



Sygn. akt II PK 222/05

WYROK W IMIENIU RZECZYPOSPOLITEJ POLSKIEJ

Dnia 11 kwietnia 2006 r.

Sąd Najwyższy w składzie :

SSN Małgorzata Wrębiakowska-Marzec (przewodniczący,
sprawozdawca)

SSN Zbigniew Hajn

SSN Jerzy Kwaśniewski

w sprawie z powództwa A.G.

przeciwko K. S.A. w W.

o ustalenie i wynagrodzenie,

po rozpoznaniu na posiedzeniu niejawnym w Izbie Pracy, Ubezpieczeń Społecznych
i Spraw Publicznych w dniu 11 kwietnia 2006 r.,

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

z dnia 31 marca 2005 r., sygn. akt XII Pa .../04,

oddala skargę kasacyjną.

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

Wyrokiem z dnia 28 czerwca 2004 r. Sąd Rejonowy oddalił powództwo A.G.
przeciwko K. SA w W. o ustalenie istnienia stosunku pracy i wynagrodzenie za czas
pozostawania bez pracy. Podstawę rozstrzygnięcia stanowiły następujące ustalenia

faktyczne. Powód zatrudniony był u strony pozwanej od dnia 8 października 1979 r., ostatnio na stanowisku starszego handlowca w dziale H-01, pełniąc funkcję przewodniczącego Zarządu Związku Zawodowego Pracowników pozwanej Spółki. Zarządzeniem Prezesa Zarządu Spółki z dnia 29 czerwca 2000 r. Nr 4 z dniem 1 lipca 2000 r. uległ likwidacji Dział H-01 a jego zadania przejęły Działy H-03 i H-04. Pismem z dnia 20 czerwca 2000 r. pracodawca zwrócił się do Zarządu organizacji związkowej z informacją o zamiarze wypowiedzenia powodowi umowy o pracę na podstawie art. 6 ust. 1 ustawy z dnia 28 grudnia 1989 r. o szczególnych zasadach rozwiązywania z pracownikami stosunków pracy z przyczyn dotyczących zakładu pracy. W dniu 14 lipca 2000 r. wypowiedziano powodowi umowę o pracę w części dotyczącej stanowiska pracy ze skutkiem na dzień 31 października 2000 r., proponując mu po upływie okresu wypowiedzenia stanowisko starszego ekonomisty w Dziale Administracji. Jako uzasadnienie tej decyzji podano likwidację Działu H-01 oraz brak możliwości zatrudnienia na dotychczas zajmowanym stanowisku. Skierowanym do pracodawcy pismem z dnia 17 lipca 2000 r. powód poinformował, iż zamierza złożyć odwołanie od wypowiedzenia, zaś w kwestii przyjęcia nowych warunków pracy wypowie się po zapoznaniu ze szczegółowym zakresem obowiązków przewidzianym dla zaproponowanego stanowiska. Jednocześnie podpisał kartę pracy na stanowisku starszego ekonomisty na okres od 17 lipca do 16 października 2000 r. w związku z powierzeniem mu tych obowiązków na podstawie art. 42 § 4 k.p. Pismem z dnia 28 lipca 2000 r. strona pozwana poinformowała powoda, iż „w związku z odmową przyjęcia zaproponowanych nowych warunków pracy, wyrażoną w piśmie z dnia 17 lipca 2000 r., podjęta decyzja skutkuje rozwiązaniem umowy o pracę z dniem 31 października 2000 r.". Jednocześnie udzielono powodowi urlopu wypoczynkowego od 1 do 9 sierpnia 2000 r. oraz zwolniono go z obowiązku świadczenia pracy do końca okresu wypowiedzenia. Po wykorzystaniu urlopu wypoczynkowego powód nie świadczył pracy do dnia 31 października 2000 r. Pismami z dnia 31 lipca i 14 września 2000 r. powód potwierdził gotowość świadczenia pracy zgodnie z przyjętym zakresem obowiązków stwierdzając, iż w sprawie przyjęcia nowych warunków umowy o pracę wypowie się do dnia 15 września 2000 r. Po rozwiązaniu umowy o pracę z dniem 31 października 2000 r. powód odebrał świadectwo i nie przejawiał gotowości świadczenia pracy uznając, iż stosunek pracy ustał.

