



Sygn. akt I PSKP 39/21

WYROK W IMIENIU RZECZYPOSPOLITEJ POLSKIEJ

Dnia 12 stycznia 2022 r.

Sąd Najwyższy w składzie:

Prezes SN Piotr Prusinowski (przewodniczący)

SSN Halina Kiriło

SSN Maciej Pacuda (sprawozdawca)

w sprawie z powództwa M.M.-L.
przeciwko Laboratorium (...) F. Spółce z ograniczoną odpowiedzialnością w K.
o dopuszczenie do pracy,
po rozpoznaniu na posiedzeniu niejawnym w Izbie Pracy i Ubezpieczeń
Społecznych w dniu 12 stycznia 2022 r.,
skargi kasacyjnej powódki od wyroku Sądu Okręgowego - Sądu Pracy i
Ubezpieczeń Społecznych w K.
z dnia 13 czerwca 2019 r., sygn. akt VII Pa (...),

- 1) oddała skargę kasacyjną,**
- 2) zasądza od powódki na rzecz pozwanej kwotę 240
(dwieście czterdzieści) złotych tytułem kosztów zastępstwa
procesowego w postępowaniu kasacyjnym.**

UZASADNIENIE

Sąd Rejonowy w K. wyrokiem z dnia 6 grudnia 2018 r., wydanym w sprawie z powództwa M. M.-L. przeciwko pozwanej Laboratorium (...) F. Sp. z o.o. w K. o dopuszczenie do pracy i zapłatę, nakazał pozwanej, aby dopuściła powódkę do pracy i oddalił powództwo w pozostałym zakresie oraz rozstrzygnął o kosztach postępowania.

Sąd Rejonowy stwierdził, że między stronami było bezsporne, że powódka była zatrudniona u pozwanej na podstawie umowy o pracę od dnia 1 czerwca 2012 r. na stanowisku recepcjonistki SPA, następnie od dnia 1 listopada 2014 r. jako p.o. kierownika recepcji SPA, a od dnia 1 września 2016 r. jako lider recepcji SPA, na czas nieokreślony. W dniu 30 sierpnia 2017 r. powódka złożyła pozwanej oświadczenie o rozwiązaniu umowy o pracę z zachowaniem 3-miesięcznego okresu wypowiedzenia, który miał upłynąć w dniu 30 listopada 2017 r. W dniu 20 października 2017 r. powódka udała się na wizytę lekarską i wówczas dowiedziała się, że jest w ciąży. W dniu 27 października 2017 r. lekarz wystawił powódce zaświadczenie, że jest ona w piątym tygodniu ciąży. W dniu 23 października 2017 r. powódka spotkała się z M. W. - prezes zarządu pozwanej i oświadczyła jej, że cofa swoje oświadczenie z dnia 30 sierpnia 2017 r. o wypowiedzeniu umowy o pracę, ponieważ jest w ciąży, oraz złożyła na ręce M.W. pisemne oświadczenie o cofnięciu wcześniejszego oświadczenia o wypowiedzeniu umowy o pracę. W piśmie tym podała, że powodem jej decyzji było pozostawanie w drugim miesiącu ciąży, o czym dowiedziała się podczas wykonywania badań kontrolnych przed wylotem do Stanów Zjednoczonych i wobec tego zwróciła się o uznanie cofnięcia wypowiedzenia umowy za bezskuteczne oraz o wyrażenie zgody na powrót do pracy po urlopie. Od dnia 6 listopada 2017 r. do dnia porodu powódka przebywała na zwolnieniu lekarskim w związku z ciążą. Podczas rozmowy, do której doszło w dniu 23 października 2017 r., powódka oświadczyła M.W., że jest w ciąży i w związku z tym chciałaby wrócić do pracy. Wiadomość tę M.W. odebrała bardzo pozytywnie, wyraziła radość na wiadomość o ciąży i o chęci powódki powrotu do pracy; powiedziała, że jej cofnięcie oświadczenia o wypowiedzeniu umowy jest przyjęte i że wyraża zgodę na powrót powódki do pracy. M.W. złożyła także swój podpis na oświadczeniu powódki o cofnięciu wypowiedzenia. Rozmowa przebiegła

w pozytywnej atmosferze, M.W. wręczyła powódce butelkę wina jako wyraz gratulacji oraz powiedziała, że w tym samym dniu uda się do działu kadr, by poinformować o cofnięciu wypowiedzenia. Powódka wyraziła wolę skrócenia urlopu wypoczynkowego, jednak prezes zarządu nie podała jej daty, od kiedy ma faktycznie wrócić do pracy. Po upływie około godziny od tej rozmowy do powódki zatelefonowała K.S. - asystentka M.W., która wykonała połączenie z numeru komórkowego prezes zarządu. Asystentka poinformowała powódkę, że jej sprawa została załatwiona pozytywnie. Połączenie telefoniczne trwało 42 sekundy.

