym uznaniu przez Sąd drugiej instancji, że wskazanie przez pracownika (oferenta) w adresowanej do pracodawcy ofercie rozwiązania umowy o pracę za porozumieniem stron proponowanego terminu rozwiązania stosunku pracy stanowi jednocześnie oznaczenie terminu, do którego oferent oczekiwać będzie na przyjęcie oferty w rozumieniu art. 66 § 2 k.c., podczas gdy prawidłowa wykładnia powyższej norm prawa materialnego powinna prowadzić do wniosku, iż wskazany przez pracownika proponowany termin rozwiązania stosunku pracy za porozumieniem stron stanowi jedynie jeden z obligatoryjnych elementów (*essentialia negotii*) składanej oferty rozwiązania umowy o pracę za

porozumieniem stron, ale nie może być on automatycznie interpretowany jako określony przez pracownika (oferenta) termin do przyjęcia oferty przez oblata; 2) art. 65 § 1 k.c., przez jego niewłaściwe zastosowanie i przyjęcie, że wskazując na proponowany termin rozwiązania za porozumieniem stron stosunku pracy powód, jako pracownik w obecności pracodawcy, jednocześnie określił pozwanemu do tejże daty termin na przyjęcie oferty, podczas gdy prawidłowa interpretacja złożonego przez skarżącego oświadczenia woli powinna prowadzić do wniosku, iż wolą powoda było jedynie określenie proponowanego terminu rozwiązania umowy o pracę (jako obligatoryjnego elementu złożonej przez niego oferty), zaś w swoim oświadczeniu nie wskazał on daty, do której zobowiązał się oczekiwać na przyjęcie oferty przez pracodawcę (oblata), przeto w myśl normy art. 66 § 2 k.c. uznać należało, że złożona w obecności pozwanego oferta powoda przestała wiązać wobec braku jej bezzwłocznego przyjęcia; 3) art. 66 § 2 k.c., przez jego niewłaściwe zastosowanie i uznanie, że pozwany skutecznie (i w terminie) przyjął złożoną przez powoda ofertę rozwiązania łączącego strony stosunku pracy, podczas gdy mając na uwadze, iż skarżący nie oznaczył w ofercie terminu do jej przyjęcia, zaś pozwany nie przyjął złożonej w jego obecności oferty bezzwłocznie, uznać należało, że oferta ta przestała obowiązywać i nie mogła być skutecznie przyjęta przez pozwanego z dniem 4 sierpnia 2022 r. (w której to dacie powód został powiadomiony o wyrażeniu przez pracodawcę zgody na proponowane przez niego rozwiązanie umowy o pracę za porozumieniem stron w reakcji na doręczone przezeń pracodawcy oświadczenie o rozwiązaniu umowy o pracę za wypowiedzeniem).

Mając na uwadze powyższe, skarżący wniósł o uchylenie wyroku w zaskarżonej części i orzeczenie przez Sąd Najwyższy co do istoty sprawy; ewentualnie wniósł o uchylenie wyroku w zaskarżonej części i przekazanie sprawy do ponownego rozpoznania Sądowi drugiej instancji, w tym rozstrzygnięcia o kosztach postępowania.

W odpowiedzi na skargę kasacyjną strona pozwana wniosła o oddalenie skargi i o zasądzenie od powoda na rzecz pozwanego kosztów postępowania kasacyjnego według norm przepisanych.

Sąd Najwyższy zważył, co następuje:

Skarga kasacyjna zasługuje na uwzględnienie.

Wstępnie należy przypomnieć, że do postępowania kasacyjnego nie należy rozstrzyganie sporów o ocenę dowodów, ani o prawidłowość ustalenia stanu faktycznego sprawy, którym Sąd Najwyższy na podstawie art. 398¹³ § 2 k.p.c. jest związany. Sąd Najwyższy nie jest sądem faktów, a wyłącznie sądem prawa. W zakresie jego ustawowych kompetencji nie mieści się korygowanie ustaleń faktycznych lub oceny materiału dowodowego dokonanej przez sąd drugiej instancji (postanowienie Sądu Najwyższego z dnia 30 października 2018 r., I UK 437/17, LEX nr 2570520). Sąd Najwyższy, co zostało zaznaczone powyżej, jest bowiem związany w postępowaniu kasacyjnym ustaleniami faktycznymi dokonanymi przez sądy.

W świetle podstaw kasacyjnych oraz argumentów podanych w uzasadnieniu zaskarżonego wyroku, spór w niniejszej sprawie sprowadza do kwestii prawidłowości zaprezentowanej przez Sąd Okręgowy wykładni prawa materialnego, a w szczególności art. 66 § 2 k.c. w związku z art. 300 k.p.

