



Sygn. akt I PSKP 25/22

WYROK W IMIENIU RZECZYPOSPOLITEJ POLSKIEJ

Dnia 10 stycznia 2023 r.

Sąd Najwyższy w składzie:

Prezes SN Piotr Prusinowski (przewodniczący, sprawozdawca)
SSN Krzysztof Rączka
SSN Romualda Spyt

w sprawie z powództwa E. M.
przeciwko Kuratorium Oświaty w Ł.
o odszkodowanie z tytułu naruszenia zasady równego traktowania w zatrudnieniu,
odprawę pieniężną,
po rozpoznaniu na posiedzeniu niejawnym w Izbie Pracy i Ubezpieczeń
Społecznych w dniu 10 stycznia 2023 r.,
skargi kasacyjnej powódki od wyroku Sądu Okręgowego - Sądu Pracy i
Ubezpieczeń Społecznych w Łodzi
z dnia 6 maja 2021 r., sygn. akt VIII Pa 21/21,

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

UZASADNIENIE

Sąd Rejonowy dla Łodzi - Śródmieścia w Łodzi wyrokiem z dnia 28 grudnia 2020 r., po rozpoznaniu sprawy z powództwa E.M. przeciwko Kuratorium Oświaty w

Ł. o odszkodowanie z tytułu naruszenia zasady równego traktowania w zatrudnieniu i odprawę pieniężną, w pkt I ppkt 1 zasądził od pozwanego na rzecz powódki 16.880,44 zł tytułem odszkodowania za naruszenie zasady równego traktowania w zatrudnieniu z ustawowymi odsetkami za opóźnienie od dnia 18 kwietnia 2019 r. do dnia zapłaty; w ppkt 2 zasądził 19.697,79 zł tytułem odprawy pieniężnej z ustawowymi odsetkami za opóźnienie od 8 kwietnia 2019 r. do dnia zapłaty; w pkt II umorzył postępowanie w zakresie kwoty 4.190,51 zł, w pkt III oddalił powództwo w pozostałym zakresie, w pkt IV – VII rozliczył koszty procesu i koszty sądowe oraz nadał rygor natychmiastowej wykonalności.

Sąd Rejonowy oparł wyrok na następujących ustaleniach faktycznych i rozważaniach prawnych. Powódka zatrudniona została u pozwanego począwszy od dnia 1 stycznia 1992 r. Od 1 września 2011 r. powódka została przeniesiona na stanowisko Dyrektora Wydziału Strategii i Kadr Kuratorium Oświaty w Ł.. Jej bezpośrednim przełożonym był Ł. Kurator Oświaty. Z dniem 21 marca 2016 r. Minister Edukacji Narodowej powołał na stanowisko Ł. Kuratora Oświaty- G. W.. Wojewoda [...] zatwierdził w dniu 8 kwietnia 2016 r. nowy regulamin organizacyjny Kuratorium Oświaty w Ł.. Zasadnicze zmiany organizacyjne wynikające z nowego regulaminu objęły Wydział Strategii i Kadr, który został podzielony na dwie nowe jednostki organizacyjne - Wydział Rozwoju Edukacji i Wydział Organizacyjno-Kadrowy.

W dniu 18 kwietnia 2016 r. powódce wręczono pismo, że z dniem 18 kwietnia 2016 r. przestaje pełnić stanowisko dyrektora Wydziału Strategii i Kadr. Jako podstawę tej decyzji pozwany wskazał § 29 ust. 1 Regulaminu Organizacyjnego Kuratorium Oświaty w Ł., stanowiącego załącznik do zarządzenia nr [...] Ł. Kuratora Oświaty z dnia 18 kwietnia 2016 r. Jednocześnie wskazano, iż powierzenie nowego stanowiska nastąpi na podstawie odrębnego pisma. Powódka pokwitowała odbiór pisma, zamieszczając informację: „otrzymałam” z datą 18 kwietnia 2016 r. Pismo wręczone zostało powódce przez Kuratora Oświaty. Powódka w dniu 18 kwietnia 2016 r. nie była informowana, że jej wynagrodzenie zostanie obniżone. Spodziewała się, że pozostanie na niezmienionym poziomie, wiedząc ze słyszenia, że w przeszłości, kiedy w Kuratorium Oświaty w Ł. odwoływano osoby z kierowniczych stanowisk, nie obniżano im wynagrodzeń.

W dniu 22 kwietnia 2016 r. powódce wręczono pismo o powierzeniu od dnia 18 kwietnia 2016 r. stanowiska starszego wizytatora. Jako podstawę prawną powierzenia stanowiska pozwany wskazał przepisy rozporządzenia Prezesa Rady Ministrów z dnia 29 stycznia 2016 r. w sprawie określenia stanowisk urzędniczych, wymaganych kwalifikacji zawodowych, stopni służbowych urzędników służby cywilnej, mnożników do ustalenia wynagradzania oraz szczególnych zasad ustalania i wypłacania innych świadczeń przysługujących członkom korpusu służby cywilnej (Dz.U z 2016 r., poz. 125) oraz Regulamin Organizacyjny Kuratorium Oświaty w Ł., stanowiący załącznik do zarządzenia nr [...] Ł. Kuratora Oświaty z dnia 18 kwietnia 2016 r. Jednocześnie w treści pisma wskazano, iż warunki wynagradzania, obowiązki i uprawnienia powódki zostaną określone w odrębnych pismach. Na piśmie powódka zamieściła informację „przyjęłam” i datę 22 kwietnia 2016 r. Powódce po odwołaniu ze stanowiska Dyrektora Wydziału Strategii i Kadr nie wskazano nowego miejsca pracy. Powódka praktycznie znalazła się na korytarzu. Gabinet, w którym dotychczas pracowała i w którym pozostawione zostały jej rzeczy osobiste był zamknięty. Padła wówczas informacja, iż powódka ma przenieść się na korytarz, albo na pierwsze piętro, gdzie jest wolne biurko. Ostatecznie powódka przeniosła się do pokoju wizytatorów.

W dniu 4 maja 2016 r. powódce doręczone zostały 2 pisma. Pierwsze zatytułowane „porozumienie zmieniające umowę o pracę z dnia 2 stycznia 1992 roku”. W piśmie znalazły się postanowienia, iż powódka i G.W.. - jako Ł. Kurator Oświaty, zmieniają umowę o pracę na mocy porozumienia stron. W miejsce dotychczasowych warunków umowy dotyczących rodzaju umówionej pracy miały obowiązywać warunki: „rodzaj umówionej pracy”: starszy wizytator. Warunki wynagrodzenia miały zostać ustalone w odrębnym piśmie. Powódce przedstawione zostało także pismo o przyznaniu na mocy porozumienia stron wynagrodzenia miesięcznego według mnożnika prognozowanego przeciętnego wynagrodzenia w państwowej sferze służące do ustalenia wysokości wynagrodzenia zasadniczego powódki w wysokości 1.800 zł co pozwoliło ustalić wynagrodzenie w wysokości 3.372,91 zł oraz dodatek stażowy w wysokości 20%. Na pismach powódka zamieściła informację „otrzymałam” i zamieściła datę 4 maja 2016 r. Wynagrodzenie zasadnicze powódki według mnożnika 1,800 zostało ustalone jak

dla pracownika rozpoczynającego pracę na stanowisku wizytatora. Wynagrodzenie powódki zostało obniżone drastycznie bez uwzględnienia, że powódka była długoletnim pracownikiem Kuratorium Oświaty.