W tak ustalonym stanie faktycznym Sąd Rejonowy uznał, iż co prawda powód nie połączył czynności wniesienia odwołania od wypowiedzenia zmieniającego z

jednocześnie odmową przyjęcia proponowanych warunków i nigdy wprost przyjęcia tych warunków nie odmówił, jednakże po dacie rozwiązania umowy o pracę nie zwracał się do pracodawcy o dopuszczenie go do pracy, nie wyrażając w żaden sposób – nawet dorozumiany – gotowości świadczenia pracy. W ocenie Sądu Rejonowego oznacza to, iż po dniu 31 października 2000 r. żadna ze stron nie miała już woli kontynuowania zatrudnienia (art. 60 k.c. w związku z art. 300 k.p.). Ponadto Sąd Rejonowy powołał się na utrwaloną linię orzecznictwa Sądu Najwyższego, zgodnie z którą wypowiedzenie warunków pracy i płacy pracownikowi będącemu członkiem zarządu zakładowej organizacji związkowej w okresie trwania kadencji oraz w okresie roku po jej upływie nie wymaga zgody zarządu tej organizacji, gdy jego przyczyną jest niemożność dalszego zatrudnienia na dotychczasowym stanowisku pracy, spowodowana zmniejszeniem zatrudnienia z przyczyn określonych w art. 1 ust. 1 ustawy z dnia 28 grudnia 1989 r. o szczególnych zasadach rozwiązywania z pracownikami stosunków pracy z przyczyn dotyczących zakładu pracy (wyrok z dnia 12 grudnia 2001 r., I PKN 709/00, OSNAPiUS z 2003 r. nr 23, poz. 562).

Wyrokiem z dnia 31 marca 2005 r. Sąd Okręgowy – Sąd Pracy i Ubezpieczeń Społecznych w W. oddalił apelację powoda wskazując, iż przepis art. 42 § 3 k.p. nie określa sposobu i formy złożenia przez pracownika oświadczenia o odmowie przyjęcia zaproponowanych warunków pracy i płacy, wobec czego wola pracownika może być wyrażona poprzez każde zachowanie dostatecznie ją ujawniające. Zgodnie z art. 60 k.c. wola pracownika może być uzewnętrzniona w sposób wyraźny i stanowi ją z reguły złożone pracodawcy wyraźne oświadczenie o przyjęciu jego propozycji, ale może być także wyrażona w sposób dorozumiany przez zachowanie się pracownika świadczące o tym, że aprobuje decyzję pracodawcy. Podpisanie przez powoda karty pracy na stanowisku starszego ekonomisty nie stanowi oświadczenia o przyjęciu nowych warunków pracy, karta ta dotyczy bowiem zakresu obowiązków powierzonych powodowi w trybie art. 42 § 4 k.p. na okres od 17 lipca do 16 października 2000 r. A zatem w żadnym przypadku nie można z faktu tego wysnuć wniosku, iż podpisując tę kartę powód wyraził również zgodę na zaproponowaną przez pozwanego zmianę warunków pracy. Wypowiedzenie warunków pracy i płacy przewidziane w art. 42 § 1, 2 i 3 k.p. jest odrębną instytucją prawa od powierzenia pracownikowi innej pracy, niż określonej w umowie o pracę, w trybie art. 42 § 4 k.p. Sam powód zdawał sobie sprawę, że fakt podpisania karty pracy nie oznacza jednocześnie zgody na dokonane wypowiedzenie zmieniające, albowiem w piśmie z dnia 31 lipca 2000 r. stwierdził, iż w