Zgodnie z art. 30 § 1 k.p., umowę o pracę można rozwiązać na mocy porozumienia stron. Jest to po prostu umowa między pracownikiem a pracodawcą, w której składają oni zgodne oświadczenia woli o rozwiązaniu umowy o pracę. Do zawarcia takiego porozumienia może dojść przez złożenie oferty przez jedną stronę i jej przyjęcie przez drugą stronę w trybie art. 66 i następnych k.c. (wyroki Sądu Najwyższego: z dnia 17 kwietnia 1967 r., I PR 152/67, OSNCP 1968 nr 4, poz. 65; z dnia 5 kwietnia 1974 r., II PR 46/74, OSPiKA 1974 nr 10, poz. 206; 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; z dnia 14 września 1998 r., I PKN 315/98, OSNAPiUS 1999 nr 19, poz. 617; z dnia 29 września 1998 r., I PKN 346/98, OSNAPiUS 1999 nr 20, poz. 652; z dnia 26 września 2001 r., I PKN 648/00, LEX nr 1214930).

W świetle art. 189 k.p.c., nie ma wątpliwości co do tego, że pracownik może mieć interes prawny w domaganiu się ustalenia istnienia stosunku pracy, jeżeli istnieje stan niepewności co do jego sytuacji prawnej wywołany sporem odnośnie do rzeczywistego zawarcia porozumienia o rozwiązaniu umowy o pracę w trybie ofertowym.

Bez wątpienia, 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 (*accidentalia 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 owo rozwiązanie (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 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 (wyrok Sądu Najwyższego z dnia 15 lipca 2008 r., III PK 9/08, OSNP 2009 nr 23-24, poz. 313).

Powyższe ustalenia prawne zostały w pełni zaaprobowane przez Sąd drugiej instancji. Uzasadnione wątpliwości budzi jednak wykładnia art. 66 § 2 k.c. i wyinterpretowanie z treści oświadczenia woli powoda, że proponowany termin rozwiązania umowy o pracę stanowi termin związania ofertą.

W wyroku z dnia 14 września 1998 r., I PKN 315/98 (OSNP 1999 nr 19, poz. 617), Sąd Najwyższy wyraził pogląd, że jeżeli pracownik w piśmie zawierającym ofertę rozwiązania umowy o pracę za porozumieniem stron oznaczył datę tego rozwiązania, to następuje ono tylko w przypadku złożenia przez pracodawcę do tego

czasu oświadczenia woli o przyjęciu oferty (art. 30 § 1 pkt 1 k.p. w związku z art. 66 § 1 i art. 67 k.c.). Powyższy pogląd powtórzono w wyroku Sądu Najwyższego z dnia 21 listopada 2000 r., I PKN 86/00 (LEX nr 1170572). Także w wyroku z dnia 4 listopada 2009 r., I PK 94/09 (LEX nr 577568) Sąd Najwyższy zasugerował, że jeśli w ofercie pracownika nie wskazywało żadnego innego terminu, do upływu którego będzie on oczekiwał odpowiedzi, to przyjęcie tej oferty przez pracodawcę mogło nastąpić do oznaczonego w piśmie dnia rozwiązania stosunku pracy. Powyższy pogląd Sąd Najwyższy zaczerpnął bezpośrednio z uprzednio wydanego orzeczenia z dnia 21 listopada 2000 r., I PKN 86/00.

W wyroku Sądu Najwyższego z dnia 3 października 2012 r., II PK 63/12 (LEX nr 1267170), dostrzeżono jednak, że z wyroku Sądu Najwyższego z dnia 14 września 1998 r., I PKN 315/98, w żadnym razie nie wynika, iż w każdym przypadku terminem związania ofertą rozwiązania stosunku pracy jest określony w niej termin zakończenia umowy o pracę. Termin ten jest bowiem określony w przepisie art. 66 § 2 k.c. Wskazany przepis stanowi, że jeżeli oferent nie oznaczył w ofercie terminu, w ciągu którego oczekiwać będzie odpowiedzi, oferta złożona w obecności drugiej strony albo za pomocą środka bezpośredniego porozumiewania się na odległość przestaje wiązać, gdy nie zostanie przyjęta niezwłocznie; złożona w inny sposób przestaje wiązać z upływem czasu, w którym składający ofertę mógł w zwykłym toku czynności otrzymać odpowiedź wysłaną bez nieuzasadnionego opóźnienia.