Oświadczeniem woli z dnia 11 stycznia 2017 r. skierowanym do pozwanego powódka rozwiązała łączący ją z pozwanym stosunek pracy bez wypowiedzenia z winy pracodawcy. Jako przyczynę rozwiązania stosunku pracy w tym trybie powódka wskazała ciężkie naruszenie obowiązków pracodawcy przez uporczywe naruszenie dóbr osobistych o znamionach mobbingu oraz naruszenie uprawnień pracowniczych powódki polegające w szczególności na pozbawieniu podstawy prawnej obniżeniu wynagrodzenia i nieodprowadzaniu należnych składek ZUS od dnia 4 maja 2016 r. mimo, iż nie doszło do wypowiedzenia warunków pracy i płacy ani zmiany umowy w tym zakresie poprzez porozumienie stron, jak również na odmowie udzielenia od dnia 2 stycznia 2017 r. urlopu wypoczynkowego za rok 2015, mimo, że urlop ten powinien być wykorzystany do końca września 2016 r. Powódka ponadto wskazała, iż pracodawca czynem ciągłym naruszał obowiązek poszanowania jej dóbr osobistych jako pracownika przez systematyczne pomawianie powódki o rzekome przewinienia w wykonywaniu obowiązków pracowniczych w sytuacji oczywistej bezzasadności zarówno faktycznej, jak i formalnej. Naruszenia te polegały w szczególności na pomawianiu powódki o niedopełnienie obowiązku stworzenia regulacji dotyczącej zapobiegania mobbingowi mimo, iż obowiązek wprowadzania takich regulacji spoczywa na Kuratorze Oświaty. Powódka zaś, w swojej ocenie, nie była upoważniona do działania w tym zakresie. Wskazała też na zarzucanie jej niedopełnienia obowiązku zatrudnienia pracownika ds. informacji niejawnych, w sytuacji, gdy w Kuratorium takie informacje nie są przetwarzane, a ponadto kompetencje do zatrudniania i zwalniania pracowników to kompetencja Kuratora Oświaty, a powódka nie była upoważniona do zatrudniania pracowników. Powódka jednocześnie wskazała, iż przytoczone przez nią działania pracodawcy, to tylko niektóre przykłady wyczerpujące znamiona mobbingu, wywołujące stres i mające negatywny wpływ na stan jej zdrowia.

Pozwany w piśmie z dnia 16 stycznia 2017 r. poinformował powódkę, iż uznaje uzasadnienie oświadczenia woli w sprawie rozwiązania stosunku pracy za

niezasadne. Wydając świadectwo pracy jako podstawę rozwiązania stosunku pracy wskazał art. 30 § 1 pkt 3 k.p., tryb niezgodny z dokonany przez powódkę rozwiązaniem umowy o pracę. Pozwany nie wypłacił powódce odszkodowania w związku z rozwiązaniem stosunku pracy na podstawie art. 55 § 1¹ k.p. Nie występował też przeciwko powódce z roszczeniem o odszkodowanie za nieuzasadnione rozwiązanie stosunku pracy na podstawie art. 61¹ k.p.

Sąd Rejonowy podniósł, że powódka wnosząc o zasądzenie odszkodowania z tytułu naruszenia przez pozwanego zasady równego traktowania w zatrudnieniu wywiodła, iż pracodawca dopuścił się w stosunku do niej dyskryminacji ze względu na domniemane przekonania polityczne, to jest dyskryminacji przez asocjację. Powódka nie wywodziła natomiast, iż pozwany dopuścił się naruszenia zasady równego traktowania z uwagi na bezpośrednią dyskryminację polityczną. Sąd Rejonowy zgodził się z pozwanym, że prawodawstwo polskie ani europejskie nie zna pojęcia dyskryminacji przez asocjację, wywodzi się ono z orzecznictwa Europejskiego Trybunału Praw Człowieka oraz Trybunału Sprawiedliwości Unii Europejskiej. Dyskryminacja przez asocjację oznacza sytuację, w której osoba fizyczna jest traktowana mniej korzystnie niż jest, była lub byłaby traktowana inna osoba w porównywalnej sytuacji z uwagi na jej związek (asocjację) z osobą mającą określoną cechę. Osoba dyskryminowana nie jest wprost obciążona cechami prawnie chronionymi, jednak jest uważana za przedstawiciela dyskryminowanej grupy lub jest z nią kojarzona. W tym przypadku „więź” z osobą wyróżniającą się daną cechą może stanowić podstawę dyskryminującego traktowania. Dla bytu dyskryminacji przez asocjację nie ma znaczenia, czy osoba dyskryminowana jest rzeczywistą nosicielką cechy, z powodu, której spotyka ją gorsze traktowanie. Znaczenie ma natomiast to, czy cecha ta była powodem zróżnicowanego traktowania. W ocenie Sądu pierwszej instancji strona powodowa sprostowała wymogowi uprawdopodobnienia, że doszło do naruszenia przez pozwanego zasady równego traktowania w zatrudnieniu z uwagi na asocjację ze względu na domniemane przekonania polityczne. Sąd Rejonowy zgodził się ze stroną powodową, że dla tej formy dyskryminacji bez znaczenia pozostawała okoliczność, iż powódka nie była członkiem żadnej partii politycznej, czy związku zawodowego, czy byłaby pracownikiem niełojalnym wobec nowego Kuratora Oświaty, ale to, czy

pozwany tak postrzegał powódkę, jako osobę, która może mieć odmienne poglądy i przekonania polityczne, niż kierownik jednostki administracji rządowej. W ocenie Sądu bez znaczenia pozostawała również okoliczność, że G.W.. formalnie w miejscu pracy nie eksponował swoich poglądów i sympatii politycznych. Według Sądu Rejonowego powódka w oczach nowo powołanego Kuratora Oświaty postrzegana była jako osoba związana z poprzednim kierownictwem Kuratorium Oświaty. Sąd Rejonowy zaznaczył, że zmiany na stanowiskach kuratorów oświaty nie powinny z założenia pociągać automatycznej wymiany całej kadry kierowniczej bez merytorycznego uzasadnienia, w szczególności, że dotyczą pracowników służby cywilnej. Sąd Rejonowy argumentował, że strona pozwana po przejściu na nią ciężaru dowodu nie wykazała, że różnicując sytuację powódki i innych pracowników kierowała się racjonalnymi i sprawiedliwymi kryteriami owej dyferencjacji. Sąd pierwszej instancji stwierdził, że pozwany nie wskazał skutecznie, jaka była przyczyna degradacji powódki i obniżenia jej wynagrodzenia. W toku procesu powoływano się na zmiany organizacyjne, na zawarcie z powódką porozumienia zmieniającego warunki zatrudnienia oraz zastrzeżenia do pracy powódki.

Odnosząc się do zmian organizacyjnych Sąd Rejonowy stwierdził, że nie sposób nie zauważać szybkości z jaką podjęte zostały działania przez G.W.. po powołaniu go na stanowisku Ł. Kuratora Oświaty, które miało miejsce w dniu 21 marca 2016 r. Regulamin organizacyjny, który wymagał opracowania, a likwidujący określone wydziały i tworzące nowe, został zatwierdzony przez Wojewodę [...] w dniu 8 kwietnia 2016 r. W dniu 18 kwietnia 2016 r. Kurator Oświaty przystąpił do przeprowadzenia założeń reorganizacji urzędu, które w ocenie Sądu Rejonowego okazały się pozorne i nie prowadzące do jakościowych zmian. Sąd pierwszej instancji podkreślił, że porównując zakresy zadań wcześniej istniejącej komórki organizacyjnej Wydziału Strategii i Kadr z nowo utworzonym Wydziałem Rozwoju Edukacji i Wydziałem Organizacyjno-Kadrowym nie sposób dopatrzeć się jakichś znaczących zmian w zakresie powierzonych zadań. Powyższa zmiana przy tym nie doprowadziła w żadnym zakresie do likwidacji stanowisk pracy, a wręcz do ich zwiększenia, albowiem na czele każdego z Wydziałów (Wydziału Rozwoju Edukacji i Wydziału Organizacyjno-Kadrowego) stał dyrektor i zastępca dyrektora. Sąd

Rejonowy zaznaczył, że pozwany w żadnym zakresie nie rozważał powierzenia powódce zajmującej dotychczas stanowisko kierownicze jednego ze stanowisk w nowo utworzonych Wydziałach, mimo, iż powódka miała pełne kwalifikacje do zajmowania stanowisk i do tej pory dała się poznać jako pracownik wysoko oceniany za swoje kompetencje i realizację zadań. W ocenie Sądu Rejonowego wprowadzony w 2016 roku regulamin organizacyjny zmierzający do rzekomej reorganizacji urzędu był jedynie formą by dokonać zmian kadrowych, a nie rzeczywistych zmian organizacyjnych, które miałyby uzasadniać podjęte decyzje personalne, także te w stosunku do powódki. Zdaniem Sądu Rejonowego także skala dokonanych zmian kadrowych może budzić zastanowienie. W Kuratorium Oświaty w Ł. przed reorganizacją z dnia 18 kwietnia 2016 r. istniało pięć stanowisk kierowniczych - dwóch dyrektorów wydziałów, ich dwóch zastępców oraz główna księgowa. G.W.. po objęciu stanowiska z dniem 21 marca 2016 r., do 18 kwietnia 2016 r. podjął decyzję o odwołaniu z tych stanowisk obu dyrektorów i ich obu zastępców. W ocenie Sądu pierwszej instancji nie kierował się przy tym żadnymi merytorycznymi aspektami.

