



Sygn. akt II PK 2/14

WYROK W IMIENIU RZECZYPOSPOLITEJ POLSKIEJ

Dnia 18 listopada 2014 r.

Sąd Najwyższy w składzie:

SSN Małgorzata Wrębiakowska-Marzec (przewodniczący,
sprawozdawca)

SSN Maciej Pacuda

SSA Piotr Prusinowski

w sprawie z powództwa E. W.

przeciwko A. Spółka z ograniczoną odpowiedzialnością w W.

o odszkodowanie za niezgodne z prawem wypowiedzenie warunków pracy i płacy,
po rozpoznaniu na posiedzeniu niejawnym w Izbie Pracy, Ubezpieczeń

Spółecznych i Spraw Publicznych w dniu 18 listopada 2014 r.,

skargi kasacyjnej strony pozwanej od wyroku Sądu Okręgowego w W.

z dnia 21 sierpnia 2013 r.,

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

UZASADNIENIE

Wyrokiem z dnia 27 listopada 2012 r. Sąd Rejonowy w W. oddalił powództwo E. W. przeciwko A. z o.o. o przywrócenie do pracy na warunki pracy i płacy na stanowisku Trade Marketing Group Manager.

Podstawę rozstrzygnięcia stanowiły następujące ustalenia. Powódka była zatrudniona w pozwanej Spółce od 1 marca 2007 r. na podstawie umowy o pracę na czas nieokreślony na stanowisku Trade Marketing Manager za wynagrodzeniem 9.965,17 zł. Do jej obowiązków należało przygotowywanie i realizacja działań marketingowych, prowadzenie kampanii produktowych, szkoleń i efektywna sprzedaż produktów. W wyniku zmian strukturalno-organizacyjnych związanych z przejściem w 2007 r. R., pozwana Spółka zlikwidowała zajmowane przez powódkę stanowisko obejmujące działania marketingowe marek [...] i utworzyła stanowisko Field Account Marketing Manager - obejmujące swoim zasięgiem obsługę marketingową klientów prowadzących sklepy jednomicarowe w zakresie obydwu marek i podporządkowane stanowisku Trade Marketing Group Manager. W okresie przed reorganizacją powódka zajmowała stanowisko w ramach A., które zakresem odpowiadało analogicznemu stanowisku w strukturze R. Przejście tej ostatniej przez pozwaną Spółkę spowodowało utworzenie stanowiska Trade Marketing Group Manager, obejmującego zasięgiem obie marki. Pomimo braku formalnego powierzenia stanowiska Trade Marketing Group Manager, powódka od stycznia 2010 r. faktycznie wykonywała przypisane mu obowiązki związane z realizacją zadań w ramach połączonego działu Trade Marketing Group dla marek [...]. Aneksiem do umowy o pracę z dnia 1 lutego 2010 r. pozwana Spółka zaproponowała powódce zmianę, za porozumieniem stron, warunków zatrudnienia w zakresie stanowiska pracy, z powierzeniem jej stanowiska Trade Marketing Group Manager na czas nieokreślony, przy zachowaniu dotychczasowych warunków wynagradzania. Powódka odmówiła akceptacji aneksu, domagając się przyznania jej wynagrodzenia w kwocie 12.000 zł w związku ze zwiększeniem zakresu obowiązków na nowym stanowisku. Negocjacje w tym zakresie toczyły się między stronami do marca 2010 r., jednak nie przyniosły pozytywnych rezultatów. W okresie od stycznia do kwietnia 2010 r. powódka faktycznie kierowała działem marketingu, świadcząc obowiązki przypisane stanowisku Trade Marketing Group Manager. W dniu 6 kwietnia 2010 r. strona pozwana wypowiedziała powódce

warunki pracy w zakresie stanowiska pracy z zachowaniem trzymiesięcznego okresu wypowiedzenia, powierzając jej stanowisko Field Account Marketing Manager. Jednocześnie pracodawca czasowo powierzył powódce dodatkowe zadania uzasadniając to szczególną sytuacją związaną z reorganizacją i integracją działań marketingowych. Z uwagi na przebywanie powódki w dniu 6 kwietnia 2010 r. na zwolnieniu lekarskim, pismem z dnia 19 kwietnia 2010 r. pozwana Spółka cofnęła dokonane powódce wypowiedzenie zmieniające oraz powierzenie jej innych obowiązków. W tej samej dacie pracodawca ponownie wypowiedział powódce warunki pracy w zakresie stanowiska pracy oraz czasowo powierzył jej inne obowiązki, analogicznie jak w pismach doręczonych w dniu 6 kwietnia 2010 r., z zachowaniem dotychczasowego wynagrodzenia.

