

Wyrok z dnia 12 grudnia 2001 r.

I PKN 711/00

Obliczanie i wypłata zarobków w kwocie wyższej, niż umówiona, przez osobę nieuprawnioną do dokonywania w imieniu pracodawcy czynności z zakresu prawa pracy - jako czynność faktyczna - nie wywołuje zmiany warunków wynagrodzenia wynikających z umowy o pracę.

Przewodniczący SSN Roman Kuczyński, Sędziowie SN: Jadwiga Skibińska-Adamowicz, Barbara Wagner (sprawozdawca).

Sąd Najwyższy, po rozpoznaniu w dniu 12 grudnia 2001 r. sprawy z powództwa Krzysztofa S, przeciwko Przedsiębiorstwu Usług Technicznych i Realizacji Budownictwa „D.” Spółce z o.o. w K. o wynagrodzenie, na skutek kasacji powoda od wyroku Sądu Okręgowego-Sądu Pracy i Ubezpieczeń Społecznych w Kielcach z dnia 22 marca 2000 r. [...]

o d d a ł kasację,
zasądził od powoda na rzecz strony pozwanej 563 zł tytułem kosztów postępowania kasacyjnego.

U z a s a d n i e n i e

Sąd Okręgowy w Kielcach wyrokiem z dnia 22 marca 2000 r. [...] oddalił apelację Krzysztofa S. od wyroku Sądu Rejonowego w Kielcach z dnia 22 września 1999 r. [...], oddalającego powództwo apelującego o zasądzenie wynagrodzenia od Przedsiębiorstwa Usług Technicznych i Realizacji Budownictwa „D.” Spółki z ograniczoną odpowiedzialnością w K.

Sąd ustalił, że Krzysztof S. był zatrudniony w pozwanej Spółce jako robotnik budowlany od 7 marca 1994 r. do 10 sierpnia 1994 r. i od 23 sierpnia 1994 r. do 4 kwietnia 1996 r. na podstawie umowy o pracę zawartej w dniu 7 marca 1994 r. na czas określony „do czasu trwania kontraktu w/g potrzeb”. Umowa ta szczegółowo określała zasady wypłaty wynagrodzenia za pracę. Miało ono być wypłacane w mar-

kach niemieckich zaliczkowo. Składało się z części stałej w wysokości 40 DM za każdy przepracowany roboczodzień oraz z części ruchomej, należnej po pozytywnej ocenie pracy dokonanej przez dyrektora w odniesieniu do wykonanego akordu, od kwoty wynoszącej 28% wpływu za wykonane prace, po uwzględnieniu w tej kwocie części stałej wynagrodzenia. Część ruchoma nie mogła być wypłacana przed formalnym terminowym i jakościowym odbiorem prac przez kontrahenta zagranicznego. Kwoty wypłacone z wyprzedzeniem należało traktować jako nadpłaty do rozliczenia. Podlegały one zwrotowi lub zaliczeniu na poczet innych świadczeń pracowniczych. Ostateczne rozliczenie ruchomej części wynagrodzenia za pracę miało nastąpić po zakończeniu kontraktu. Wstępne wynagrodzenia dla pracowników obliczali kierownicy budów. Na budowach nr 2423 - w okresie od 1 stycznia 1995 r. do 3 kwietnia 1996 r. i nr 2443 - od 1 października 1994 r. do końca grudnia tego roku, kierownicy budów rozliczali wynagrodzenie powoda odmiennie niż przewidywała to umowa. Wysokość wynagrodzenia uzależniona była od wielkości przerobu na jednego zatrudnionego i wynosiła przy przerobie do 5000 DM - 28%, od 5001 DM do 6500 DM - 30%, powyżej 6500 DM - 35%. Wynagrodzenie powoda naliczane było niezgodnie z umową na jego korzyść, było wyższe od wynikającego z rozliczenia końcowego. Nadpłata w kwocie 22 DM została potrącona z wynagrodzenia za poszczególne miesiące. Kierownicy budów nie byli uprawnieni do dokonywania czynności zmieniających wynikające z umowy o pracę warunki wynagrodzenia. Uprawnienia takie miał tylko Dyrektor Spółki i zarazem Prezes jej Zarządu Stanisław B. Nie mogło wobec tego dojść do zmiany wynikających z umowy o pracę warunków płacy przez czynności konkludentne.

Krzysztof S. zaskarżył ten wyrok kasacją. Wskazując jako jej podstawę naruszenie prawa materialnego „poprzez błędną wykładnię art. 42 KP polegającą na przyjęciu, że wypłacanie przez okres 1,5 roku wynagrodzenia pracownikowi w wysokości innej niż w postanowieniach umowy o pracę, nie stanowi zmiany warunków płacy per facta concludeta”, jego pełnomocnik wniósł o zmianę zaskarżonego wyroku i uwzględnienie powództwa w całości lub o jego uchylenie i uchylenie wyroku Sądu Rejonowego w Kielcach i przekazanie sprawy temu Sądowi do ponownego rozpoznania „przy uwzględnieniu kosztów postępowania według norm przepisanych”. Twierdził on, że „w niniejszej sprawie przez fakty konkludentne nastąpiła zmiana treści umowy o pracę powoda w części dotyczącej wynagrodzenia”. Powód bowiem „otrzymując wynagrodzenie w zmienionej wysokości miał podstawy by domniemy-

wać, iż kierownicy kontraktu czynią to zgodnie z dyrektywami Prezesa Zarządu”. W umowie o pracę nie ma zastrzeżenia, by jej zmiany można było dokonać w formie pisemnej. Art. 42 § 2 KP formę pisemną wypowiedzenia zmieniającego „zastrzega tylko dla celów dowodowych”. Zdaniem pełnomocnika skarżącego, „za rozstrzygającą dla niniejszej sprawy należy uznać wolę stron zmieniającą warunki płacy przejawiającą się nie w umowie między stronami lecz w ich zachowaniach faktycznych tj. wypłacaniu wynagrodzenia przez pozwanego w zmienionej wysokości i przyjmowaniu tego wynagrodzenia przez powoda”.