sprawie przyjęcia nowych warunków pracy i płacy wypowie się do dnia 15 września 2000 r. Również w kolejnych pismach z dnia 31 lipca i z dnia 14 września 2000 r. powód zgłaszał gotowość świadczenia pracy precyzując, że chodzi o gotowość do świadczenia pracy zgodnie z przyjętym zakresem obowiązków, które powierzone mu zostały w trybie art. 42 § 4 k.p. Z faktu, iż do końca trwania stosunku pracy powód nigdy wprost nie odmówił przyjęcia proponowanych warunków nie można wyciągnąć wniosku, że propozycję tę przyjął. Swoim zachowaniem godził się na działania pracodawcy zmierzające do rozwiązania stosunku pracy poprzez podpisanie karty urlopowej a następnie wykorzystanie urlopu, nieświadczenie pracy w okresie wypowiedzenia, przyjęcie świadectwa pracy oraz nie domaganie się dopuszczenia do pracy po dniu 31 października 2000 r.. W świetle tych okoliczności stwierdzić należy, że powód ostatecznie nie zaakceptował zaproponowanych warunków pracy, co oznacza, iż żadna ze stron nie miała woli kontynuowania stosunku pracy. Sąd Okręgowy podzielił również stanowisko Sądu pierwszej instancji, że w razie niemożności zatrudnienia z przyczyn dotyczących pracodawcy pracownika, którego stosunek pracy podlega wzmożonej ochronie prawa pracy, pracodawca może – w trybie art. 6 ustawy z dnia 28 grudnia 1989 r. o szczególnych zasadach rozwiązywania z pracownikami stosunków pracy z przyczyn dotyczących zakładu pracy oraz o zmianie niektórych ustaw (Dz. U. z 1990 r. Nr 4, póź. 19 ze zm.) – wypowiedzieć mu dotychczasowe warunki pracy i płacy bez udziału związków zawodowych.

W skardze kasacyjnej od powyższego wyroku w ramach podstawy określonej w art. 398³ § 1 pkt 1 k.p.c. powód zarzucił naruszenie prawa materialnego, a to art. 42 § 3 k.p. przez jego niewłaściwe zastosowanie skutkujące uznaniem, że rozwiązanie umowy o pracę może nastąpić mimo wyraźnego oświadczenia ze strony pracownika o gotowości świadczenia pracy zgodnie z przyjętym zakresem obowiązków, art. 42 § 3 k.p. i 60 k.c. przez ich niewłaściwe zastosowanie prowadzące do przyjęcia, że czynności faktyczne podjęte przez pracownika na skutek informacji ze strony pracodawcy o rozwiązaniu z nim umowy o pracę zastępują wcześniejsze oświadczenie woli ze strony pracownika o gotowości świadczenia pracy zgodnie z przyjętym zakresem obowiązków, art. 6 ust. 1 w związku z art. 1 ust. 1 ustawy z dnia 28 grudnia 1989r. o szczególnych zasadach rozwiązywania z pracownikami stosunków pracy z przyczyn dotyczących zakładu pracy oraz o zmianie innych ustaw przez ich niewłaściwe zastosowanie prowadzące do przyjęcia, że w sytuacji rozwiązania umowy o pracę z dwoma pracownikami istnieją podstawy do uznania, iż zmniejszenie zatrudnienia

następuje z przyczyn ekonomicznych lub w związku ze zmianami organizacyjnymi, produkcyjnymi albo technologicznymi, oraz art. 32 ust. 1 i 2 ustawy z dnia 23 maja 1991 r. o związkach zawodowych przez jego niezastosowanie, w wyniku czego zwolniono z pracy członka związku zawodowego bez zgody związku zawodowego.

Wskazując na powyższe zarzuty skarżący wniósł o uchylenie zaskarżonego orzeczenia oraz poprzedzającego go wyroku Sądu Rejonowego i przekazanie sprawy do ponownego rozpoznania Sądowi pierwszej instancji.