W tak ustalonym stanie faktycznym Sąd Rejonowy wskazał, że wypowiedzenia określonego w art. 42 k.p. wymaga przede wszystkim zmiana warunków pracy i płacy, które strony powinny uzgodnić w umowie o pracę, a więc w zakresie rodzaju i miejsca pracy oraz warunków wynagrodzenia, a nadto wszystkich warunków pracy objętych umową o pracę w granicach swobody umów wyznaczonych art. 18 k.p. W ocenie tego Sądu, wskazana przez pozwaną Spółkę przyczyna wypowiedzenia, tj. zmiana struktury organizacyjnej polegająca na zintegrowaniu funkcji i działań z zakresu Trade Marketing w odniesieniu do marek [...] w ramach jednej komórki organizacyjnej - działu Trade Marketing Group, była prawdziwa i niekwestionowana przez powódkę. Wypowiedzenie powódce warunków pracy w zakresie stanowiska pracy było spowodowane okolicznością, że strony nie doszły do porozumienia w kwestii wynagrodzenia na zaproponowanym jej stanowisku Trade Marketing Group Manager, co potwierdza okoliczność, iż w chwili powierzenia powódce obowiązków na stanowisku Field Account Marketing Manager stanowisko Trade Marketing Group Manager było nieobsadzone, a związane z nim obowiązki zostały powierzone innemu pracownikowi jedynie tymczasowo.

Dalej Sąd pierwszej instancji wywiódł, że w przypadku polecenia dotyczącego wykonywania czynności wynikających z rodzaju pracy określonego w umowie o pracę, pracodawca nie musi dokonywać wypowiedzenia zmieniającego ani też nie ma obowiązku stosowania art. 42 § 4 k.p. Wyjście ponad to, do czego

pracownik się zobowiązał, może być następstwem ciążącego na nim obowiązku dbałości o dobro zakładu pracy, musi się jednak mieścić w granicach określonych przez ustawodawcę (tak Sąd Najwyższy w wyroku z dnia 14 października 2004 r., I PK 663/03). Zdaniem Sądu Rejonowego, sytuacja taka zaistniała w stanie faktycznym sprawy, w którym pracodawca powierzył powódce w okresie przejściowym od stycznia 2010 r. realizowanie dotychczasowych zadań w ramach połączonego działu dla marek [...]. Powierzenie to nie obejmowało wówczas elementów wykraczających poza dotychczasowe zadania powódki, gdyż „nowa struktura organizacyjna została przedstawiona pracownikom dopiero w lutym 2010 r. i w tym czasie pozwany rozpoczął rozmowy z powódką w sprawie objęcia nowego stanowiska”. Nieobjęcie przez powódkę stanowiska Trade Marketing Group Manager było spowodowane przedłużającymi się negocjacjami płacowymi i w ostateczności niedojściem przez strony do porozumienia w kwestii zasadniczego elementu umowy o pracę, jakim jest wysokość wynagrodzenia.

Wyrokiem z dnia 21 sierpnia 2013 r. Sąd Okręgowy zmienił powyższy wyrok w ten sposób, że zasądził od pozwanej Spółki na rzecz powódki kwotę 27.900 zł tytułem odszkodowania za niezgodne z prawem wypowiedzenie warunków pracy i płacy.

Sąd odwoławczy wskazał, że „Sąd pierwszej instancji dokonał prawidłowych ustaleń stanu faktycznego, które Sąd Okręgowy przyjmuje za własne, nie dzielając jednak oceny prawnej wysnutej z tych ustaleń”. W pierwszej kolejności, ponownie analizując stan faktyczny sprawy Sąd drugiej instancji ustalił, że powódce powierzono stanowisko Trade Marketing Group Manager od stycznia 2010 r. Obejmowało ono nowy zakres obowiązków w stosunku do stanowiska Trade Marketing Manager Adidas, które powódka zajmowała do grudnia 2009 r. Do zadań Trade Marketing Group Manager należało zarządzanie działem Trade Marketing, a także zespołem kierowników, w stosunku do których stanowisko powódki we wcześniejszej strukturze marketingu pozostawało równorzędne. Dział Trade Marketing Group nie istniał w strukturach pozwanej Spółki przed reorganizacją, a stanowisko powódki z tego okresu uległo likwidacji. Z początkiem 2010 r. obowiązki wcześniej wykonywane przez powódkę zostały przekazane innemu pracownikowi, który objął stanowisko Field Account Marketing Manager, podporządkowane