W odpowiedzi na kasację strona pozwana wniosła o jej oddalenie i zasądzenie od powoda na jej rzecz kosztów postępowania kasacyjnego według norm przepisanych.

Sąd Najwyższy zważył, co następuje:

Zgodnie z art. 393¹¹ KPC, Sąd Najwyższy rozpoznaje sprawę w granicach kasacji, biorąc pod rozagę z urzędu jedynie nieważność postępowania. Pełnomocnik Krzysztofa S. nie powołał jako podstawy kasacyjnej naruszenia przepisów postępowania. Tym samym ustalenia stanowiące faktyczną podstawę rozstrzygnięcia zawartego w zaskarżonym wyroku należy uznać za niewadliwe. Sąd Najwyższy, rozpoznając sprawę jest nimi związany.

Pełnomocnik skarżącego nie określił precyzyjnie rodzaju czynności prawnej, która miała, jego zdaniem, doprowadzić do zmiany warunków umowy o pracę w części dotyczącej warunków wynagrodzenia. Z fragmentów wywodów zawartych w uzasadnieniu skargi można by wnosić, że miało to być porozumienie stron. Jednak powołanie jako podstawy kasacyjnej naruszenia art. 42 KP wskazuje, iż czynnościami prowadzącymi do zmiany warunków wynagradzania miały być wypowiedzenie umowy o pracę w tej części i przyjęcie przez Krzysztofa S. warunków zaproponowanych przez pracodawcę.

Wypowiedzenie warunków pracy i płacy (tzw. wypowiedzenie zmieniające) jest jednostronnym oświadczeniem woli pracodawcy składanym pracownikowi, skierowanym na trwałą zmianę treści stosunku pracy na niekorzyść pracownika. Zmiana treści stosunku pracy korzystna dla pracownika nie wymaga wypowiedzenia zmieniającego. Już z tego względu zasadność zarzutu naruszenia art. 42 KP jest wątpliwa. Oświadczenie woli może być złożone wprawdzie przez każde zachowanie skła-

dającego je, ale tylko ujawniające jego wolę w sposób dostateczny (art. 60 KC w związku z art. 300 KP). Wynika stąd, że - po pierwsze - kwalifikacji jako oświadczenia woli podlega zachowanie osoby uprawnionej do dokonania określonej czynności prawnej (złożenia oświadczenia woli); po drugie, z zachowań faktycznych takiej osoby musi wynikać zamiar (wola) wywołania określonego skutku prawnego.

Sąd ustalił, że jedynym podmiotem uprawnionym do dokonywania za Spółkę czynności prawnych z zakresu stosunku pracy był jej dyrektor. Tylko on lub upoważniona przez niego osoba mogła skutecznie zmienić warunki umowy o pracę skarżącego. Kierownicy budów nie mieli upoważnienia do zawierania, rozwiązywania i zmiany umów o pracę z pracownikami zatrudnianymi na tych budowach. Dokonywali oni obliczenia wynagrodzenia za pracę i jego wypłaty. Były to czynności faktyczne. Kierownicy budów byli bowiem związani przy ich wykonywaniu treścią umów o pracę. Warunki wynagradzania pracowników na poszczególnych budowach były zróżnicowane. W niektórych umowach o pracę ustalono zasady wypłaty części ruchomej wynagrodzenia za pracę, uzależniając jej wysokość od wartości przerobu. Skarżącemu, który pracował na kilku budowach, wypłacano wynagrodzenie częściowo zgodnie z umową. Błędne, sprzeczne z treścią umowy o pracę, obliczanie zarobków skarżącego przez kierownika budowy nie mogło zatem doprowadzić do zmiany warunków wynagradzania.

Nie doszło też między stronami do zmiany warunków umowy o pracę w drodze porozumienia. Do zawarcia umowy zmieniającej konieczne jest złożenie zgodnych oświadczeń woli pracownika i pracodawcy. Nawet gdyby przyjąć, że skarżący, przyjmując wynagrodzenie w nienależnej mu wysokości, przejawiał wolę zmiany treści stosunku pracy, pracodawca nie składał oferty takiej zmiany. Z podanych już przyczyn, zawyżonej wypłaty wynagrodzenia wskutek wadliwego, niezgodnego z postanowieniami umowy o pracę jego wyliczenia przez kierowników niektórych budów, na których zatrudniany był skarżący, nie można traktować jako domniemanego oświadczenia woli (oferta) pracodawcy. Nie prowadziły też strony rokowań w tym zakresie.

Rozważania pełnomocnika Krzysztofa S. na temat formy wypowiedzenia zmieniającego są częściowo nietrafne. Do wypowiedzenia warunków pracy i płacy stosuje się odpowiednio przepisy o wypowiedzeniu (art. 42 § 1 KP). Art. 30 § 3 KP wprowadza powinność złożenia oświadczenia woli o wypowiedzeniu umowy o pracę na piśmie. Uchybienie temu obowiązkowi jest naruszeniem przepisów o wypowiedzaniu umów o pracę i stanowi podstawę do żądania przez pracownika (i orzeczenia

przez sąd) przywrócenia do pracy lub odszkodowania (art. 45 KP). Gdyby zaś odnieść fragment uzasadnienia do umowy zmieniającej, to wymóg formy pisemnej wynika z art. 77 KC w związku z art. 300 KP.

Mając powyższe na względzie Sąd Najwyższy, stosownie do art. 393¹² KPC, orzekł jak w sentencji.

=====