W uzasadnieniu skargi kasacyjnej podniesiono, iż pismem z dnia 28 lipca 2000 r. strona pozwana poinformowała powoda o rozwiązaniu z dniem 31 października 2000 r. umowy o pracę, chociaż nie złożył on oświadczenia woli wskazującego na odmowę przyjęcia zaproponowanych warunków pracy. Tym samym pracodawca skrócił określony w art. 42 § 3 k.p. termin do złożenia oświadczenia w przedmiocie odmowy przyjęcia nowych warunków, zaś czynności podejmowane przez strony po dniu 28 lipca 2000 r. nie mają już w sprawie znaczenia. Ponadto przytoczone przez Sądy obu instancji poglądy Sądu Najwyższego w zakresie możliwości zastosowania przez pracodawcę art. 6 ust. 1 ustawy z dnia 28 grudnia 1989 r. o szczególnych zasadach rozwiązywania z pracownikami stosunków pracy z przyczyn dotyczących zakładu pracy odnoszą się do tych zakładów pracy, w których następuje zmniejszenie zatrudnienia z przyczyn określonych w ustawie. Tymczasem taka sytuacja w pozwanej Spółce nie miała miejsca.

Sąd Najwyższy zważył, co następuje.

Stosownie do art. 398¹¹ § 1 k.p.c. Sąd Najwyższy rozpoznaje skargę kasacyjną na posiedzeniu niejawnym, chyba że w sprawie występuje istotne zagadnienie prawne, a skarżący złożył w skardze kasacyjnej wniosek o jej rozpoznanie na rozprawie. W skardze kasacyjnej został co prawda zawarty wniosek o rozpoznanie jej na rozprawie, jednakże skarżący – przytaczając przesłanki określone w art. 398⁹ § 1 pkt 1, 2 i 4 k.p.c. – powołał się na „występujące w sprawie istotne zagadnienie prawne polegające na potrzebie wykładni art. 42 § 3 k.p. i art. 60 k.c. i ustaleniu, czy czynności faktyczne dokonane przez pracownika w związku z informacją uzyskaną od pracodawcy o rozwiązaniu z nim umowy o pracę zastępują jego wcześniejsze oświadczenie woli o gotowości świadczenia pracy zgodnie z przyjętym zakresem obowiązków oraz czy oświadczenie pracownika o gotowości świadczenia pracy zgodnie z przyjętym zakresem obowiązków może być interpretowane jako oświadczenie woli o przyjęciu nowych warunków pracy i płacy”. Przede wszystkim występowanie w sprawie istotnego

zagadnienia prawnego oraz potrzeba wykładni przepisów prawnych budzących poważne wątpliwości stanowią odrębne przesłanki przyjęcia skargi kasacyjnej do rozpoznania, o których stanowi art. 398⁹ § 1 pkt 1 i 2 k.p.c., a ponadto skarżący nie wykazał, dlaczego przytaczane przez niego zagadnienie jest na tyle istotne, aby wymagało zaangażowania Sądu Najwyższego. Z tego względu Sąd Najwyższy przyjął skargę kasacyjną do rozpoznania na posiedzeniu niejawnym.

Zgodnie z art. 398¹³ § 1 k.p.c. Sąd Najwyższy rozpoznaje skargę kasacyjną w granicach zaskarżenia oraz w granicach podstaw, biorąc w granicach zaskarżenia z urzędu pod rozwagę jedynie nieważność postępowania. Granice te wytyczone są zawartymi w skardze kasacyjnej zarzutami naruszenia prawa materialnego i prawa procesowego oraz wnioskami określającymi zakres zaskarżenia. W myśl art. 398³ § 1 k.p.c. skargę kasacyjną strona może oprzeć na podstawach naruszenia prawa materialnego przez błędną jego wykładnię lub niewłaściwe zastosowanie (pkt 1) bądź naruszenia przepisów postępowania, jeżeli uchybienie to mogło mieć istotny wpływ na wynik sprawy (pkt 2). W skardze kasacyjnej powoda sformułowane zostały jedynie zarzuty podniesione w ramach pierwszej z wymienionych podstaw kasacyjnych, zasadniczo opierające się na kwestionowaniu dokonanych w sprawie ustaleń faktycznych. W rezultacie skarżący przypisuje w istocie Sądowi Okręgowemu błąd w zastosowaniu przepisów prawa materialnego w stosunku do własnej wersji zdarzeń, a nie w odniesieniu do ustalonego przez ten Sąd stanu faktycznego. Tymczasem zarzut naruszenia prawa materialnego nie może być skutecznie uzasadniany próbą zwalczania ustaleń faktycznych, gdyż mogłaby ona ewentualnie odnieść zamierzony skutek wyłącznie w ramach drugiej podstawy kasacyjnej. Skoro zatem w skardze kasacyjnej powoda nie został sformułowany jakikolwiek zarzut naruszenia przepisów postępowania, przeto Sąd Najwyższy jest związany ustaleniami faktycznymi przyjętymi w zaskarżonym wyroku.