stanowisku Trade Marketing Group Manager. W okresie od stycznia do kwietnia 2010 r. powódka nie mogła zatem wykonywać dotychczasowych obowiązków na stanowisku Trade Marketing Manager Adidas, ponieważ obowiązki te wykonywał już inny pracownik. W ocenie Sądu odwoławczego, wykonywanie przez powódkę od stycznia 2010 r. pracy na stanowisku Trade Marketing Group Manager miało charakter stały i nie nosiło cech przejściowego (tymczasowego) powierzenia pracownikowi innej pracy w rozumieniu art. 42 § 4 k.p. W rzeczywistości stanowiło ono przeniesienie na wyższe stanowisko pracy łączące się z nałożeniem dodatkowych obowiązków, odmiennych od obowiązków wynikających z pisemnej umowy o pracę. Do sytuacji powódki nie mógł mieć zatem zastosowania art. 42 § 4 k.p., skoro pracodawca nie powierzył jej przejściowo (na ograniczony ustawowo okres trzech miesięcy w roku kalendarzowym) innego rodzaju pracy (w miejsce umówionej pracy Trade Marketing Manager), lecz zlecił jej pracę na stanowisku Trade Marketing Group Manager. Zdaniem Sądu drugiej instancji, rodzaj pracy na stanowisku Trade Marketing Manager został między stronami stosunku pracy ustalony w pisemnej umowie o pracę na tyle szczegółowo, że zmiana odnosząca się do rodzaju pracy w postaci powierzenia nowego zakresu obowiązków na stanowisku Trade Marketing Group Manager, w istotny sposób różniące się od rodzaju pracy umówionego pierwotnie przez strony, wymagała albo zgody powódki (choćby dorozumianej, jednak niebudzącej wątpliwości - art. 60 k.c. w związku z art. 300 k.p.), albo dokonania wypowiedzenia zmieniającego dotyczącego powierzenia dodatkowych obowiązków pracowniczych przy zachowaniu dotychczasowego wynagrodzenia. Powierzenie powódce pracy na stanowisku Trade Marketing Group Manager i wykonywanie przez nią obowiązków na tym stanowisku za dotychczasowym wynagrodzeniem spowodowało nawiązanie stosunku pracy na nowym stanowisku na skutek dorozumianej zgody stron, poprzez czynności konkludentne. Skoro powódka faktycznie pełniła obowiązki na stanowisku Trade Marketing Group Manager bez dodatkowego wynagrodzenia, to doszło do dorozumianego (*per facta concludentia*) przekształcenia treści umowy o pracę przez zmianę zakresu obowiązków powódki za dotychczasowym wynagrodzeniem. Pracownik może się bowiem dobrowolnie zgodzić na zmianę treści umowy o pracę (art. 11 k.p.), także na pogorszenie warunków zatrudnienia