Sąd pierwszej instancji ustalił ponadto, że M.W. jest prezesem zarządu pozwanej spółki, uprawnionym do jej samodzielnej reprezentacji. Podpisuje umowy o pracę z pracownikami, natomiast przygotowywaniem tych dokumentów zajmuje się dział kadr, który ma również głos doradczy. W dniu 26 października 2017 r. pracownik działu kadr P. Z.-P. wysłała do powódki wiadomość e-mail, w której poinformowała ją, iż jej sytuacja zatrudnienia nie uległa zmianie oraz że jej wniosek zostanie rozpoznany po dostarczeniu zaświadczenia lekarskiego potwierdzającego termin rozpoczęcia okresu ciąży. W odpowiedzi na tę wiadomość powódka poinformowała, że jej wniosek został już zaakceptowany przez M.W., co ta potwierdziła własnoręcznym podpisem oraz telefonicznie, wobec czego oświadczenie o wypowiedzeniu zostało skutecznie cofnięte. Powódka przesłała również do działu kadr zaświadczenie o stanie ciąży. Następnie pismem z dnia 7 listopada 2017 r. powódka zwróciła się do pracodawcy o potwierdzenie na piśmie bezskuteczności wypowiedzenia umowy o pracę w związku z cofnięciem oświadczenia woli. M.W. pismem z dnia 8 listopada 2017 r., doręczonym powódce w dniu 10 listopada 2017 r., poinformowała jednak powódkę, że spółka nie wyraża zgody na cofnięcie oświadczenia woli o wypowiedzeniu umowy o pracę, ponieważ oświadczenie z dnia 20 sierpnia 2017 r. zostało skutecznie złożone pracodawcy, nie zostało też złożone pod wpływem błędu, gdyż w chwili jego złożenia powódka nie była w ciąży.

Powołując się na tak ustalony stan faktyczny sprawy, Sąd Rejonowy uznał, że powództwo zasługiwało na uwzględnienie w części dotyczącej żądania nakazania pozwanej, aby dopuściła powódkę do pracy. Zdaniem tego Sądu, kluczowe dla rozstrzygnięcia sprawy było ustalenie, czy pomiędzy stronami doszło

do rozwiązania łączącego je stosunku pracy. Nie było przy tym sporne, że powódka będąca pracownicą w dniu 30 sierpnia 2018 r. złożyła pozwanej oświadczenie o rozwiązaniu umowy o pracę z zachowaniem okresu wypowiedzenia, który miał upłynąć dniu 30 listopada 2017 r. Oświadczenie to zostało skutecznie złożone. W chwili składania oświadczenia powódka nie była jeszcze w ciąży, nie mogła zatem pozostawać w błędnym przekonaniu co do tego rodzaju okoliczności istotnej z punktu widzenia kształtowania stosunku pracy. Dlatego w sprawie nie znajdowały zastosowania odpowiednio stosowane przepisy o wadach oświadczeń woli (art. 84 k.c. w związku z art. 300 k.p.).

Co jednak istotne, powódka w dniu 23 października 2017 r. złożyła pozwanej kolejne oświadczenie woli o cofnięciu oświadczenia z dnia 30 sierpnia 2017 r. W piśmie złożonym na ręce prezes zarządu strony pozwanej zwróciła się o uznanie cofnięcia wypowiedzenia umowy za bezskuteczne i o wyrażenie zgody na powrót do pracy po urlopie. Podczas tego spotkania M.W., uprawniona do samodzielnej reprezentacji pozwanej spółki i składania oświadczeń woli w jej imieniu, oświadczyła zaś, że przyjmuje cofnięcie oświadczenia o wypowiedzeniu umowy i wyraża zgodę na powrót powódki do pracy, nadto złożyła własnoręczny podpis na piśmie złożonym przez powódkę.