Zdaniem Sądu Rejonowego zgromadzony materiał dowodowy zaprzecza także - wbrew twierdzeniom pozwanego, że pozwany po dokonaniu reorganizacji Wydziałów w dniu 18 kwietnia 2016 r. zawarł z powódką porozumienie w przedmiocie powierzenia powódce stanowiska starszego wizytatora, a następnie na mocy porozumienia stron dokonano zmiany wysokości wynagrodzenia powódce. Pismo z dnia 18 kwietnia 2016 r. z uwagi na formę i treść zostało ocenione przez Sąd Rejonowy jako jednostronny, władczy akt trwale ingerujący w stosunek pracy ze skutkiem natychmiastowym, o podobnym skutku, jaki mógłby mieć zastosowanie do urzędnika służby cywilnej na podstawie art. 62 ustawy o służbie cywilnej. Oświadczenie to należało uznać zdaniem Sądu pierwszej instancji za wadliwe, ponieważ nie spełniało cech wypowiedzenia zmieniającego. Sąd Rejonowy argumentował, że nie został zachowany okres wypowiedzenia, wadliwie opisana przyczyna wypowiedzenia, która okazała się nieautentyczna, brakowało pouczenia o możliwości złożenia oświadczenia o odmowie przyjęcia zaproponowanych warunków przed upływem połowy okresu wypowiedzenia, brakowało pouczenia o skutkach nie złożenia takiego oświadczenia oraz pouczenia o prawie, terminie

odwołania się od powyższego oświadczenia do sądu pracy. Sąd pierwszej instancji wskazał, że w kolejnych dniach po wręczeniu powódce omawianego pisma, pozwany podejmował nieporadne próby sanacji dokonanego aktu – w dniu 22 kwietnia 2016 r. oraz w dniu 4 maja 2016 r. Oceniając okoliczności wręczenia powódce w dniu 4 maja 2016 r. pisma dotyczącego warunków wynagrodzenia Sądu Rejonowego przyjął, że o porozumieniu ze strony powódki co do obniżenia jej wynagrodzenia nie mogło być mowy. Sąd pierwszej instancji zaakcentował, że nie bez przyczyny powódka pod pismem tym naniosła adnotację „otrzymałam”. Sąd Rejonowy stwierdził, że zarówno literalna wykładnia złożonego przez nią oświadczenia woli, jak i okoliczności jego złożenia (art. 65 k.c. w zw. z art. 300 k.p.), świadczą, że jedyną wolą powódki było pokwitowanie przyjęcia przedstawionego jej dokumentu. Według Sądu powódka nie złożyła oświadczenia woli o wyrażeniu zgody na obniżenie jej wynagrodzenia ani wprost, ani też w sposób dorozumiany. Sąd Rejonowy podkreślił, że w dniu 18 kwietnia 2016 r., kiedy doszło do degradacji powódki i innych pracowników, Kurator Oświaty w ogóle nie wskazywał na żadne okoliczności związane z obniżeniem wynagrodzenia. Wskazał, że w przeszłości degradacja ze stanowiska kierowniczego na stanowisko wizytatora (starszego wizytatora) niekoniecznie wiązała się z obniżeniem mnożnika wynagrodzenia. Według Sądu Rejonowego nie zachodziła przyczyna, która w sposób oczywisty i jednoznaczny mogłaby uzasadniać obniżenie powódce wynagrodzenia. Zdaniem Sądu Rejonowego z dokonanych ustaleń wynika, że G.W.. w sposób arbitralny i jednostronny ustalił wysokość wynagrodzenia powódki, a dokument płacowy przekazał powódce za pośrednictwem innego pracownika. Według Sądu brak reakcji powódki na otrzymanie niższego wynagrodzenia bezpośrednio po wręczeniu jej pism w dniu 4 maja 2016 r. i podniesienie kwestii niezgodnego z prawem wprowadzenia warunków wynagradzania dopiero w oświadczeniu z dnia 11 stycznia 2017 r. nie może świadczyć o przyjęciu nowych warunków płacowych w sposób dorozumiany. W efekcie Sąd uznał, że pismo z 22 kwietnia 2016 r., podobnie jak pismo z 18 kwietnia 2019 r. było niezgodnym z prawem wypowiedzeniem zmieniającym. Zdaniem Sądu Rejonowego Ł. Kurator Oświaty celowo przedstawiał powódce dokumenty dotyczące zmiany jej stanowiska i wynagrodzenia w odstępach czasu, przewidując, że powódka nie zgodziłaby się na

takie zmiany, mając od początku pełen obraz sytuacji. Natomiast pismo dotyczące jej wynagrodzenia, przedstawione jej 4 maja 2016 r. sporządzone było już w formie władczej - Kurator przyznawał na jego mocy powódce określone wynagrodzenie. Oświadczenie powódki złożone na tym piśmie („otrzymałam”) jest zatem adekwatne do jego treści. Powódka nie zawarła z pracodawcą porozumienia o zmianie wynagrodzenia, ale przyjęła do wiadomości jednostronne oświadczenie pracodawcy regulujące tę kwestię.

W ocenie Sądu pierwszej instancji zarzuty pozwanego - podnoszone dopiero w odpowiedzi na pozew - co do zastrzeżeń do pracy powódki, jako mające uzasadniać podjęte w stosunku do niej decyzje personalne, nie mogą przemawiać za uznaniem zgodności z prawem czynności związanych z degradacją powódki. Sąd Rejonowy podkreślił, że w dacie podejmowanych czynności w stosunku do powódki trwała nadal kontrola Wojewody [...]. Protokół z kontroli pochodzi dopiero z daty 12 maja 2016 r., a zatem już po degradacji powódki. Powódka w trakcie kontroli na tyle na ile mogła odniosła się do zastrzeżeń formułowanych przez członków komisji kontrolnej. Sąd Rejonowy uznał, że jakkolwiek pewne informacje przekazywane były Kuratorowi Oświaty przez kontrolujących w trakcie kontroli, co wynika z dokumentacji kontroli, to jednak pozwany nie miał możliwości zapoznania się z wnioskami końcowymi kontroli przed dniem odwołania powódki ze stanowiska Dyrektora Wydziału Strategii i Kadr, to jest przed 18 kwietnia 2016 r., a zatem realizacja decyzji personalnej w tym okresie według Sądu Rejonowego nie mogła być związana z wynikami kontroli. Zarządzona kontrola uproszczona w tym okresie, po wcześniejszych kontrolach, które nie wskazywały na zastrzeżenia do funkcjonowania Kuratorium - zdaniem Sądu - miała w sposób następczy dostarczyć stosownych argumentów i poszukiwania uzasadnienia dla degradacji powódki. Sąd Rejonowy wskazał, że pozytywnej oceny pracy powódki dowodzą nie tylko zeznania świadków - jej współpracowników - ale przede wszystkim obiektywne źródło dowodowe w postaci okresowej oceny pracy powódki dokonywanej regularnie przez pracodawcę. Bez względu na to, kto był w danym okresie Ł. Kuratorem Oświaty i na jakim stanowisku pracowała powódka, jej praca oceniana była przez przełożonych „znacznie powyżej oczekiwań”. Brak merytorycznego uzasadnienia dla działania pracodawcy uprawdopodobnia tezę, że w rzeczywistości

o degradacji zawodowej powódki decydowały okoliczności pozamerytoryczne, niezwiązane ani z jakością ich pracy, ani z potrzebami pracodawcy. Sąd pierwszej instancji stwierdził, że powódka bezspornie kojarzona była ze środowiskiem W. Z. i J. K., którzy byli poprzednikami G.W.. i postrzegana zapewne jako osoba powiązana z poprzednią opcją polityczną. Pomimo deklaracji G.W.. o pełnej apolityczności, postępowanie dowodowe wykazało, że w jego życiorysie obecny jest pierwiastek polityczny i związkowy.