Z poczynionych przez Sądy obu instancji ustaleń wynika, iż w dniu 14 lipca 2000 r. strona pozwana wypowiedziała powodowi warunki pracy z przyczyn określonych w art. 6 ust. 1 ustawy z dnia 28 grudnia 1989 r. o szczególnych zasadach rozwiązywania z pracownikami stosunków pracy z przyczyn dotyczących zakładu pracy (jednolity tekst: Dz.U. z 2002 r. Nr 112, poz. 980 ze zm. w brzmieniu obowiązującym przed dniem 1 lipca 2003 r.). W okresie od 17 lipca do 16 października 2000 r. pracodawca powierzył skarżącemu pracę na stanowisku starszego ekonomisty w Dziale Administracyjnym w oparciu o art. 42 § 4 k.p. i kartę pracy na powyższy okres powód podpisał, przyjmując

zakres obowiązków powierzonych mu we wskazanym trybie. Pismem z dnia 17 lipca 2000 r. skarżący poinformował stronę pozwaną o zamiarze wniesienia odwołania od dokonanego wypowiedzenia warunków pracy oraz zajęciu stanowiska w przedmiocie przyjęcia bądź odmowy przyjęcia zaproponowanych warunków pracy do dnia 15 września 2000 r. W dniu 28 lipca 2000 r. pracodawca powiadomił powoda, iż jego odmowa przyjęcia zaproponowanych warunków pracy skutkuje rozwiązaniem łączącego strony stosunku pracy z dniem 31 października 2000 r., udzielając mu jednocześnie urlopu wypoczynkowego na okres od 1 do 9 sierpnia 2000 r. oraz zwalniając go z obowiązku świadczenia pracy do końca okresu wypowiedzenia. Pismami z dnia 31 lipca i 14 września 2000 r. skarżący potwierdził gotowość świadczenia pracy powierzonej mu na podstawie art. 42 § 4 k.p. oraz zamiar wypowiedzenia się w kwestii przyjęcia zaproponowanych warunków pracy do dnia 15 września 2000 r. Po wykorzystaniu urlopu wypoczynkowego powód nie świadczył pracy, a po rozwiązaniu umowy z dniem 31 października 2000 r. odebrał świadectwo pracy i nigdy nie wyrażał gotowości świadczenia pracy. W konsekwencji skarżący – pomimo braku wyraźnego oświadczenia – odmówił przyjęcia zaproponowanych w wypowiedzeniu zmieniającym warunków pracy, gdyż swoim zachowaniem godził się na działania pracodawcy zmierzające do rozwiązania stosunku pracy, przejawiając brak akceptacji dla zaproponowanych warunków pracy i woli kontynuowania zatrudnienia po dniu 31 października 2000 r.

W świetle przytoczonych ustaleń faktycznych, których skarżący nie kwestionuje, nieuzasadniony jest zarzut naruszenia art. 42 § 3 k.p. i art. 60 k.c. przez ich niewłaściwe zastosowanie. Zasadność takiego zarzutu występuje bowiem wówczas, gdy skarżący wykaże, że mimo istnienia ustalonych przez sąd przesłanek uzasadniających jego zastosowanie błędnie dokonano aktu subsumpcji (zastosowania normy prawnej, która w okolicznościach faktycznych sprawy nie podlegała zastosowaniu). Naruszenia wskazanych wyżej przepisów skarżący upatruje w uznaniu, iż może nastąpić rozwiązanie umowy o pracę mimo wyraźnego oświadczenia ze strony pracownika o gotowości świadczenia pracy zgodnie z przyjętym zakresem obowiązków oraz przyjęciu, że czynności faktyczne podjęte przez pracownika na skutek informacji ze strony pracodawcy o rozwiązaniu z nim umowy o pracę zastępują wcześniejsze oświadczenie woli o gotowości świadczenia pracy zgodnie z przyjętym zakresem obowiązków. Skarżący prezentuje przy tym stanowisko, iż jego zachowanie po doręczeniu mu przez pracodawcę w dniu 28 lipca 2000 r. informacji o rozwiązaniu z