W ocenie Sądu Rejonowego, zachowanie M.W. w dniu 23 października 2017 r., polegające na poinformowaniu powódki o przyjęciu cofnięcia wypowiedzenia i zgodzie na powrót powódki do pracy oraz podpisanie pisma powódki stanowiło oświadczenie woli w rozumieniu prawa cywilnego, złożone w imieniu pracodawcy. Pozwana swoim zachowaniem dała powódce jednoznacznie do zrozumienia, że przyjmuje jej propozycję porozumienia, aby oświadczenie o wypowiedzeniu umowy o pracę nie wywołało skutku w postaci rozwiązania umowy z upływem wcześniej wskazanego terminu, tj. 30 listopada 2017 r. Zgodnym zamiarem stron było więc uznanie tego wypowiedzenia za niebyłe i umożliwienie powódce kontynuowania pracy u strony pozwanej. Porozumienie w tym przedmiocie nie wymaga formy pisemnej, może być zatem zawarte ustnie, a nawet w sposób dorozumiany, poprzez czynności faktyczne wyrażające w sposób dostateczny wolę stron. Reprezentująca pozwaną M.W. wyraziła swoją wolę w sposób stanowczy, tj. poinformowała, że przyjmuje cofnięcie wypowiedzenia i zgadza się na powrót

powódki do pracy. Z ustaleń faktycznych nie wynika natomiast, by mówiła powódce, że dopiero podejmie decyzję lub że musi się z kimś skonsultować w tym zakresie; M.W. złożyła również swój podpis na dokumencie przedłożonym przez powódkę, nie czyniąc przy tym żadnego zastrzeżenia sugerującego, że jest to jedynie potwierdzenie odbioru, np. przez uczynienie adnotacji, że pismo przyjęto w konkretnym dniu. M.W. powiedziała powódce, że musi zanieść pismo do działu kadr, czego nie można było jednak odczytać jako informacji o tym, że decyzja zostanie podjęta dopiero po konsultacji. Jest wszak powszechnie wiadome, że dział kadr jest zwykle komórką organizacyjną, do którego musi trafić wiadomość o powrocie pracownika do pracy, jednak to organ uprawniony do reprezentacji spółki (tu: prezes zarządu) podejmuje wiążące decyzje i reprezentuje spółkę na zewnątrz oraz składa oświadczenia woli. Również rozmowa telefoniczna z asystentką K.S., przeprowadzona na polecenie M.W., miała wydźwięk potwierdzający, że sprawa została już pozytywnie załatwiona. Całokształt tych okoliczności faktycznych prowadził do przekonania, że w dniu 23 października 2017 r. pozwana złożyła powódce oświadczenie woli o zgodzie na cofnięcie przez nią oświadczenia o wypowiedzeniu, a zatem strony zawarły w tym przedmiocie wiążące porozumienie.

Sąd pierwszej instancji zaznaczył równocześnie, że nie można było wykluczyć, iż wkrótce potem pozwana zaczęła głębiej analizować sytuację i uznała, iż zgoda na powrót do pracy powódki, która była w ciąży, a na której miejsce został już zatrudniony inny pracownik, nie będzie dla pracodawcy korzystna. Złożenie pisemnego oświadczenia z dnia 8 listopada 2017 r. o braku zgody na cofnięcie oświadczenia powódki pozostawało jednak bez znaczenia pod względem prawnym, skoro wcześniej pozwana zawarła już ustne porozumienie z powódką w tym przedmiocie. Zgodnie natomiast z art. 61 § 1 k.c. oświadczenie woli, które ma być złożone innej osobie, jest złożone z chwilą, gdy doszło do niej w taki sposób, że mogła zapoznać się z jego treścią. Odwołanie takiego oświadczenia jest z kolei skuteczne, jeżeli doszło jednocześnie z tym oświadczeniem lub wcześniej. Gdyby więc pozwana chciała w późniejszym czasie odwołać swoje oświadczenie, to wymagałoby to kolejnego porozumienia z powódką.

Z powyższych względów Sąd Rejonowy uznał, że strony zgodnie porozumiały się co do tego, iż powódka cofa swoje oświadczenie o wypowiedzeniu

umowy o pracę, a zatem, że nie dojdzie do skutku w postaci rozwiązania tej umowy. Uwzględniając treść art. 22 § 1 k.p. Sąd ten uznał, że skoro stosunek pracy między stronami nie uległ rozwiązaniu, to powódce przysługiwało roszczenie o dopuszczenie jej do pracy u pozwanej.

Sąd Okręgowy – Sąd Pracy i Ubezpieczeń Społecznych w K. wyrokiem z dnia 13 czerwca 2019 r., wydanym na skutek apelacji pozwanej od wyroku Sądu pierwszej instancji, zmienił ten wyrok w punktach I i III i oddalił powództwo oraz orzekł o kosztach postępowania w sprawie.

Sąd Okręgowy uznał, że apelacja pozwanej zasługiwała na uwzględnienie. Jako sąd merytoryczny, ponownie analizując cały materiał dowodowy w sprawie, Sąd drugiej instancji uznał, że Sąd Rejonowy popełnił uchybienia zarówno w zakresie ustalonych faktów, jak i oceny zebranego w sprawie materiału dowodowego, z którego wyprowadził błędne wnioski, a w konsekwencji dokonał błędnej kwalifikacji prawnej.