Sąd Rejonowy argumentował, że gdyby nawet nie podzielić stanowiska, iż pozwany dopuścił się względem powódki naruszenia zasady równego traktowania w zatrudnieniu, to zasądzona kwota 16.880,44 zł obejmuje także należność, jaka stanowiłaby część wynagrodzenia niewypłaconego powódce, pomimo zmiany warunków pracy i płacy na przełomie kwietnia i maja 2016 r., która była nieskuteczna, wobec niezastosowania właściwego trybu wypowiedzenia zmieniającego i w dalszej konsekwencji wyrównania także zaniżonego ekwiwalentu pieniężnego, jako pochodnej od wynagrodzenia za pracę, stanowiącego podstawę do wyliczenia ekwiwalentu pieniężnego za niewykorzystany urlop.

Odnosząc się do roszczenia powódki sprecyzowanego ostatecznie jako roszczenie o zasądzenie 19.697,79 zł z tytułu niewypłaconej odprawy w związku z rozwiązaniem przez powódkę z dniem 11 stycznia 2017 r. stosunku pracy na podstawie art. 55 § 1¹ k.p., względnie tytułem odszkodowania przysługującego pracownikowi w przypadku rozwiązania umowy o pracę na podstawie art. 55 § 1¹ k.p., Sąd Rejonowy uznał, że pozwany swoim zachowaniem dopuścił się naruszenia godności powódki, chociażby przez upokarzające traktowanie powódki podczas spotkania Kuratora Oświaty z zespołem pracowników Kuratorium, gdzie przedstawiono nową kadrę kierowniczą bez odniesienia się do pracowników dotychczas zajmujących stanowiska kierownicze, w tym powódki; nie wskazanie powódce miejsca pracy po odwołaniu ze stanowiska Dyrektora Wydziału Strategii i Kadr, wskazanie miejsca na korytarzu, brak dostępu do gabinetu, który dotychczas zajmowała celem zabrania swoich rzeczy osobistych, brak merytorycznej rozmowy z powódką, unikanie z nią kontaktów (traktowanie wręcz „jak powietrza”). Podejmowane przez pozwanego działania i zaniechania w ocenie Sądu nie wyczerpały jednak definicji mobbingu, albowiem nie wykazano wymaganej

długotrwałości tych zachowań. Nie mniej jednak dostrzegając złą wolę pracodawcy i postawę Kuratora Oświaty w stosunku do powódki Sąd Rejonowy przyjął, iż naruszenie dóbr osobistych powódki uprawniało ją do rozwiązania stosunku pracy w trybie art. 55 §1¹ k.p., wobec naruszenia godności pracowniczej i osobistej powódki. O naruszeniu czynem ciągłym obowiązku poszanowania dóbr osobistych powódki jako pracownika, zdaniem Sądu Rejonowego, świadczyły także systematyczne pomawianie o rzekome przewinienia w wykonywaniu obowiązków pracowniczych (co zakończyło się ostatecznie wdrożeniem postępowania dyscyplinarnego i do tego w okresie niezdolności do pracy powódki) w sytuacji oczywistej bezzasadności zarówno faktycznej, jak i formalnej. Sąd zgodził się z powódką, że zarzucane zaniedbania związane z brakiem wprowadzenia regulacji dotyczącej procedury antymobbingowej i zatrudnienia pracownika ds. informacji niejawnych leżały w kompetencjach Kuratora Oświaty jako kierownika jednostki. Dodatkowo Sąd pierwszej instancji zgodził się ze stroną powodową, że od czasu nowych matur (2008/2009) Kuratorium nie przetwarza informacji niejawnych.

Zdaniem Sądu Rejonowego potwierdzoną bezspornie w toku postępowania przyczyną warunkującą zastosowanie trybu rozwiązania stosunku pracy bez wypowiedzenia z winy pracodawcy było również naruszenie przez pozwanego uprawnień pracowniczych powódki polegające w szczególności na pozbawionym podstawy prawnej obniżeniu wynagrodzenia i nieodprowadzaniu należnych składek ZUS od dnia 4 maja 2016 r. mimo, iż nie doszło do wypowiedzenia warunków pracy i płacy ani zmiany umowy w tym zakresie przez porozumienie stron. Działania pozwanego były bezprawne, naruszające podstawowy obowiązek pracodawcy, to jest obowiązek wypłaty wynagrodzenia za pracę w sposób zgodny z obowiązującymi w tym zakresie przepisami (art. 13 k.p.). Sąd uznał, że powódka dotrzymała terminu do złożenia oświadczenia o rozwiązaniu umowy o pracę bez wypowiedzenia z winy pracodawcy, albowiem pozwany dopuszczał się naruszenia podstawowych obowiązków pracowniczych ze wskazanej przyczyny w czynie ciągłym.

Odnosząc się do trzeciej z przyczyn zawartej w oświadczeniu o rozwiązaniu umowy o pracę przez powódkę, to jest odmowy udzielenia od dnia 2 stycznia 2017 r. zaległego urlopu wypoczynkowego za rok 2015, który powinien być

wykorzystany do końca września 2016 r., Sąd Rejonowy stwierdził, że odmowa udzielenia pracownikowi urlopu wypoczynkowego po powrocie ze zwolnienia lekarskiego jest dopuszczalna, ale powinna wynikać z uzasadnionych potrzeb pracodawcy. Pozwany odmawiając powódce zaległego urlopu wypoczynkowego od 2 stycznia 2017 r. nie wykazał, iż odmowa udzielenia nastąpiła z uzasadnionych potrzeb Kuratorium Oświaty. Sąd Rejonowy stwierdził, że w żadnym zakresie nie udowodniono, jakie pilne zadania miała do wykonania powódka jako starszy wizytator, w szczególności po okresie długotrwałej niezdolności do pracy. Powódka w tym czasie z krótkimi przerwami była niezdolna do pracy od 22 czerwca 2016 r. do 11 stycznia 2017 r. Kierownictwo Wydziału Pedagogicznego, gdzie została przeniesiona, nie widziało żadnych przeszkód, by powódce udzielić urlopu wypoczynkowego w styczniu 2017 r., tym bardziej, iż w tym okresie przypadały ferie i nie było dużo zadań do wykonania. Według Sądu Rejonowego pozwany odmawiając udzielenia powódce zaległego urlopu wypoczynkowego naruszył zatem podstawowy obowiązek zapewnienia pracownikowi możliwości realizacji prawa do wypoczynku, który zapewniają przepisy o czasie pracy, dniach wolnych od pracy oraz o urlopach wypoczynkowych (art. 14 k.p.). Przy tym dotrzymany został miesięczny termin na złożenie oświadczenia w trybie art. 55 § 1¹ k.p.

W efekcie Sąd I instancji uznał, że rozwiązanie przez powódkę stosunku pracy z pozwanym w trybie art. 55 § 1¹ k.p. było uzasadnione i nie naruszało żadnych przepisów określających tryb rozwiązania umowy o pracę przez pracownika bez wypowiedzenia z winy pracownika. Sąd Rejonowy wskazał, że powódka dochodziła odprawy pieniężnej w związku z rozwiązaniem stosunku pracy na podstawie przepisów ustawy z dnia 13 marca 2003 r. o szczególnych zasadach rozwiązywania z pracownikami stosunków pracy z przyczyn niedotyczących pracowników (Dz.U Nr 90, poz. 844 z późn. zm.) – dalej jako ustawa o zwolnieniach grupowych. Zdaniem Sądu Rejonowego okoliczności sprawy pozwalają uznać, że przyczyny wskazane przez powódkę w oświadczeniu z dnia 11 stycznia 2017 r. stanowiły wyłączny powód rozwiązania stosunku pracy, a przyczyny te leżały po stronie pracodawcy. Pozwany nie wykazał by po stronie powódki leżały jakiegokolwiek przyczyny, które współprzyczyniły się do rozwiązania stosunku pracy.

