

*ZDANIEM EKSPERTA

**Łukasz Chruściel**

radca prawny, partner kierujący Biurem Kancelarii
Raczkowski Paruch w Katowicach

Komentowane orzeczenie porusza bardzo istotną kwestię cofania przez pracodawcę jednostronnych oświadczeń woli, np. wypowiedzenia umowy o pracę lub wypowiedzenia warunków pracy i płacy.

Na podstawie przepisów kodeksu cywilnego, pracodawca może odwołać swoje jednostronne oświadczenie woli. Może to zrobić bez zgody pracownika, jeżeli cofnięcie oświadczenia dotarło do pracownika wcześniej lub równocześnie z jednostronnym oświadczeniem woli pracodawcy. Jeżeli oświadczenie o cofnięciu dotrze do pracownika później, wówczas wymagana jest jego zgoda.

Zarówno dla cofnięcia jednostronnego oświadczenia woli, jak i wyrażenia zgody na to cofnięcie, ustawodawca nie przewidział żadnej specjalnej formy. Może ono być dokonane w formie pisemnej, ustnej, ale także w sposób dorozumiany. Oznacza to, że może nastąpić poprzez takie zachowanie stron czy wypowiedzi, które przy uwzględnieniu kontekstu sytuacyjnego ujawniają w sposób wyraźny wolę dokonania określonej czynności prawnej. W omawianej sprawie Sąd Najwyższy przyjął, iż do dorozumianego cofnięcia oświadczenia o wypowiedzeniu zmieniającym i zgody na cofnięcie doszło w drodze porozumienia trójstronnego, przedmiotem którego było przeniesienie pracownicy do pracy u innego pracodawcy (do innego sądu). Biorąc pod uwagę, iż strony ustaliły datę przeniesienia (rozwiązania umowy o pracę z pozwanym sądem) na dzień, który następował przed upływem okresu wypowiedzenia zmieniającego, należy zgodzić się z taką oceną. Nie ulega bowiem wątpliwości, że obie strony miały świadomość, że wyrażając zgodę na wcześniejsze definitywne rozwiązanie stosunku pracy, wypowiedzenie zmieniające nie wywoła już skutków. Podobna sytuacja miałaby miejsce w przypadku wręczenia przez pracodawcę wypowiedzenia umowy o pracę, a następnie zawarcia przez strony porozumienia, w którym doszłoby do ustalenia, iż rozwiązanie stosunku pracy następuje na podstawie porozumienia stron. Nawet gdyby w treści takiego porozumienia nie znalazło się wyraźne sformułowanie, iż pracodawca cofa swoje oświadczenie o wypowiedzeniu, a pracownik wyraża na to zgodę, należałoby uznać, że doszło do skutecznego cofnięcia.

Skoro wypowiedzenie zmieniające nie wywołało skutków prawnych, to nie powstał obowiązek odszkodowawczy po stronie pracodawcy. Odszkodowania można bowiem dochodzić wyłącznie wtedy, gdy oświadczenie o wypowiedzeniu wywoła określone skutki (w przypadku wypowiedzenia zmieniającego – gdy na jego podstawie dojdzie do zmiany warunków pracy lub płacy lub rozwiązania stosunku pracy w razie nieprzyjęcia przez pracownika warunków zaproponowanych mu w wypowiedzeniu).

Powyższy wyrok został poczyniony na kanwie pracodawcy będącego sądem, ale ma wymiar uniwersalny w odniesieniu do wszystkich pracodawców. ©