W ocenie Sądu Okręgowego, zasadny był podniesiony przez pozwaną zarzut naruszenia art. 60 k.c. w związku z art. 65 k.c. w związku z art. 65¹ k.c., przez przyjęcie, że zamiarem prezes zarządu, która złożyła podpis na dokumencie, było przyjęcie i wyrażenie zgody na oświadczenie powódki, gdyż prezes zarządu nie czyniła dalszych zastrzeżeń, co spowodowało zawarcie między stronami porozumienia.

Sąd drugiej instancji zauważył, że oświadczenie o wypowiedzeniu umowy o pracę to czynność samoistna, przewidziana przepisami prawa pracy, która wyczerpuje się złożeniem przez pracodawcę lub pracownika określonej treści oświadczenia zawierającego stwierdzenie, że stosunek pracy ulegnie rozwiązaniu po upływie określonego okresu wypowiedzenia i z określonej przyczyny. Takie też oświadczenie powódka złożyła pozwanej. Oświadczenie woli o wypowiedzeniu umowy o pracę może zaś zostać cofnięte (odwołane) na warunkach określonych w art. 61 § 1 zdanie drugie k.c. w związku z art. 300 k.p. Wypowiedzenie stosunku pracy jest jednostronną czynnością prawną, jednakże skuteczne cofnięcie takiego oświadczenia jest możliwe jedynie pod warunkiem zgody drugiego podmiotu stosunku pracy. Do skutecznego cofnięcia wypowiedzenia złożonego przez pracownika dochodzi jedynie wówczas, gdy pracodawca wyrazi na to cofnięcie

zgode w sposób wyraźny lub przez takie czynności konkludentne, które w sposób niebudzący wątpliwości wskazują, że taka jest rzeczywista wola pracownika. Poza przypadkiem wyrażenia zgody na odwołanie złożonego oświadczenia woli, odwołanie to jest również skuteczne, gdy doszło do adresata jednocześnie z tym oświadczeniem lub wcześniej.

Uwzględniając ten wątek rozważań, Sąd Okręgowy przypomniał, że powódka złożyła pozwanej oświadczenie o rozwiązaniu umowy o pracę za wypowiedzeniem w dniu 30 sierpnia 2017 r., z zachowaniem trzymiesięcznego okresu wypowiedzenia, który miał upłynąć w dniu 30 listopada 2017 r. W dniu 23 października 2017 r. oświadczyła z kolei prezes zarządu pozwanej M.W., że cofa oświadczenie o wypowiedzeniu umowy o pracę. Powodem jej decyzji był fakt, że powódka była w drugim miesiącu ciąży, o czym dowiedziała się w dniu 20 października 2017 r. M.W. dokonała na powyższym piśmie adnotacji o jego przyjęciu. Jednakże, wbrew stanowisku powódki, jak również Sądu Rejonowego, nie świadczyło to o wyrażeniu zgody na cofnięcie oświadczenia o wypowiedzeniu umowy o pracę.

Zgodnie z art. 60 k.c., który do stosunków pracy ma odpowiednie zastosowanie na podstawie art. 300 k.p., wola osoby dokonującej czynności prawnej może być wyrażona nie tylko w sposób wyraźny, lecz również przez czynności konkludentne. Nie ulega zatem wątpliwości, że pracodawca zgodę na cofnięcie złożonego mu uprzednio przez pracownika wypowiedzenia umowy może wyrazić również przez odpowiednie ze swej strony zachowanie, świadczące o tym, że godzi się na cofnięcie wypowiedzenia. Przede wszystkim należy mieć tu na uwadze, że taka zgoda może nastąpić tylko po złożeniu oświadczenia o cofnięciu wypowiedzenia umowy o pracę. Ponadto oświadczenia woli stron stosunku pracy muszą być oceniane w aspekcie przepisów Kodeksu pracy, a przepisy Kodeksu cywilnego stosowane w takim zakresie, w jakim nie są sprzeczne z zasadami prawa pracy.