Sąd Okręgowy w Łodzi wyrokiem z dnia 6 maja 2021 r. na skutek apelacji zmienił zaskarżony wyrok Sądu Rejonowego w punkcie I podpunkt 1 i 2, IV, V, VII i oddalił powództwo, zasądził od E.M. na rzecz Kuratorium Oświaty w Ł. kwotę 2700 zł tytułem zwrotu kosztów procesu, odrzucił apelację w zakresie punktu VI wyroku, oddalił wniosek Kuratorium Oświaty w Ł. o zwrot spełnionego świadczenia, zasądził od powódki na rzecz pozwanego 1450 zł tytułem zwrotu kosztów procesu za II instancję.

Badając poprawność rozstrzygnięcia pierwszoinstancyjnego w pkt I ppk 1 i 2, IV, V i VII, Sąd Odwoławczy uznał, że zaskarżone orzeczenie w tej części jest błędne, gdyż nie znajduje oparcia ani w zebranych w sprawie materiale dowodowym, ani w obowiązujących przepisach prawa. W ocenie Sądu na uwzględnienie zasłużył zarzut naruszenia przez Sąd pierwszej instancji art. 233 § 1 k.p.c. przez wyprowadzenie ze zgromadzonego w sprawie materiału dowodowego wniosków z niego niewynikających albo z tym materiałem sprzecznych, to jest ustalenia, że powódka nie wyraziła zgody na zmianę warunków jej zatrudnienia, a w tym na zmianę stanowiska pracy i wysokości jej wynagrodzenia. Sąd Okręgowy przyjął, że powódce powierzono nowe stanowisko - starszego wizytatora oraz obniżono wynagrodzenie na mocy porozumienia stron, nie zaś jak błędnie i całkowicie dowolnie przyjął Sąd Rejonowy na podstawie jednostronnego oświadczenia pracodawcy złożonego w trybie art. 62 ust. 1 ustawy z dnia 21 listopada 2008 r. o służbie cywilnej. Zdaniem Sądu pracodawca zawarł z powódką dwa porozumienia zmieniające umowę o pracę: w dniu 4 maja 2016 r. dotyczące zmiany stanowiska pracy i w dniu 5 maja 2016 r. dotyczące zmiany wynagrodzenia. Sąd Okręgowy zauważył, że pisma z 4 maja 2016 r., z których pierwsze było zatytułowane „porozumienie zmieniające umowę o pracę z dnia 2 stycznia 1992 roku” zgodnie z którym powódce powierzono stanowisko starszego wizytatora oraz drugie pismo z tej samej daty, w którym zostały ustalone warunki wynagradzania na mocy porozumienia stron, zostały przez powódkę jedynie opatrzone adnotacjami „otrzymałam” bez jakiegokolwiek wyrażenia sprzeciwu czy innych własnych uwag, z których wynikałoby, że powódka nie wyraża na te zmiany zgody. Co więcej powódka niezwłocznie odstąpiła od wykonywania obowiązków dyrektora Wydziału Strategii i Kadr Kuratorium Oświaty w Ł. i pobierała wynagrodzenie w ustalonej

wysokości na nowym stanowisku pracy starszego wizytatora, nie kwestionując wysokości pobieranego wynagrodzenia aż do 11 stycznia 2017 r. Sąd Okręgowy podniósł, że z dokumentacji pracowniczej powódki nie wynika, by czyniła ona jakiekolwiek starania mające na celu zmianę stanowiska pracy bądź wynagrodzenia za pracę, by wyrażała jakikolwiek sprzeciw przeciwko zaistniałej sytuacji, by konsekwentnie nie wyrażała zgody na zmianę warunków zatrudnienia, by domagała się zatrudnienia na poprzednich warunkach z zachowaniem dotychczasowego wynagrodzenia. Tym samym, w ocenie Sądu Okręgowego, główny zarzut powódki dotyczący jej dyskryminacji, który opierał na twierdzeniu, że nie wyraziła zgody na zmianę warunków pracy i płacy, okazał się niezasadny, co czyni apelację w tej części uzasadnioną.

W ocenie Sądu Okręgowego nie sposób za Sądem Rejonowym uznać, iż powódka była dyskryminowana przez pracodawcę, czy to bezpośrednio, czy pośrednio z uwagi na przekonania polityczne, w tym przynależność do kadry politycznej ukonstytuowanej za czasów poprzedniej władzy oraz brak przynależności do określonego związku zawodowego, wyraźnie sympatyzującego z jednym z obozów politycznych, co przejawiało się w dokonanej przez pracodawcę zmianie stosunku pracy powódce i powierzeniu jej niższego stanowiska pracy z obniżonym wynagrodzeniem. Powyższe twierdzenia nie zostały dostatecznie uprawdopodobnione i nie znajdują potwierdzenia w całokształcie zgromadzonego w sprawie materiału dowodowego. Zdaniem Sądu Okręgowego nie ma znaczenia dla rozstrzygnięcia sprawy okoliczność, z jaką partią polityczną sympatyzowała powódka czy Ł. Kurator Oświaty - G.W., szczególnie, że jak wynika z ustaleń dokonanych przez Sąd Rejonowy - nigdy nie należeli oni do żadnej partii politycznej. Powyższe wyklucza zdaniem Sądu drugiej instancji dyskryminację powódki z przyczyn przekonań politycznych.

Zdaniem Sądu Okręgowego ciężar wykazania, że doszło do nierównego traktowania o charakterze dyskryminacji, czyli nierównego traktowania z jednej z przyczyn wymienionych w art. 11³ kp i art. 18^{3a} § 1 k.p. spoczywał na powódce. Dodatkowo powódka nie wskazała żadnego pracownika, który byłby w porównywalnej do niej sytuacji i kontynuowałby zatrudnienie na stanowisku dyrektora bądź zastępcy dyrektora bądź pracownika, który na stanowisku zastępcy

dyrektora otrzymywałby znacznie wyższe wynagrodzenie, a zatem pracownika, w stosunku do którego została ona potraktowana gorzej. Pozwany w ocenie Sądu drugiej instancji potraktował wszystkich pracowników w porównywalnej do powódki sytuacji w jednakowy sposób, co dodatkowo wyklucza możliwość przyjęcia dyskryminacji. Z zebranego w sprawie materiału dowodowego wynika, że w Kuratorium Oświaty w Ł. w kwietniu 2016 r. odwołani ze stanowisk zostali wszyscy dyrektorzy i zastępcy dyrektorów, nie tylko powódka.

Odnosząc się do roszczenia o odprawę pieniężną z art. 8 ust. 1 pkt 2 w związku z art. 10 ust. 1 ustawy o zwolnieniach grupowych, Sąd Okręgowy wskazał, że w sprawie nie ma żadnych dowodów dających podstawę do przyjęcia, że powódka była dyskryminowana przez zmianę warunków pracy i płacy, skoro zgodziła się na niższe wynagrodzenie na nowym stanowisku. Zatem nie ma podstaw do przyjęcia, że otrzymywała zaniżone wynagrodzenie, jak przyjął Sąd Rejonowy. Nie ma też w ocenie Sądu podstaw do uznania, że powódka była dyskryminowana asocjacyjnie, gdyż nie ma na to żadnych wiarygodnych dowodów. Sąd Okręgowy wskazał również, że nie ma żadnych dowodów na to, że powódka była mobbingowana i w tym zakresie zaakceptował ustalenia i rozważania prawne Sądu Rejonowego, traktując je jako własne. Co się tyczy zarzutu dotyczącego systematycznego pomawiania powódki o rzekome przewinienia w wykonywaniu obowiązków pracowniczych w sytuacji oczywistej bezzasadności zarówno faktycznej, jak i formalnej, które to naruszenia polegały w szczególności na pomawianiu powódki o niedopełnienie obowiązku stworzenia regulacji dotyczącej zapobiegania mobbingowi, a także zarzucanie powódce niedopełnienia obowiązku zatrudnienia pracownika ds. informacji niejawnych, zdaniem Sądu Okręgowego powódka wskazała, iż przytoczone przez nią działania pracodawcy to tylko niektóre przykłady wyczerpujące znamiona mobbingu, wywołujące stres i mające negatywny wpływ na stan zdrowia powódki. Zdaniem Sądu Okręgowego powyższe naruszenia, na które powołuje się powódka, należy zatem także traktować jako zarzut mobbingu, który także i w tym zakresie nie jest uzasadniony, gdyż nie wyczerpują definicji mobbingu z uwagi na brak wymaganej długotrwałości tych zachowań. Sąd odwoławczy podkreślił przy tym, że gdyby nawet hipotetycznie uznać, że wystąpił powyższy szereg czynności, które Sąd Rejonowy zakwalifikował jako ciężkie