Termin rozwiązania umowy o pracę stanowi istotne postanowienie proponowanego porozumienia (element przedmiotowo istotny). Nie ulega wątpliwości, że pracownik – oferent może zaproponować, aby umowa o pracę została rozwiązana w ustalonym z góry, także odległym od dnia składania oferty, terminie. Termin ten nie może być automatycznie utożsamiany z terminem, o którym mowa w art. 66 § 2 k.c. Jest to odrębny element treści oświadczenia woli oblata. Oferta jako szczególne oświadczenie woli powinna zawierać istotne postanowienia umowy (art. 66 § 1 k.c.), jednakże nie wyczerpuje to możliwych elementów treści takiego oświadczenia. Już językowa wykładnia art. 66 § 2 k.c. pozwala na przyjęcie, że obok istotnych postanowień umowy, oświadczenie woli oblata może zawierać oznaczenie terminu, do którego oblat będzie związany ofertą. Stan związania jest koniecznym skutkiem oferty, jednak okres związania nie musi wynikać z samej treści

oferty, lecz być interpretowany zgodnie z art. 66 § 2 k.c. Choć przepisy o zawieraniu umów stosuje się w prawie pracy odpowiednio przez odesłanie z art. 300 k.p., to nie sposób przyjąć, by uwzględniając zasady prawa pracy, derogować część przepisu prawnego i wywodzić, że brak wyraźnego terminu związania ofertą oznacza, iż oferta wiąże do proponowanego dnia ustania stosunku pracy. Nie należy interpretować przepisów w taki sposób, aby pewne ich fragmenty okazały się zbędne. Przyjęte *a priori*, niezależnie od zrekonstruowanej treści oferty, założenie o zbieżności obu spornych terminów stoi w sprzeczności z zakazem wykładni *per non est*.

O zbieżności terminu rozwiązania umowy z terminem związania ofertą rozstrzyga treść oświadczenia woli, także zrekonstruowana za pośrednictwem art. 65 § 1 k.c., zgodnie z którym oświadczenie woli należy tak tłumaczyć, jak tego wymagają ze względu na okoliczności, w których złożone zostało, zasady współżycia społecznego oraz ustalone zwyczaje.

W judykaturze dominuje stanowisko, zgodnie z którym na gruncie art. 65 k.c. uwzględnia się różne kryteria oceny oświadczenia woli, takie jak okoliczności, w których zostało ono złożone, zasady współżycia społecznego, ustalone zwyczaje, zgodny zamiar stron oraz cel umowy. Zastosowanie znajduje kombinowana metoda wykładni, oparta na kryterium subiektywnym i obiektywnym.

W uzasadnieniu uchwały z dnia 29 czerwca 1995 r., III CZP 66/95 (OSNC 1995 nr 12, poz. 168) Sąd Najwyższy stwierdził, że stosowanie metody kombinowanej do oświadczenia woli obejmuje zasadniczo dwie fazy. W pierwszej, subiektywnej fazie wykładni sens oświadczenia woli ustala się, mając na uwadze rzeczywiste ukonstytuowanie się jego znaczenia między stronami. Na tym etapie wykładni priorytetową regułą interpretacyjną oświadczeń woli składanych indywidualnym adresatom stanowi rzeczywista wola stron. Zastosowanie tej reguły wymaga wyjaśnienia, jak strony rzeczywiście rozumiały złożone oświadczenia woli, a w szczególności, jaki sens łączyły z użytym w oświadczeniu woli zwrotem lub wyrażeniem. W razie ustalenia, że były to te same treści myślowe, pojmowany zgodnie sens oświadczenia woli trzeba uznać za wiążący. Jeżeli natomiast okaże się, że strony nie przyjmowały tego samego znaczenia oświadczenia woli, konieczne jest przejście do drugiej fazy wykładni (obiektywnej), w której właściwy dla prawa sens

oświadczenia woli ustala się na podstawie przypisania normatywnego, czyli tak, jak adresat sens ten zrozumiał i rozumieć powinien.

W orzecznictwie utrwalony jest pogląd, że ustalenie treści oświadczenia woli należy do ustaleń faktycznych i wchodzi w zakres podstawy faktycznej rozstrzygnięcia sądu, a uchybienia w tym zakresie mogą być - z ograniczeniami przewidzianymi w art. 398³ § 3 i art. 398¹³ § 2 k.p.c. - wykazywane w ramach podstawy przewidzianej w art. 398³ § 1 pkt 2 k.p.c. Nie wystarczy więc zarzut naruszenia art. 65 § 1 i 2 k.c. i twierdzenie, że wola stron była inna niż ustalono, gdy nie zostały podważone ustalenia, na podstawie których stwierdzono taką wolę stron (wyroki Sądu Najwyższego: z dnia 11 kwietnia 2006 r., I CSK 175/05, LEX nr 424367; z dnia 26 stycznia 2011 r., I UK 281/10, LEX nr 786372; z dnia 23 stycznia 2012 r., II UK 93/11, LEX nr 1163333; z dnia 4 kwietnia 2014 r., II CSK 405/13, LEX nr 1480316).