W ocenie Sądu drugiej instancji, pozwana zdołała skutecznie, tj. przez powołanie właściwych przepisów i odpowiednią argumentację prawną, podważyć stwierdzenie Sądu Rejonowego, zgodnie z którym pozwana wyraziła zgodę na cofnięcie przez powódkę wypowiedzenia umowy o pracę z dnia 30 sierpnia 2017 r.,

przed upływem okresu tego wypowiedzenia. Pozwana trafnie zarzuciła bowiem, że Sąd Rejonowy, wydając zaskarżony wyrok, nie wziął pod uwagę zeznań świadków K.S., M. S. i K. S. W trakcie swoich zeznań świadek K. S. wyraźnie wskazała zaś, że pamięta dokładnie krótką informację, jaką miała przekazać powódce - była to informacja, że wszystko „idzie w dobrym kierunku”, a nie że wszystko jest już „załatwione” albo że podjęto pozytywną decyzję. W trakcie rozmowy telefonicznej powódka dopytywała o dział kadr, natomiast Sąd Rejonowy nie zauważył tego fragmentu zeznań świadka. Zatem powódka miała świadomość, że jej pismo wręczone prezes zarządu jest przedmiotem oceny i decyzja w tej sprawie jeszcze nie zapadła. Także w mailu P. Z.-P. - koordynator ds. HR z dnia 26 października 2017 r. adresowanym do powódki była mowa o wyrażeniu zgody na cofnięcie oświadczenia, jednakże dopiero po dostarczeniu zaświadczenia o stanie zdrowia oraz potwierdzeniu terminu rozpoczęcia okresu ciąży. Również świadek K. S. zeznał, że nie słyszał o tym, by prezes oświadczyła powódce, że zgadza się na jej powrót, wręcz przeciwnie, słyszał, że jej odpowiedź była negatywna. Nigdy nie było tak, żeby prezes sama podejmowała decyzje kadrowe, pracownicy kadr przygotowywali dokumenty zawierające pewne ustalenia, które później prezes podpisywała albo zgłaszała uwagi. Podobnie świadek K. S. wyraźnie zeznała, że zwalnianiem i zatrudnianiem pracowników zajmuje się dział kadr. Sprawy kadrowe odbywają się bez udziału administracji. Zazwyczaj prezes dostaje tylko umowę do podpisu. Niewątpliwie słuszne było też stanowisko pozwanej, że w dużych przedsiębiorstwach, zatrudniających kilkaset osób, a takim właśnie jest pozwany pracodawca, zarząd nie podejmuje samodzielnie decyzji personalnych bez konsultacji z odpowiednimi komórkami organizacyjnymi takimi jak dział kadr. Zarząd otrzymuje do podpisania przygotowane dokumenty i wówczas dochodzi ostatecznie do złożenia oświadczenia woli w imieniu spółki. Zatem w rozwiniętej organizacji, jaką jest pozwana, nie byłoby możliwe zawieranie jakichkolwiek ustnych porozumień z pracownikami. Okoliczności rozmowy powódki z prezes zarządu, w miłej atmosferze, czemu pozwana nie zaprzeczała, przy istniejącym u niej zwyczaju konsultowania spraw kadrowych przez zarząd z działem kadr, nie dawały podstaw do uznania, że złożenie przez prezes zarządu swego podpisu na egzemplarzu pisma powódki oraz przekazanie telefonicznie informacji, że

„wszystko idzie w dobrym kierunku”, było wyrazem złożenia przez prezes zarządu oświadczenia woli powódce w przedmiocie zawarcia z nią jakiegokolwiek porozumienia. W trakcie rozmowy prezes zarządu z powódką M.W. być może wyraziła zadowolenie z tego, że powódka chce wrócić do pracy, jednakże sprawę przekazała dalej do procedowania do działu kadr, o czym poinformowała powódkę. Pracownicy działu kadr podjęli stosowne ustalenia, m.in. że z zaświadczenia lekarskiego jednoznacznie wynikało, że powódka nie była w ciąży w dacie złożenia przez nią oświadczenia o wypowiedzeniu umowy pracę. Z ustaleń tych wynikał brak podstaw do wyrażenia zgody na cofnięcie oświadczenia powódki o wypowiedzeniu umowy o pracę. Powyższe okoliczności przeczyły więc zeznaniom powódki, jakoby decyzja w przedmiocie przyjęcia oświadczenia o cofnięciu wypowiedzenia umowy o pracę została ostatecznie podjęta przez pozwaną. Dlatego zaskarżony wyrok nakazujący pozwanej, aby dopuściła powódkę do pracy, był błędny i powództwo należało oddalić.