przez powierzenie mu dodatkowych obowiązków bez dodatkowego wynagrodzenia, a umowa o pracę może być zawarta w formie dopuszczenia do pracy. Polega to na tym, że strony nie składają oświadczeń woli w formie pisemnej lub ustnej, lecz pracownik za wiedzą pracodawcy podejmuje pracę. Przez te zachowania strony składają w sposób domniemany stosowne oświadczenia woli. Wola stron może być wyrażona przez każde ich zachowanie, które ujawnia się w sposób dostateczny (art. 60 k.c. w związku z art. 300 k.p.), np. przez kontynuowanie - za wiedzą pracodawcy - zatrudnienia pracownika po ustaniu umowy zawartej na okres próbny lub po upływie okresu wypowiedzenia. Aby z dopuszczenia do pracy wynikało zawarcie umowy o pracę na czas nieokreślony, z zachowania obu stron musi wynikać, choćby pośrednio, zamiar jej zawarcia. Brak oświadczeń pracodawcy co do dalszego trwania umowy o pracę zawartej na czas określony po jej rozwiązaniu nie może być rozumiany jako wola kontynuowania zatrudnienia. Warunkiem koniecznym uznania, że po rozwiązaniu się umowy terminowej doszło do nawiązania nowego stosunku pracy jest ustalenie, że pracodawca miał zamiar zatrudnić byłego pracownika na określonym stanowisku (tak w wyroku Sądu Najwyższego z dnia 11 kwietnia 2000 r., I PKN 575/99, OSNAPiUS 2001 nr 18, poz. 553). Należy zatem uznać, że powódka wykonywała pracę na stanowisku Trade Marketing Group Manager od momentu dopuszczenia jej do pracy na tym stanowisku przez pozwaną Spółkę. Tym samym nieuzasadnione było wypowiedzenie zmieniające warunki zatrudnienia, jako dotyczące stanowiska Trade Marketing Manager, którego powódka już formalnie nie piastowała, gdyż zostało ono zlikwidowane przed kwietniem 2010 r. Ponieważ w dniu 1 stycznia 2013 r. rozwiązano z powódką umowę o pracę, przeto zasadne było przyznanie jej odszkodowania za niezgodne z prawem wypowiedzenie warunków pracy i płacy.

W skardze kasacyjnej od powyższego wyroku pozwana Spółka zarzuciła naruszenie prawa materialnego, tj.: 1) art. 76 zdanie pierwsze k.c. oraz art. 77 § 1 k.c. w związku z art. 300 k.p. i w związku z postanowieniami § 9 umowy o pracę zawartej przez strony w dniu 1 marca 2007 r. przewidującej dokonywanie wszelkich zmian tej umowy w formie pisemnej pod rygorem nieważności, podczas gdy Sąd Okręgowy uznał, iż jest to możliwe także w wyniku czynności konkludentnych; 2) art. 60 k.c. w związku z art. 300 k.p. w odniesieniu do wykładni oświadczeń woli

składanych przez strony w związku z propozycją pracodawcy zmiany warunków zawartej z powódką umowy o pracę, przez błędne przyjęcie, że obydwie strony w drodze czynności konkludentnych dokonanych w styczniu 2010 r. w sposób dostateczny ujawniły swą zgodną wolę zmiany od tej daty umowy o pracę, w wyniku czego powódka miałaby z tą chwilą objąć stanowisko Trade Marketing Group Manager przy niezmienionym wynagrodzeniu; 3) art. 65 § 1 i 2 k.c. w związku z art. 300 k.p. w odniesieniu do oświadczeń składanych przez strony w związku z propozycją pozwanego pracodawcy zmiany warunków zawartej z powódką umowy o pracę, przez pominięcie przy dokonywaniu wykładni oświadczeń woli istotnych okoliczności i wniosków wynikających z zachowań stron, które miały miejsce przed i po przedstawieniu powódce przez pracodawcę porozumienia w sprawie zmiany umowy o pracę opatrzonego datą 1 lutego 2010 r., 4) art. 42 § 4 k.p., przez uznanie, że pracodawca nie mógł powierzyć powódce na czas określony obowiązku wykonywania innej pracy, a w związku z tym przyjęcie, że w ustalonych okolicznościach faktycznych składane przez strony ustne oświadczenia w okresie poprzedzającym i następującym po wręczeniu powódce podpisanego przez pracodawcę dokumentu opatrzonego datą 1 lutego 2010 r., zatytułowanego „Porozumienie w sprawie zmiany umowy o pracę” i przewidującego objęcie przez powódkę stanowiska Trade Marketing Group Manager, którego to porozumienia powódka nie zaakceptowała ze względu na niesatysfakcjonujące ją wynagrodzenie oraz ich zachowania polegające na: a) powierzeniu powódce od stycznia 2010 r. do 6 kwietnia 2010 r. wykonywania obowiązków odpowiadających w pewnym zakresie nowotworzonemu stanowisku Trade Marketing Group Manager (kierowanie działem w zakresie dwóch marek towarowych - adidas i reebok), gdy zgodnie z umową powódka zajmowała stanowisko Trade Marketing Manager do spraw marki [...] oraz b) wykonywaniu tej pracy przez powódkę, jednak przy konsekwentnym (aż do dnia 6 kwietnia 2010 r.) i wielokrotnie przez nią podnoszonym uzależnieniu zgody na objęcie nowego stanowiska od przyznania jej podwyżki wynagrodzenia, na co pracodawca równie stanowczo nie wyrażał zgody, więc w rezultacie strony nie doszły do porozumienia - można łącznie zinterpretować w ten sposób, że strony przy niezachowaniu zastrzeżonej w umowie pod rygorem nieważności formy pisemnej dla wszelkich jej zmian, w sposób prawnie wiążący dokonały *per facta*