W rozpoznawanej sprawie, zgodnie z ustaleniami faktycznymi, od 4 maja 2020 r. do 17 lipca 2020 r. A. D. przebywał na zwolnieniu lekarskim, które zostało przerwane w drodze decyzji Zakładu Ubezpieczeń Społecznych. W dniu 20 lipca 2020 r. powód odbył rozmowę z dyrektorem M. O.. Na rozmowie był obecny również zastępca dyrektora ds. medycznych T. K.. Rozmowa dotyczyła kwestii powrotu powoda do pracy po zwolnieniu lekarskim. A. D. zwrócił się z prośbą o udzielenie mu zaległego urlopu wypoczynkowego na okres 2 tygodni, gdyż chciał w tym czasie wykonać niezbędne badania lekarskie. Dyrektor M. O. oświadczył, że powód nie dostanie urlopu, bo od zaraz jest mu potrzebny kierownik. Ostatecznie poinformował, że urlop zostanie udzielony, jeżeli powód złoży wniosek o rozwiązanie umowy o pracę za porozumieniem stron. Obiecywał ponowne zatrudnienie A. D. po kilku miesiącach. Powód otrzymał jeden dzień urlopu wypoczynkowego. W dniu 21 lipca 2020 r. miała miejsce kolejna rozmowa powoda z dyrektorem M. O.. Po jej zakończeniu powód złożył wniosek o rozwiązanie umowy o pracę za porozumieniem stron z dniem 18 sierpnia 2020 r. Na wniosku znalazła się zgoda wyrażona przez dyrektora M. O. datowana na 21 lipca 2020 r. A. D. w żaden sposób, czy to bezpośrednio w rozmowie ustanej czy też na piśmie, nie został poinformowany przez pracodawcę o tej decyzji. Brak odpowiedzi pozwanego na złożony wniosek o rozwiązanie umowy o pracę za porozumieniem stron z dniem 18 sierpnia 2020 r.

sprawił, że pismem z 28 lipca 2020 r. powód odwołał ofertę rozwiązania umowy o pracę za porozumieniem stron, a pismem z 31 lipca 2020 r. złożył oświadczenie o rozwiązaniu umowy o pracę z zachowaniem trzymiesięcznego okresu wypowiedzenia. W odpowiedzi na pismo A. D. z 28 lipca 2020 r., pismem z 30 lipca 2020 r. pracodawca poinformował powoda o tym, że w dniu 21 lipca 2020 r. wyraził zgodę na rozwiązanie umowy o pracę za porozumieniem stron przez adnotację na wniosku powoda. Powiadomienie skarżącego o tym fakcie miało miejsce jednak już po tym, jak powód odwołał ofertę rozwiązania umowy o pracę za porozumieniem stron.

W świetle tak ustalonego stanu faktycznego nie sposób przyjąć, aby oferta A. D. zawierała odrębny termin związania nią. Prawidłowa subsumpcja art. 66 § 2 k.c. do tak ustalonego stanu faktycznego wymaga przyjęcia, że termin, w ciągu którego powód oczekiwać będzie odpowiedzi, nie został oznaczony.

W tym stanie rzeczy, zastosowanie w sprawie znaleźć powinien przepis art. 66 § 2 k.c.

Sąd Okręgowy błędnie przyjmuje, że oferta powoda została złożona w obecności strony pozwanej. Warto odnotować, że rozważanie zastosowania art. 66 § 2 k.c. przez Sąd drugiej instancji stoi w sprzeczności z ostateczną tezą o związaniu terminem wynikającym z samego oświadczenia woli. Jeśli Sąd Okręgowy kategorycznie, do czego jako organ orzekający jest zobowiązany, przyjął, że termin związania ofertą jest tożsamy z terminem ustania stosunku pracy, to zbędne są jakiegokolwiek dywagacje i ustalenia dotyczące sposobu komunikacji między stronami i czasu niezbędnego do złożenia odpowiedzi. Taka dwutorowość argumentacji świadczy o błędnym zrozumieniu art. 66 § 2 k.c.