Powódka M. M.-L. wniosła do Sądu Najwyższego skargę kasacyjną od wyroku Sądu Okręgowego z dnia 13 czerwca 2019 r., zaskarżając ten wyrok w całości i zarzucając mu naruszenie prawa materialnego, to jest: art. 60 k.c., art. 65 § 1 k.c. i art. 65¹ k.c. w związku z art. 3¹ § 1 k.p. oraz art. 300 k.p. w związku z art. 201 § 1 k.s.h., przez ich błędną wykładnię i uznanie, że oświadczenie złożone w dniu 23 października 2017 r. przez umocowaną do jednoosobowej reprezentacji pozwanej prezes zarządu M.W. w postaci złożenia podpisu na dokumencie - oświadczeniu powódki o cofnięciu wypowiedzenia - oraz ustnym poinformowaniu, że zostanie ono przekazane do działu kadr, nie było oświadczeniem woli, którego treścią była akceptacja przez pozwaną oświadczenia powódki o cofnięciu jej oświadczenia woli o wypowiedzeniu pracodawcy umowy o pracę, a było jedynie niewiążącym się ze skutkami prawnymi wyrażeniem pozytywnego nastawienia do powódki.

Powołując się na tak ustalony zarzut kasacyjny, skarżąca wniosła o uchylenie wyroku Sądu drugiej instancji oraz orzeczenie co do istoty sprawy przez oddalenie apelacji; zasądzenie od pozwanej na rzecz powódki kosztów postępowania pierwszo- i drugoinstancyjnego oraz kosztów postępowania kasacyjnego, w tym kosztów zastępstwa procesowego według norm przepisanych,

w tym wynagrodzenia pełnomocnika z urzędu, którego wynagrodzenie nie zostało uiszczone ani w całości ani w części.

Na wypadek nieuwzględnienia tych wniosków, skarżąca wniosła o uchylenie wyroku Sądu drugiej instancji oraz przekazanie sprawy do ponownego rozpoznania temu Sądowi i pozostawienie orzeczenia w przedmiocie kosztów postępowania, w tym kosztów zastępstwa procesowego, Sądowi ponownie rozpatrującemu sprawę.

Sąd Najwyższy zważył, co następuje:

Rozpoznawana w niniejszym postępowaniu skarga kasacyjna nie jest uzasadniona. Została ona oparta na założeniu, zgodnie z którym złożenie przez umocowaną do jednoosobowej reprezentacji prezes zarządu pozwanej podpisu na piśmie skarżącej zawierającym jej oświadczenie woli o cofnięciu dokonanego z dnia 30 sierpnia 2017 r. wypowiedzenia łączącej strony umowy o pracę, czemu towarzyszyła ustna informacja, że pismo to zostanie przekazane do działu kadr, stanowiło akceptację cofnięcia wypowiedzenia umowy, a w konsekwencji tego zgodę na kontynuowanie przez skarżącą zatrudnienia u pozwanej.

Zdaniem Sądu Najwyższego, założenie to, przy uwzględnieniu okoliczności faktycznych sprawy ustalonych przez Sąd drugiej instancji na podstawie dokonanej przez ten Sąd oceny zebranego w sprawie materiału dowodowego (odmiennej od tej, której dokonał Sąd pierwszej instancji), jest jednak błędne.

Sąd Najwyższy wstępnie przypomina, że w prawie pracy przewidziano możliwość wpływania jednego podmiotu stosunku pracy na sytuację prawną drugiego podmiotu przez przyznanie obu tym podmiotom prawa kształtowania stosunku pracy w drodze jednostronnej czynności prawnej. Pracownik i pracodawca mogą bowiem swym działaniem, bez udziału drugiej strony, doprowadzić do ustania umowy o pracę. W pewnych wypadkach jest to prawo autonomiczne strony stosunku pracy, a skorzystanie z tego prawa polega na złożeniu drugiej stronie jednego z oświadczeń woli przewidzianych w art. 30 § 1 pkt 2 i 3 k.p. Takie oświadczenie jest zaś skuteczne niezależnie od tego, czy zostało złożone z zachowaniem reguł określonych w art. 30 § 3-4 k.p., to jest czy nastąpiło na piśmie i zawierało wskazanie przyczyny uzasadniającej