naruszenie podstawowych obowiązków, to powódka przekroczyła termin do rozwiązania umowy o pracę z pozwanym z tej przyczyny. Zważył, że żaden przepis prawa pracy nie wyłącza uprawnienia pracownika do rozwiązania umowy o pracę w czasie jego usprawiedliwionej nieobecności w pracy, w tym również w czasie niezdolności do pracy z powodu choroby. Przebywanie pracownika na zwolnieniu lekarskim nie powodowało zawieszenia (lub wstrzymania biegu) okresu jednego miesiąca przewidzianego w art. 55 § 2 k.p. w związku z art. 52 § 2 k.p., a wobec przerwy w świadczeniu pracy przez powódkę w związku ze zwolnieniami lekarskimi, stan naruszania jej podstawowych praw pracowniczych uległ zatrzymaniu, gdyż powódka w tym czasie nie była narażona na oddziaływanie szkodliwych warunków pracy. Również ostatnia przyczyna podana przez powódkę w postaci nieudzielenia zaległego urlopu wypoczynkowego nie uzasadniała, zdaniem Sądu Okręgowego, zastosowania art. 55 § 1¹ k.p., albowiem trudno w takim przypadku mówić o ciężkim naruszeniu obowiązków przez pracodawcę. Według Sądu umknęło uwadze powódki, że z racji długotrwałej nieobecności w pracy niewykorzystany urlop wypoczynkowy mógł zostać wykorzystany w okresie późniejszym niż o to wnosiła.

Skargę kasacyjną oparto na naruszeniu przepisów postępowania, które miało istotny wpływ na wynik sprawy i skutkowało nieważnością postępowania odwoławczego na podstawie art. 379 pkt 4 k.p.c. Skarżąca podniosła, że w składzie rozpoznającym apelację pozwanego w Sądzie Okręgowym w Łodzi uczestniczyła osoba, co do której zachodziła przesłanka wskazana w pkt 2 uchwały Sądu Najwyższego w składzie połączonych Izb: Cywilnej, Karnej oraz Pracy i Ubezpieczeń Społecznych z dnia 23 stycznia 2020 r. (sygn. BSA 1-4110-1/2020), tj. osoba powołana na urząd sędziego Sądu Okręgowego na wniosek Krajowej Rady Sądownictwa ukształtowanej w trybie określonym przepisami ustawy z dnia 8 grudnia 2017 r. o zmianie ustawy o Krajowej Radzie Sądownictwa oraz niektórych innych ustaw (Dz.U. z 2018 r., poz. 3) , a wadliwość procesu powoływania na urząd sędziego Pani A. P. doprowadziła, w „konkretnych okolicznościach”, do naruszenia standardu niezawisłości i bezstronności w rozumieniu art. 45 ust. 1 Konstytucji Rzeczypospolitej Polskiej, art. 47 Karty Praw Podstawowych Unii Europejskiej oraz art. 6 ust. 1 Konwencji o ochronie praw człowieka i podstawowych wolności.

Skargę kasacyjną oparto również na rażącym naruszeniu prawa materialnego: 1) art. 66 § 1 k.c. w związku z art. 300 k.p., przez ich niezastosowanie skutkujące przyjęciem, że złożone powódce oświadczenie pracodawcy o obniżeniu wynagrodzenia powodowało zmianę treści umowy o pracę w zakresie obniżenia wynagrodzenia, mimo że sama powódka nie wyraziła zgody na taką zmianę, a złożenie oświadczenia w zakresie otrzymania pisma nie stanowi zgody na zaproponowane warunki; 2) art. 18^{3a} § 1 k.p. przez oczywiście nieprawidłową jego wykładnię sprowadzającą się do uznania, że brak przynależności stron postępowania do partii politycznej wyklucza istnienie dyskryminacji przez asumpcję ze względu na przekonania polityczne; 3) art. 18^{3a} § 3 k.p. przez oczywiście nieprawidłową jego wykładnię sprowadzającą się do uznania, że dla ustalenia, iż wystąpiła dyskryminacja bezpośrednia, konieczne jest wykazanie, że jakikolwiek inny pracownik został w rzeczywistości potraktowany lepiej od powoda w tym samym czasie, co powód; 4) art. 18^{3a} § 1 k.p. polegające na jego oczywiście błędnej wykładni polegającej na przyjęciu, że przesłanką występowania dyskryminacji w zatrudnieniu jest brak zgody pracownika na dyskryminacyjne traktowanie; 5) art. 18^{3b} § 1 k.p. przez jego niezastosowanie i obarczenie powódki ciężarem udowodnienia, że była pokrzywdzona dyskryminacyjnym traktowaniem przez pracodawcę; 6) art. 55 § 1¹ k.p. polegające na jego oczywiście błędnej wykładni i przyjęciu, że nieudzielenie przez pracodawcę zaległego urlopu wypoczynkowego, który przysługiwał powódce już od kilku lat, nie stanowi rażącego naruszenia podstawowych obowiązków wobec pracownika uzasadniającego rozwiązanie umowy o pracę bez wypowiedzenia.

Skargę kasacyjną oparto także na rażącym naruszeniu prawa procesowego: art. 193 § 2¹ k.p.c. polegającym na jego oczywiście błędnej subsumcji prowadzącej do uznania przez Sąd drugiej instancji, że powódka dokonała zmiany powództwa na ostatnim terminie rozprawy przed Sądem pierwszej instancji, mimo że od początku postępowania powódka wskazywała, że żądanie w tym zakresie dotyczy odprawy pieniężnej, a pełnomocnik powódki na ostatnim terminie wskazał jedynie podstawę prawną żądania.

W odpowiedzi na skargę kasacyjną pozwany wniósł o oddalenie skargi kasacyjnej i o zasądzenie od powódki na rzecz pozwanego kosztów postępowania, w tym kosztów zastępstwa procesowego według norm prawem przepisanych.

Sąd Najwyższy zważył, co następuje:

Skarga kasacyjna okazała się uzasadniona, jednak nie ze względu na wszystkie zgłoszone zarzuty.

Najdalej idący jest zarzut nieważności postępowania. W tym zakresie można posłużyć się rozważaniami zawartymi w uzasadnieniu wyroku Sądu Najwyższego z dnia 18 października 2022 r., I USKP 119/21, niepubl. Wskazano w nim, rozpoznając analogiczny zarzut, że odwołuje się on do tezy 2. uchwały pełnego składu Sądu Najwyższego – połączonych Izb Cywilnej, Karnej oraz Pracy i Ubezpieczeń Społecznych z 23 stycznia 2020 r., BSA I-4110-1/20 (LEX nr 2770251), zgodnie z którą sprzeczność składu sądu z przepisami prawa w rozumieniu art. 379 pkt 4 k.p.c. zachodzi także wtedy, gdy w składzie sądu bierze udział osoba powołana na urząd sędziego w sądzie powszechnym na wniosek Krajowej Rady Sądownictwa ukształtowanej w trybie określonym przepisami ustawy z dnia 8 grudnia 2017 r. o zmianie ustawy o Krajowej Radzie Sądownictwa oraz niektórych innych ustaw, jeżeli wadliwość procesu powoływania prowadzi, w konkretnych okolicznościach, do naruszenia standardu niezawisłości i bezstronności w rozumieniu art. 45 ust. 1 Konstytucji Rzeczypospolitej Polskiej, art. 47 Karty Praw Podstawowych Unii Europejskiej oraz art. 6 ust. 1 Konwencji o ochronie praw człowieka i podstawowych wolności.