W świetle ustaleń faktyczny, oferta – jako stanowcza propozycja zawarcia umowy - nie została złożona w obecności drugiej strony, lecz została złożona w sekretariacie po zakończeniu spotkania powoda z dyrektorem pozwanego. Zwrot „w obecności drugiej strony” należy interpretować jako kontakt bezpośredni, a niezwłoczność przyjęcia oferty, o której mowa w art. 66 § 2 k.c., oznacza "w czasie trwania bezpośredniego porozumiewania się", a więc dopóki istnieje jednoczesna obecność obu stron albo ich bezpośredni kontakt na odległość (A. Brzozowski (w:)

K. Pietrzykowski: Komentarz do Kodeksu cywilnego, t. I, 2011, s. 385; S. Rudnicki (w:) S. Dmowski, S. Rudnicki: Komentarz do Kodeksu cywilnego, 2007, s. 301-302).

Gdy oferta została złożona w inny sposób (w rozstrzyganej sprawie: za pośrednictwem sekretariatu), to przestaje 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).

W literaturze (P. Machnikowski (w:) Kodeks cywilny. Komentarz, red. prof. E. Gniewek, prof. P. Machnikowski, Warszawa 2023) wskazuje się, że ustalając okres związania tak złożoną ofertą, należy uwzględnić: czas potrzebny na dojście oferty do adresata (zależny od użytego sposobu komunikacji), czas potrzebny oblatowi do rozważenia oferty i podjęcia decyzji (zależny od rodzaju i treści proponowanej umowy, ewentualnie struktury organizacyjnej oblata niebędącego osobą fizyczną i obowiązującej w tej strukturze procedury podejmowania decyzji itp.), czas potrzebny na przygotowanie i wysłanie odpowiedzi (zależny od formy, w jakiej ma ona być udzielona) oraz czas potrzebny na dojście odpowiedzi do adresata (zależny od użytego sposobu komunikacji).

Ocena powyższych okoliczności wymaga rozważenia całokształtu stanu faktycznego, a w rozpoznawanej sprawie - w szczególności kontekstu poprzedzających złożenie oferty rozmów między pracownikiem a pracodawcą. Całokształt tych okoliczności skłania do przyjęcia, że podjęcie decyzji przez pracodawcę nie wymagało skomplikowanych ustaleń i nie narażało na trudności komunikacyjnych. W tym stanie rzeczy, opóźnienie w poinformowaniu pracownika o wyrażeniu przez pracodawcę zgody na propozycję rozwiązania umowy nie znajduje usprawiedliwienia.

Wygaśnięcie oferty rozwiązania stosunku pracy z upływem terminu, o którym mowa w art. 66 § 2 *in fine* k.c., czyni bezprzedmiotowymi rozważania o możliwości odwołania oferty przez powoda.

Na marginesie warto jedynie zaznaczyć, że oferta nie wywołuje żadnych skutków prawnych, gdy oferent odwołał swoje oświadczenie woli, a odwołanie to doszło do oblata jednocześnie ze złożeniem oferty lub wcześniej (art. 61 § 1 k.c.).

W doktrynie panuje pogląd, że oferent nie może zastrzec możliwość odwołania oferty, poza przypadkiem wyrażonym w art. 66² k.c., który dotyczy obrotu dwustronnie profesjonalnego (Z. Radwański: System Prawa Prywatnego, t. 2, Warszawa 2008, s. 34).

Konkludując, należy stwierdzić, że prawidłowa wykładnia art. 66 § 2 k.c. w związku z art. 300 i art. 30 § 1 pkt 1 k.p. nie może prowadzić do automatycznego przyjęcia, iż proponowany w ofercie termin rozwiązania umowy o pracę jest tożsamy z terminem związania ofertą. W pierwszej kolejności, termin związania ofertą powinien wynikać z treści samej oferty lub być odtworzony przy zastosowaniu reguł wykładni z art. 65 § 1 k.c. Jeśli zabieg ten nie pozwala na przyjęcie, że wolą oferenta było związania się ofertą do proponowanego dnia rozwiązania umowy o pracę, to oferta wiąże w terminach wynikających z art. 66 § 2 k.p. Terminy te są zależne od okoliczności zakomunikowania treści oferty. Jeśli złożenie oferty nie nastąpiło w bezpośrednim kontakcie z oblatem (lecz - jak w rozpoznawanej sprawie - za pośrednictwem sekretariatu), to oferta przestaje wiązać z upływem czasu, w którym składający ofertę mógł w zwykłym toku czynności otrzymać odpowiedź wysłaną bez nieuzasadnionego opóźnienia.

Uznając za zasadne podniesione przez skarżącego zarzuty naruszenia prawa materialnego, Sąd Najwyższy na podstawie art. 398¹⁵ § 1 oraz art. 108 § 2 w związku z art. 398²¹ k.p.c. orzekł jak w sentencji.

[SOP]

[ał]