wypowiedzenie (co dotyczy tylko pracodawcy) lub rozwiązanie umowy bez wypowiedzenia (co dotyczy obu stron stosunku pracy – por. 55 § 2 k.p.) oraz było uzasadnione. Cofnięcie oświadczenia woli o wypowiedzeniu lub rozwiązaniu umowy o pracę bez wypowiedzenia (jego odwołanie) jest z kolei skuteczne wówczas, gdy spełnia ogólne reguły dotyczące oświadczeń woli przewidziane w art. 61 § 1 zdanie drugie k.c., stosowanym w stosunkach pracy na podstawie art. 300 k.p., to jest, gdy doszło jednocześnie z tym oświadczeniem lub wcześniej. Oczywiście cofnięcie oświadczenia woli o wypowiedzeniu lub rozwiązaniu umowy o pracę bez wypowiedzenia jest skuteczne także wtedy, gdy zgodę na to cofnięcie wyrazi adresat oświadczenia, czyli druga strona stosunku pracy (por. uchwałę Sądu Najwyższego z dnia 23 października 1986 r., III PZP 62/86, OSNC 1987 nr 10, poz. 156). Taka zgoda ma także postać oświadczenia woli, w związku z czym musi odpowiadać warunkom określonym w art. 60 k.c. w związku z art. 300 k.p., co oznacza, że może być wyrażona przez każde zachowanie się tej osoby, które ujawnia jej wolę w sposób dostateczny, w tym również przez ujawnienie tej woli w postaci elektronicznej, przy czym w myśl art. 65 § 1 k.c. należy ją tak tłumaczyć, jak tego wymagają ze względu na okoliczności, w których zostało złożone, zasady współżycia społecznego oraz ustalone zwyczaje, gdyż to ten przepis ma zastosowanie zarówno do oceny prawidłowości dokonanej przez sąd wykładni oświadczenia woli, jak i stwierdzenia, czy dane zachowanie strony stanowi oświadczenie woli (por. wyrok Sądu Najwyższego z dnia 3 grudnia 2008 r., I PK 92/08, OSNP 2010 nr 11-12, poz. 131 i powołane tam orzeczenia). Kryterium wykładni oświadczenia woli są więc zasady współżycia i ustalone zwyczaje w kontekście okoliczności towarzyszących złożeniu tego oświadczenia. Wymaga również podkreślenia, że wola adresata oświadczenia będąca konsekwencją sposobu jego rozumienia przez adresata jest irrelevantna dla uznania, co z tego oświadczenia wynika (co jest jego skutkiem), jeśli nie zawiera ono elementów niezbędnych do przyjęcia, że stanowi jednostronne oświadczenie woli. W tym zakresie nie można zaś posłużyć się wykładnią umów (art. 65 § 2 k.c.), ponieważ nie jest ona właściwa przy dokonywaniu interpretacji jednostronnych oświadczeń woli, lecz dwustronnych czynności prawnych (umów), których koniecznym elementem są zgodne oświadczenia woli obu stron stosunku prawnego. W

odróżnieniu od tych czynności jednostronne czynności prawne dochodzą natomiast do skutku w wyniku działania tylko jednej strony. To ona decyduje też, jakie skutki wywoła złożone przez nią oświadczenie woli, a nie adresat tego oświadczenia (por. uzasadnienie wyroku Sądu Najwyższego z dnia 19 października 1995 r., III CRN 40/95, OSNC 1996 nr 3, poz. 43). Trzeba wreszcie zaznaczyć, że w orzecznictwie Sądu Najwyższego utrwalony jest pogląd, w myśl którego 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 k.p.c. i art. 398¹³ § 2 k.p.c. - wykazywane w jedynie ramach podstawy przewidzianej w art. 398³ § 1 pkt 2 k.p.c. Nie wystarczy więc zarzut naruszenia art. 65 § 1 k.c. (oraz art. 60 k.c. i art. 65¹ k.c.), jak w okolicznościach niniejszej sprawy, oraz twierdzenie, że wola stron umowy była inna niż ustalono, gdy nie zostały podważone ustalenia, na podstawie których stwierdzono taką wolę stron (por. 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). Ustalenia faktyczne Sądu drugiej instancji, jak wynika z pisemnych motywów zaskarżonego wyroku, są natomiast takie, że skarżąca bez wątpienia złożyła w dniu 30 sierpnia 2017 r. pisemne oświadczenie woli o rozwiązaniu łączącej strony umowy o pracę z zachowaniem 3-miesięcznego okresu wypowiedzenia, który miał upłynąć w dniu 30 listopada 2017 r. Nie była wówczas w ciąży, w związku z czym nie działała pod wpływem błędu (polegającego na mylnym wyobrażeniu o istniejącym stanie rzeczy), który uzasadniałby skuteczne uchylenie się od skutków owego oświadczenia z powołaniem się na odpowiednio stosowany art. 84 § 1 k.c. (por. wyrok Sądu Najwyższego z dnia 7 października 2020 r., II PK 78/19, OSNP 2021 nr 6, poz. 63 i powołane tam orzecznictwo). O tym, że jest w piątym tygodniu ciąży skarżąca dowiedziała się bowiem w październiku 2017 r. i wtedy dopiero postanowiła cofnąć oświadczenie o wypowiedzeniu umowy o pracę, co uczyniła ustnie, składając równocześnie oświadczenie pisemne w tym przedmiocie, w trakcie spotkania z prezes zarządu pozwanej. Ta z kolei złożyła swój podpis na piśmie skarżącej i stwierdziła, że pismo to przekazuje do działu kadr. W tym samym dniu skarżąca