Uchwała Sądu Najwyższego z 23 stycznia 2020 r. ma ex lege moc zasady prawnej (art. 87 § 1 ustawy z dnia 8 grudnia 2017 r. o Sądzie Najwyższym, jednolity tekst: Dz.U. z 2021 r., poz. 1904, dalej: ustawa o SN), wiąże zatem wszystkie składy orzekające Sądu Najwyższego, także skład orzekający w rozpoznawanej sprawie.

Należy zauważyć, że uchwała połączonych Izb Sądu Najwyższego została uznana przez Trybunał Konstytucyjny, wyrokiem z 20 kwietnia 2020 r., U 2/20 (OTK-A 2020, poz. 61) za niezgodną z art. 179, art. 144 ust. 3 pkt 17, art. 183 ust. 1, art. 45 ust. 1, art. 8 ust. 1, art. 7 i art. 2 Konstytucji RP, art. 2 i art. 4 ust. 3 Traktatu

o Unii Europejskiej oraz art. 6 ust. 1 Konwencji o ochronie praw człowieka i podstawowych wolności. Trybunał Konstytucyjny oceniając, czy uchwała Sądu Najwyższego podlega jego kognicji, odwołał się do art. 188 ust. 3 Konstytucji RP, zgodnie z którym Trybunał Konstytucyjny orzeka w sprawach „zgodności przepisów prawa, wydawanych przez centralne organy państwowe, z Konstytucją, ratyfikowanymi umowami międzynarodowymi i ustawami”. Mając na względzie tę regulację, Trybunał Konstytucyjny przypisał uchwale połączonych Izb cechy przepisu (aktu) prawa wewnętrznego, który może podlegać badaniu przez ten organ. W konsekwencji orzekł o jej niezgodności z powołanymi wzorcami ustawy zasadniczej i prawa międzynarodowego. Skutek przyjęcia przez Trybunał Konstytucyjny (w oparciu o art. 188 ust. 3 Konstytucji RP), że (tak zwana abstrakcyjna) uchwała Sądu Najwyższego stanowi nie tylko normę prawną, lecz wręcz przepis prawa wydany przez centralny organ państwowy, wynika z art. 190 ust. 3 Konstytucji RP. Skutek ten miałby polegać na tym, że, uchwała połączonych Izb Sądu Najwyższego straciła moc obowiązującą jako akt normatywny (jako przepis prawa).

W uchwale z 5 kwietnia 2022 r., III PZP 1/22 (OSNP 2022 nr 10, poz. 95) Sąd Najwyższy ocenił konsekwencje przywołanego wyroku Trybunału Konstytucyjnego i stwierdził, że nie wkracza w tę ocenę (kwalifikację) Trybunału Konstytucyjnego (co do tego, że uchwała Sądu Najwyższego stanowi nie tylko normę prawną, lecz wręcz przepis prawa) i jej skutek (w postaci utraty mocy obowiązującej uchwały połączonych Izb Sądu Najwyższego jako aktu normatywnego lub jako przepisu prawa), uznając niezależność płaszczyzn dokonywanych ocen prawnych przez Trybunał Konstytucyjny i przez Sąd Najwyższy oraz niezależność kognicji obu tych organów (i pozostawiając tę ocenę doktrynie; por. krytycznie o wyroku Trybunału Konstytucyjnego: A.Kappes, J.Skrzydło: Czy wyroki neo-sędziów są ważne? – rozważania na tle uchwały trzech połączonych Izb Sądu Najwyższego z 23 stycznia 2020 r., *Palestra* 2020 nr 5, s. 120; P.Tuleja: Ustrojowe znaczenie uchwały SN z 23 stycznia 2020 r., *PiP* 2020 nr 10, s. 48; A.Łazarska: Refleksje na temat czynników „mrozących” europejski dialog prejudycjalny, *Europejski Przegląd Sądowy* 2020 nr 12, s. 4; A.Wyrozumska: Rozdział 7 (w:) *Problem praworządności w Polsce w świetle orzecznictwa*

Trybunału Sprawiedliwości UE (2018-2020), wstęp, wybór i redakcja: J.Barcz, A.Grzelak i R.Szyndlauer, Warszawa 2021; L.Garlicki: Trybunał Strasburski a kryzys polskiego sądownictwa. Uwagi na tle wyroku Europejskiego Trybunału Praw Człowieka z 19 grudnia 2020 r., Ástráðsson przeciwko Islandii, Przegląd Sądowy 2021 nr 4, s. 5; W.Hermeliński, B.Nita-Światłowska: Glosa do wyroku Wielkiej Izby ETPC z dnia 1 grudnia 2020 r., skarga nr 26374/18, Gudmundur Andri Ástráðsson przeciwko Islandii, Europejski Przegląd Sądowy 2021 nr 5, s. 38; K.Stefański: Konsekwencje ukarania sędziego przez Izbę Dyscyplinarną Sądu Najwyższego, PiP 2021 nr 12, s. 3).

W uchwale z 5 kwietnia 2022 r., III PZP 1/22, Sąd Najwyższy stwierdził równocześnie, że wyrok Trybunału Konstytucyjnego z 20 kwietnia 2020 r., U 2/20, nie mógł i nie wywarł bezpośredniego skutku wobec mocy wiążącej uchwały połączonych Izb jako orzeczenia Sądu Najwyższego. Nie oznacza on, że uchwała połączonych Izb została unieważniona, nie obowiązuje jako orzeczenie sądu, jako uchwała wykładnicza interpretująca prawo, czyli że została wyeliminowana z porządku prawnego (przestała istnieć) i nie wywiera skutków prawnych. W żadnym zakresie nie zostały uchylone (zmienione) przepisy ustawowe stanowiące podstawę prawną podejmowania przez Sąd Najwyższy uchwał interpretujących przepisy prawne poza rozstrzygnięciem konkretnych spraw sądowych. Nie były one też przedmiotem kontroli konstytucyjnej. Zgodnie z art. 87 § 1 ustawy o SN, uchwały pełnego składu Sądu Najwyższego z chwilą ich podjęcia uzyskują moc zasad prawnych, a z art. 88 § 2 tej ustawy wynika, że odstępianie od zasady prawnej uchwalonej przez połączone Izby przez jakikolwiek skład orzekający Sądu Najwyższego, wymaga ponownego rozstrzygnięcia w drodze uchwały połączonych Izb. Takiej uchwały dotychczas nie podjęto. W tym też znaczeniu uchwała stanowiąca zasadę prawną wiąże wszystkie składy orzekające Sądu Najwyższego, które dopóty nie mogą przyjąć odmiennej interpretacji przepisu wyłożonego w tej zasadzie, dopóki nie nastąpi odstępianie od zasady prawnej przez odpowiedni skład Sądu Najwyższego. W tym kontekście warto przypomnieć, że w orzecznictwie Sądu Najwyższego wyrażono trafny pogląd, zgodnie z którym składy Sądu Najwyższego nie mogą orzekać sprzecznie z zasadą prawną, dopóki nie nastąpi zmiana stanu prawnego (por. postanowienie Sądu Najwyższego z 8 sierpnia

2006 r., I PZP 2/06, OSNP 2007 nr 15-16, poz. 224 oraz wyrok Sądu Najwyższego z 8 sierpnia 2007 r., II UK 23/07, OSNP 2008 nr 19-20, poz. 296). Uchwały takie mają bowiem charakter abstrakcyjny, zatem – inaczej niż w przypadku typowych orzeczeń interpretacyjnych – ich moc wiążąca nie jest ograniczona zmianą okoliczności faktycznych, ale jedynie prawnych (przykładowo K.Markiewicz: Związanie sądu wykładnią (w:) System Prawa Procesowego Cywilnego. Tom IV. Część I. Postępowanie nieprocesowe. Vol. 2, red. T.Ereciński, K.Lubiński, Warszawa 2021).

W tym kontekście należy przywołać wybrane fragmenty uzasadnienia uchwały połączonych Izb Cywilnej, Karnej oraz Pracy i Ubezpieczeń Społecznych z dnia 23 stycznia 2020 r., które miały znaczenie przy rozpatrywaniu w obecnej sprawie kasacyjnego zarzutu nieważności postępowania wynikającej z art. 379 pkt 4 k.p.c.