concludentia zmiany umowy o pracę zawartej z powódką, mimo braku jej akceptacji co do niezmienionego wynagrodzenia proponowanego na nowym stanowisku.

Wskazując na powyższe zarzuty skarżący wniósł o uchylene zaskarżonego wyroku i orzeczenie co do istoty sprawy przez oddalenie apelacji powódki.

Sąd Najwyższy zważył, co następuje.

Skarga kasacyjna okazała się usprawiedliwiona.

Z wywodów Sądu Okręgowego wynika, że zakwestionował on ocenę Sądu pierwszej instancji, iż powierzenie powódce nowych obowiązków od stycznia 2010 r. stanowiło - niewymagające zastosowania art. 42 § 4 k.p. - polecenie służbowe wykonywania dodatkowych czynności wynikających z rodzaju pracy określonego w umowie o pracę, a sprzeciwianie się przez powódkę zmianie warunków pracy w zakresie objęcia z dniem 1 lutego 2010 r. stanowiska Trade Marketing Group Manager przy zachowaniu dotychczasowych warunków wynagradzania oraz niemożność jej dalszego zatrudniania na dotychczas zajmowanym stanowisku Trade Marketing Manager z uwagi na jego likwidację, uzasadniały dokonanie przez pracodawcę wypowiedzenia zmieniającego z propozycją zatrudnienia powódki na nowo utworzonym stanowisku Field Account Marketing Manager. Negując tę ocenę Sąd drugiej instancji przyjął, że po pierwsze - ponieważ pracodawca zamierzał powierzyć powódce na stałe, a nie na okres przejściowy obowiązki na nowo utworzonym stanowisku Trade Marketing Group Manager, w istotny sposób różniące się od rodzaju pracy pierwotnie uzgodnionej przez strony, to nie można mówić o powierzeniu powódce w trybie art. 42 § 4 k.p. innej pracy niż określona w umowie o pracę oraz po drugie - skoro powódka od stycznia 2010 r. została dopuszczona do pracy na tym stanowisku i faktycznie wykonywała przypisane do niego obowiązki, to doszło do dorozumianego (*per facta concludentia*) przekształcenia treści umowy o pracę przez zmianę stanowiska pracy powódki przy zachowaniu dotychczasowego wynagrodzenia, a w rezultacie nieuzasadnione było dokonanie jej wypowiedzenia zmieniającego ze względu na likwidację poprzednio zajmowanego stanowiska Trade Marketing Manager. Uszło jednak uwadze Sądu odwoławczego, że przyjęta kwalifikacja prawna wymagała w

pierwszym rzędzie poczynienia ustaleń co do treści łączącej strony umowy o pracę oraz oceny, czy w świetle jej postanowień dorozumiana modyfikacja warunków pracy powódki w ogóle była możliwa.