rozmawiała też telefonicznie z asystentką prezesa, od której dowiedziała się, że „wszystko idzie w dobrym kierunku”. W dniu 26 października 2017 r. pracownica działu kadr wysłała z kolei do skarżącej mail, w którym poinformowała ją, że sytuacja jej zatrudnienia nie uległa zmianie oraz że wniosek zostanie rozpoznany po dostarczeniu zaświadczenia lekarskiego potwierdzającego termin rozpoczęcia ciąży. W dniu 10 listopada 2017 r. skarżąca otrzymała jednakże pismo prezesa zarządu pozwanej z dnia 8 listopada 2017 r. zawierające informację, że pozwana nie wyraża zgody na cofnięcie przez skarżącą oświadczenia o wypowiedzeniu umowy o pracę. Sąd Okręgowy ustalił ponadto, że u pozwanej, która zatrudnia kilkaset osób, „zwalnianiem i zatrudnianiem” pracowników zajmuje się dział kadr i zazwyczaj prezes zarządu otrzymuje do podpisu przygotowany przez ten dział dokument. Nie ma natomiast praktyki zawierania przez prezesa zarządu ustnych porozumień.

W tak ustalonych okolicznościach faktycznych, wiążących Sąd Najwyższy w postępowaniu kasacyjnym na podstawie art. 398¹³ § 2 k.p.c., oceniając zachowanie prezesa zarządu pozwanej w trakcie spotkania ze skarżącą, przy wzięciu pod uwagę zwyczajów panujących u pozwanej, w tym w szczególności praktyki każdorazowego korzystania z opinii działu kadr w sprawach dotyczących zatrudniania i zwalniania pracowników, należy uznać, że ma rację Sąd drugiej instancji, przyjmując, że oświadczenie woli pozwanej odnoszące się do pisma skarżącej o cofnięciu wypowiedzenia umowy o pracę, spełniające kryteria określone w art. 60 k.c. w związku z art. 65 § 1 k.c. i art. 300 k.p., zostało zawarte dopiero w piśmie z dnia 8 listopada 2017 r. Samo złożenie przez prezesa zarządu podpisu na piśmie skarżącej z dnia 23 października 2017 r. w sytuacji, gdy towarzyszyła tej czynności informacja o przekazaniu tego pisma do działu kadr, należało zaś traktować jako „dekretację” pisma potwierdzającą jedynie jego przyjęcie i nadanie mu dalszego biegu. Takiemu stanowisku nie sprzeciwia się natomiast ustalenie, że prezes zarządu pozwanej jest osobą umocowaną jednoosobowo do reprezentacji pozwanej, w tym do dokonywania czynności w sprawach z zakresu prawa pracy (art. 3¹ § 1 k.p.). Co już wcześniej zostało bowiem podniesione, przekazanie pisma skarżącej do działu kadr nie oznaczało, że dział ten samodzielnie miał dokonać czynności polegającej na wyrażeniu (bądź

niewyrażeniu) zgody na wniosek zawarty w tym piśmie, lecz jedynie że miał ów wniosek zaopiniować, gdyż taka „procedura” została zwyczajowo przyjęta u pozwanej. Dla rozstrzygnięcia sprawy przekazanie pisma skarżącej do działu kadr będące etapem realizacji tej „procedury” ma zresztą znaczenie wyłącznie jako okoliczność wzmacniająca tezę, że prezes zarządu pozwanej w czasie spotkania ze skarżącą nie dokonała czynności prawnej polegającej na wyrażeniu zgody na cofnięcie przez skarżącą wypowiedzenia umowy o pracę, choćby w sposób dorozumiany. Taka zgoda w sposób stanowczy nie została bowiem z całą pewnością wówczas wyrażona, a stanowisko pozwanej odzwierciadlające jej wolę sformułowano dopiero w piśmie z dnia 8 listopada 2017 r.

Kierując się przedstawionymi motywami Sąd Najwyższy uznał, że zaskarżony wyrok nie narusza przepisów prawa materialnego powołanych w podstawach zaskarżenia. Dlatego, opierając się na podstawie art. 398¹⁴ k.p.c., a w odniesieniu do kosztów postępowania kasacyjnego na podstawie art. 98 § 1 i 3 k.p.c. w związku z art. 99 k.p.c. oraz § 10 ust. 4 w związku z § 9 ust. 1 rozporządzenia Ministra Sprawiedliwości z dnia 22 października 2015 r. w sprawie opłat za czynności radców prawnych, orzekł jak w sentencji wyroku.