dnem 31 października 2000 r. łączącego strony stosunku pracy nie miało dla rozstrzygnięcia sprawy znaczenia, skoro oświadczenie w przedmiocie przyjęcia lub odmowy przyjęcia zaproponowanych warunków pracy mógł złożyć przed upływem połowy okresu wypowiedzenia, to jest do dnia 15 września 2000 r. Tak skonstruowany zarzut nie może odnieść skutku wobec braku w skardze kasacyjnej zarzutów proceduralnych.

Stosownie do art. 42 § 3 k.p. w razie odmowy przyjęcia przez pracownika zaproponowanych warunków pracy lub płacy, umowa o pracę rozwiązuje się z upływem okresu dokonanego wypowiedzenia. Jeżeli pracownik przed upływem połowy okresu wypowiedzenia nie złoży oświadczenia o odmowie przyjęcia zaproponowanych warunków, uważa się, że wyraził zgodę na te warunki. Brzmienie powołanego przepisu wskazuje, iż wypowiedzenie zmieniające wywołuje zamierzony skutek w postaci zmiany treści stosunku pracy tylko w razie spełnienia przesłanki, polegającej na przyjęciu zaproponowanych warunków przez pracownika (wyrażeniu na nie zgody). Równoznaczne z przyjęciem zaproponowanych warunków jest niezłożenie przez pracownika w przepisany terminie oświadczenia o odmowie ich przyjęcia. W razie takiej odmowy umowa o pracę ulega rozwiązaniu z upływem okresu dokonanego wypowiedzenia. Oznacza to, iż tylko złożenie przez pracownika w określonym terminie oświadczenia o odmowie przyjęcia zaproponowanych warunków powoduje rozwiązanie umowy o pracę, przy czym błędne uznanie przez pracodawcę, że przed upływem połowy okresu wypowiedzenia pracownik złożył oświadczenie o odmowie przyjęcia zaproponowanych warunków pracy nie wywołuje skutku określonego w art. 42 § 3 zdanie pierwsze k.p. Dla zastosowania przepisu art. 42 § 3 k.p. istotne znaczenie ma zatem ustalenie, czy przed upływem określonego w nim terminu pracownik wyraził zgodę na zaproponowane warunki pracy lub płacy, inaczej mówiąc, czy złożył pracodawcy oświadczenie o odmowie przyjęcia zaproponowanych warunków. Powołany przepis nie określa sposobu i formy złożenia przez pracownika oświadczenia o odmowie przyjęcia zaproponowanych warunków pracy i płacy, wobec czego stosuje się do niego z mocy art. 300 k.p. ogólną zasadę przewidzianą w art. 60 k.c., co oznacza, iż wola pracownika może być wyrażona poprzez każde zachowanie dostatecznie ją ujawniające (por. wyrok Sądu Najwyższego z dnia 4 października 1979 r., I PRN 117/79, OSNCP z 1980 r., z. 3, poz. 61 oraz prawidłowo powołany w uzasadnieniu zaskarżonego rozstrzygnięcia wyrok z dnia 24 stycznia 2001 r., I PKN 405/00, OSNAPiUS z 2003 r. nr 6, poz. 147). Przyjęcie lub odmowa przyjęcia