Niewątpliwie zmiana warunków umowy o pracę może zostać dokonana na mocy porozumienia stron. Z kolei, co do zasady, porozumienie to może zostać zawarte przez każde zachowanie się stron, które ujawnia ich wolę w sposób dostateczny (art. 60 k.c. w związku z art. 300 k.p.), a więc również *per facta concludentia*. Sąd drugiej instancji pominął jednak, że zgodnie z art. 76 k.c. w związku z art. 300 k.p., jeżeli strony zastrzegły w umowie, że określona czynność prawna między nimi powinna być dokonana w szczególnej formie, czynność ta dochodzi do skutku tylko przy zachowaniu zastrzeżonej formy. Jeśli zatem strony w umowie o pracę zastrzegły, iż jej zmiana lub uzupełnienie wymagają dla swej skuteczności formy pisemnej, to dokonanie takiej zmiany możliwe jest tylko przy zachowaniu zastrzeżonej formy (art. 77 § 1 k.c. w związku z art. 300 k.p.). W dotychczasowym orzecznictwie Sądu Najwyższego przyjmuje się, że nie budzi wątpliwości uprawnienie stron umowy o pracę do wprowadzenia do niej zastrzeżenia, iż jej zmiana może nastąpić tylko w formie pisemnej i zachowanie tej formy jest warunkiem skuteczności dokonywanej czynności przez jej strony, co oznacza, że również zgoda pracownika na zmianę warunków pracy i płacy musi znaleźć wyraz na piśmie. Zamieszczenie tego typu postanowienia w umowie o pracę nie może być uznane za mniej korzystne dla pracownika niż przewidują to przepisy prawa pracy i wobec tego zgodnie z art. 18 k.p. jest ono wiążące dla stron (por. wyroki z dnia 5 września 1997 r., I PKN 250/97, OSNAPiUS 1998 nr 11, poz. 330; z dnia 6 marca 2003 r., I PK 40/02, OSNP 2004 nr 15, poz. 257; z dnia 20 września 2005 r., III PK 83/05, OSNP 2006 nr 15-16, poz. 233; z dnia 23 listopada 2007 r., II PK 97/07, LEX nr 738104). Kwestia ta uchylła się spod ustaleń i oceny Sądu drugiej instancji, co stanowi o zasadności zarzutu naruszenia art. 76 i art. 77 § 1 k.c. w związku z art. 300 k.p. i w związku z § 9 zawartej przez strony umowy o pracę.

Uzasadnione są również zarzuty obrazy art. 60 i 65 k.c. w związku z art. 300 k.p.

Przyjmując, że w sposób dorozumiany doszło do zawarcia przez strony porozumienia zmieniającego od stycznia 2010 r. warunki pracy powódki w części dotyczącej stanowiska pracy przy zachowaniu dotychczasowego wynagrodzenia, Sąd odwoławczy nie przypisał żadnego znaczenia zaakceptowanym przez siebie ustaleniom Sądu pierwszej instancji dotyczącym obowiązywania w pozwanej Spółce dopiero od lutego 2010 r. nowego schematu organizacyjnego przewidującego stanowisko Trade Marketing Group Manager i konsekwentnego uzależniania przez powódkę zgody na objęcie tego stanowiska z dniem 1 lutego 2010 r. od jednoczesnego podwyższenia wynagrodzenia. Pominięcie tych okoliczności oznacza, że Sąd drugiej instancji błędnie uznał je za nieistotne w sprawie.

Zgodnie z art. 60 k.c., z zastrzeżeniem wyjątków w ustawie przewidzianych, wola osoby dokonującej czynności prawnej może być wyrażona przez każde zachowanie się tej osoby, które ujawnia jej wolę w sposób dostateczny (oświadczenie woli). Z kolei w myśl art. 65 k.c. oświadczenie woli należy tak tłumaczyć, jak tego wymagają ze względu na okoliczności, w których złożone zostało, zasady współżycia społecznego oraz ustalone zwyczaje (§ 1); w umowach należy raczej badać, jaki był zgodny zamiar stron i cel umowy, aniżeli opierać się na jej dosłownym brzmieniu (§ 2). Przepis ten znajduje zatem zastosowanie zarówno do wykładni oświadczeń woli, jak i stwierdzenia, czy dane zachowanie stanowi oświadczenie woli (por. wyroki z dnia 22 czerwca 2006 r., V CSK 70/06, OSNC 2007 nr 4, poz. 59 oraz z dnia 3 grudnia 2008 r., I PK 92/08, OSNP 2010 nr 11-12, poz. 131). W judykaturze Sądu Najwyższego podkreśla się, że czynność prawna jest dokonana przez fakty konkludentne wówczas, gdy wyrażają one niewątpliwą treść oświadczenia woli i jednocześnie nie mogą stanowić podstawy przypisania czynnościom prawnym treści, jaka z nich nie wynika. Oznacza to, że wyrażona w sposób dorozumiany wola osoby dokonującej czynności prawnej musi wynikać z całokształtu okoliczności towarzyszących składaniu oświadczenia woli. W konsekwencji ustalenia dotyczące oświadczeń lub oznaczonych zachowań stron (tzw. kontekst sytuacyjny) oraz stwierdzenia uznające te zachowania za oświadczenia woli o określonej treści stanowią element stanu faktycznego sprawy dającego podstawę do oceny, czy z całokształtu okoliczności towarzyszących

składaniu oświadczenia woli w sposób niewątpliwy wynika wola osoby dokonującej czynności prawnej (por. wyrok Sądu Najwyższego z dnia 13 marca 2014 r., I PK 200/13, LEX nr 149579 i powołane w nim orzecznictwo).