zaproponowanych w wypowiedzeniu zmieniającym warunków pracy lub płacy należą do ustaleń faktycznych i z tego względu, w razie braku w tym zakresie stosownych zarzutów, o których mowa w art. 398³ § 1 pkt 2 k.p.c., nie podlegają kontroli kasacyjnej, zaś Sąd Najwyższy orzeka w ramach ustalonego w postępowaniu stanu faktycznego. Skoro z dokonanych w sprawie ustaleń wynika, iż przyjęcie przez skarżącego zakresu czynności i zgłaszanie gotowości świadczenia pracy odnosiło się wyłącznie do pracy powierzonej mu na podstawie art. 42 § 4 k.p. oraz że powód odmówił przyjęcia zaproponowanych w wypowiedzeniu zmieniającym warunków pracy, przeto Sąd drugiej instancji prawidłowo zastosował przepis art. 42 § 3 k.p. uznając, że łącząca strony umowa o pracę rozwiązała się z upływem okresu dokonanego wypowiedzenia.

Przy poczynionych w sprawie ustaleniach nieuzasadniony jest również zarzut naruszenia art. 60 k.c. Przepis ten stanowi, iż wola osoby dokonywającej czynności prawnych może być wyrażona przez każde zachowanie się tej osoby, które ujawnia jej wolę w sposób dostateczny. Odnosi się on zatem do formy oświadczenia woli, zezwalając na każdą postać jego złożenia, o ile tylko uzewnętrznia (ujawnia) ona dostatecznie wolę wywołania skutków prawnych. Chodzi więc o jakiegokolwiek zachowania nie pozostawiające wątpliwości co do zamiaru wywołania tych skutków. Skarżący nie zarzuca, że jego zachowanie po dniu 28 lipca 2000 r. nie uzewnętrzniało w sposób dostateczny woli rozwiązania łączącego strony stosunku pracy, a jedynie wywodzi, iż nie mogło ono zastąpić wcześniejszego oświadczenia woli o gotowości świadczenia pracy zgodnie z przyjętym zakresem obowiązków. Zarzut ten jest bezzasadny w świetle niezakwestionowanego ustalenia, że oświadczenie to odnosiło się wyłącznie do pracy powierzonej powodowi na podstawie art. 42 § 4 k.p.

Nieuzasadnione są również zarzuty naruszenia art. 6 ust. 1 w związku z art. 1 ust. 1 ustawy z dnia 28 grudnia 1989 r. o szczególnych zasadach rozwiązywania z pracownikami stosunków pracy z przyczyn dotyczących zakładu pracy (jednolity tekst: Dz.U. z 2002 r. Nr 112, poz. 980 ze zm.) oraz art. 32 ust. 1 i 2 ustawy z dnia 23 maja 1991 r. o związkach zawodowych (jednolity tekst: Dz.U. z 2001 r. Nr 79, poz. 854 ze zm.). Z uzasadnienia skargi kasacyjnej wynika, iż skarżącemu chodzi o to, że wobec braku spełnienia określonej w art. 1 ust. 1 pierwszej z powołanych ustaw przesłanki zmniejszenia zatrudnienia, nie znajdował w sprawie zastosowania przepis art. 6 ust. 1 tej ustawy, a winien zostać zastosowany art. 32 ust. 2 ustawy o związkach zawodowych. Zarzuty te są nieusprawiedliwione już z tego względu, że – jako oparte na zakwestionowaniu zmniejszenia u strony pozwanej stanu zatrudnienia – dotyczą w

istocie ustaleń faktycznych sprawy, ale przede wszystkim dlatego, że żaden ze wskazanych przez skarżącego przepisów, odnoszących się do ochrony przed rozwiązaniem umowy o pracę, nie znajduje w niniejszej sprawie zastosowania. Przedmiotem rozpoznania jest tu bowiem żądanie ustalenia, iż do rozwiązania łączącego strony stosunku pracy w ogóle nie doszło i że trwa on nadal, a nie stwierdzenia, że rozwiązanie umowy o pracę nastąpiło z naruszeniem przepisów o wypowiedaniu tych umów.

Z powyższych względów skarga kasacyjna podlega oddaleniu na podstawie art. 398¹⁴ k.p.c.