Przeniesienie powyższego na grunt sprawy, w której wniesiona została rozpoznawana skarga kasacyjna oznacza, że ponieważ do zawarcia porozumienia zmieniającego warunki pracy wymagane jest zgodne oświadczenie woli obu stron stosunku pracy, to ocena czy strona pozwana od stycznia 2010 r. „przeniósła powódkę na wyższe stanowisko pracy” z zachowaniem dotychczasowego wynagrodzenia oraz czy powódka w sposób dorozumiany zgodziła się na objęcie tego stanowiska na takich warunkach płacowych powinna zostać dokonana z uwzględnieniem zarówno okoliczności, iż schemat organizacyjny przewidujący nowe stanowisko Trade Marketing Group Manager został wprowadzony dopiero w lutym 2010 r., jak i zachowania powódki polegającego na braku akceptacji skierowanego do niej w tej sprawie pisma pracodawcy proponującego objęcie tego stanowiska od 1 lutego 2010 r. oraz późniejszym konsekwentnym uzależnieniu zgody na przyjęcie propozycji zatrudnienia na stanowisku Trade Marketing Group Manager od jednoczesnego podwyższenia wynagrodzenia. Trafnie w tym zakresie skarżący podnosi, że po pierwsze - w miesiącu styczniu 2010 r. stanowisko to nie było jeszcze przewidziane w jego strukturze organizacyjnej, po drugie - odmowa powódki przyjęcia propozycji jego objęcia z dniem 1 lutego 2010 r. z uwagi na nieakceptowane przez nią warunki płacowe wskazuje, iż powódka „sama musiała uważać, że wcześniej umowa nie uległa zmianie”, gdyż jej odmowa przyjęcia zmienionych już warunków pracy przy zachowaniu dotychczasowego wynagrodzenia byłaby bezprzedmiotowa oraz po trzecie - nie może dojść do zawarcia w sposób dorozumiany porozumienia zmieniającego warunki pracy w zakresie stanowiska pracy przy braku uzgodnienia przez strony jednocześnie negocjowanego wynagrodzenia za pracę na tym stanowisku. Odwoływanie się przez Sąd drugiej instancji do poglądów wyrażanych w orzecznictwie Sądu Najwyższego na tle art. 11 k.p. jest niezasadne, gdyż przepis ten dotyczy fazy nawiązywania stosunku pracy, a nie modyfikacji (zmiany) jego treści.

W rezultacie usprawiedliwiony okazał się również zarzut obrazy art. 42 § 4 k.p.c. przez wykluczenie możliwości jego zastosowania w okolicznościach sprawy,

ponieważ Sąd drugiej instancji nie rozważył, czy pracodawca mógł w sposób dorozumiany przenieść (awansować) powódkę na „wyższe” stanowisko Trade Marketing Group Manager od stycznia 2010 r., skoro wówczas nie istniało ono jeszcze w jego strukturze organizacyjnej (warunki zatrudnienia na tym stanowisku jeszcze nie obowiązywały). W razie negatywnego rozstrzygnięcia tej kwestii Sąd odwoławczy winien dokonać oceny, czy na podstawie powołanego wyżej przepisu, przy uwzględnieniu przesłanek dopuszczalności jego stosowania, pracodawca mógł powierzyć powódce przed wprowadzeniem nowego schematu organizacyjnego wykonywanie pracy innego rodzaju niż określony w umowie o pracę, mając zamiar złożenia jej propozycji stałego zatrudnienia na nowo utworzonym stanowisku Trade Marketing Group Manager za dotychczasowym wynagrodzeniem, a w związku z niewyrażeniem przez powódkę zgody na tak sformułowaną propozycję oraz likwidacją dotychczas zajmowanego przez nią stanowiska Trade Marketing Manager - wypowiedzieć jej warunki pracy.

Z powyższych względów Sąd Najwyższy orzekł jak w sentencji na podstawie art. 398¹⁵ § 1 i odpowiednio stosowanego art. 108 § 2 k.p.c.