W uchwale tej Sąd Najwyższy stwierdził, między innymi, że ocenę bezstronności i niezawisłości sądu przeprowadza się na każdym etapie postępowania sądowego. Służą do tego różne instrumenty i regulacje kontrolne. Może z nich skorzystać zarówno obywatel, którego sprawa rozpoznawana jest przez sąd, jak też inni uczestnicy postępowania, a w pewnych szczególnych sytuacjach także sam sędzia lub sąd wyższej instancji. Oceniając zasadność wątpliwości co do bezstronności sędziego, sąd bierze pod uwagę wszelkie okoliczności, które mogą mieć wpływ na jej zachowanie. Mogą one obejmować powiązanie sędziego ze stronami sporu, okoliczności świadczące o uzależnieniu sędziego od określonych podmiotów zewnętrznych, w tym innych organów państwa czy partii politycznych. Znaczenie może mieć przy tym sposób uzyskania określonych profitów lub awansów przez sędziego. Wszystkie te okoliczności są szczegółowo analizowane w literaturze prawniczej. W szczególności mechanizm ten powinien polegać na ocenie zarówno stopnia wadliwości poszczególnych postępowań konkursowych, jak też okoliczności odnoszących się do samych sędziów biorących w nich udział oraz charakteru spraw, w których orzekają lub orzekały sądy z ich udziałem. Nie jest zatem wykluczone, że mimo powstania zasadniczych wątpliwości co do tego, czy dochowany zostaje standard niezawisłości i bezstronności danego sędziego uczestniczącego w składzie sądu ze

względu na objęcie przez niego urzędu w postępowaniu konkursowym przeprowadzonym w sposób ustalony ustawą z dnia 8 grudnia 2017 r. o zmianie ustawy o Krajowej Radzie Sądownictwa, to w konkretnych okolicznościach wątpliwości te nie zostaną potwierdzone, co będzie równoznaczne z koniecznością przyjęcia, że skład sądu z jego udziałem spełnia minimalne wymagania dla zachowania niezawisłości i bezstronności.

W ramach zróżnicowania i indywidualizacji oceny wpływu wadliwości procesu powołania na urząd sędziego na dochowanie standardu bezstronności i niezawisłości sądu orzekającego z udziałem takiego sędziego konieczne jest uwzględnienie całego zespołu rozmaitych kryteriów. Niewątpliwie w przypadku sądów wyższego szczebla w strukturze organizacyjnej organów wymiaru sprawiedliwości, które mogą sprawować funkcję kontroli instancyjnej w odniesieniu do czynności i orzeczeń sądów niższych, za obowiązujący trzeba przyjąć wyższy poziom wymagań w zakresie minimalnych warunków bezstronności i niezawisłości. Te same konkretne okoliczności związane z wadliwością procesu powoływania na urząd sędziego, możliwe do tolerowania w przypadkach obsadzania sądów niższego rzędu, mogą uzasadniać ocenę o braku bezstronności i niezawisłości w przypadku sądów wyższego rzędu. Podobne rozróżnienie należy przeprowadzić między sytuacjami, w których oceniane powołanie nastąpiło po raz pierwszy na urząd sędziego, oraz w których wiązało się z objęciem kolejnego urzędu przez sędziego, w sądzie wyższego rzędu. Osoby, które wcześniej zostały powołane na urząd sędziego w niebudzących wątpliwości procedurach, przystępując do konkursu na urząd sędziego w sądzie wyższego rzędu, posiadały już status sędziów w rozumieniu konstytucyjnym. Przeszły już zatem wcześniej określony, prawidłowy proces weryfikacji.

W ocenie wpływu wadliwości procedury powołania na urząd sędziego na dochowanie standardu bezstronności i niezawisłości sądu mogą mieć znaczenie szczególne okoliczności dotyczące samego sędziego. Niewątpliwie uzasadnione wątpliwości podważające dochowanie tego standardu występują wówczas, gdy sędzia ten zaangażowany był bezpośrednio przed powołaniem na urząd w jednostkach podległych Ministrowi Sprawiedliwości lub innych organach władzy wykonawczej albo w Krajowej Radzie Sądownictwa. Dotyczy to okresu, w którym

kierownictwo organów zwierzchnich tych jednostek kształtowane było przez większość parlamentarną uchwalającą ustawę z dnia 8 grudnia 2017 r. o zmianie ustawy o Krajowej Radzie Sądownictwa. Nie bez znaczenia jest stosunek sędziego do dokonywanych zmian, publicznie wyrażany zarówno w procedurze konkursowej, jak i później, zwłaszcza w zakresie akceptacji niekonstytucyjnych działań organów władzy wykonawczej wobec sądów, w tym Sądu Najwyższego, czy akceptacji utraty przez Krajową Radę Sądownictwa przymiotu niezależności. Wypowiedzi tego rodzaju, w kontekście omawianych wcześniej wadliwości w procesie powoływania na stanowisko sędziego, mogą stwarzać poważne wątpliwości co do zależności między wskazaniem danego kandydata przez Krajową Radę Sądownictwa jako osoby mającej być powołaną do pełnienia urzędu a ujawnioną przychylnością wobec środowisk politycznych, które uzyskały dominujący wpływ na prace tej Rady. Ta zależność w obiektywnej ocenie może wynikać także ze stwierdzenia innych wadliwości w postępowaniu o powołanie do pełnienia urzędu, a zwłaszcza zaniechania wyłączenia się poszczególnych członków Krajowej Rady Sądownictwa w przypadkach postępowania wobec osób z nimi powiązanych, pozytywnego rozstrzygnięcia konkursów na urząd sędziego na rzecz osób uzyskujących awanse o charakterze administracyjnym w strukturze sądownictwa w drodze arbitralnych decyzji Ministra Sprawiedliwości, szczególnego braku transparentności procedur konkursowych wynikającego z utajniania części obrad Krajowej Rady Sądownictwa lub jej zespołów, albo braku możliwości zapoznania się z przebiegiem danego konkursu, głosowania przez członków Rady *in pleno* bez szczególnego uzasadnienia wbrew opiniom zespołów Rady, uzyskania wskazania Rady na urząd sędziego przy braku opinii organów samorządu sędziowskiego, lub po uzyskaniu opinii wyraźnie ukazującej brak poparcia kandydatury, w szczególności przez nieuzyskanie większości głosów poparcia lub uzyskanie wyraźnie niższego poparcia niż inny kandydat startujący w tym samym konkursie, a bez racjonalnego uzasadnienia takiej decyzji, albo po wcześniejszym uzyskaniu przez kandydata delegacji do sądu wyższego rzędu na podstawie arbitralnej decyzji Ministra Sprawiedliwości, niemającej racjonalnego uzasadnienia merytorycznego związanego z jakością pracy danego sędziego lub też bez takiej delegacji, w przypadku niskiej jakości tej pracy.

Inną okolicznością uzasadniającą wątpliwości co do niezawisłości kandydata są procedury konkursowe, w których wskazano osobę o oczywiście mniejszych kompetencjach w stosunku do innych osób startujących w konkursie. W przypadku sędziów przedstawianych do awansowania przez Krajową Radę Sądownictwa istotne znaczenie będzie miał charakter awansu, w szczególności to, jak szybko do niego doszło oraz na jakie stanowisko awansował dany sędzia. Na przykład awansowanie sędziego sądu rejonowego na stanowisko sędziego sądu apelacyjnego (tym bardziej Sądu Najwyższego) budzić może istotne wątpliwości co do jego niezależności, ze względu na podejrzenie, że swoje stanowisko zawdzięcza przede wszystkim politycznemu poparciu, a nie wiedzy prawniczej i doświadczeniu.

Pewne okoliczności mogą także wskazywać, że mimo wadliwości procedury powołania na urząd sędziego w warunkach ukształtowanych ustawą z dnia 8 grudnia 2017 r. o zmianie ustawy o Krajowej Radzie Sądownictwa, co do konkretnego sędziego zachowany został minimalny standard warunkujący postrzeganie sądu jako bezstronnego i niezawisłego. Dotyczy to w szczególności sytuacji, w których dana osoba spełniałaby obowiązujące kryteria wskazania na urząd sędziego także w poprawnie ukształtowanej procedurze postępowania przed Krajową Radą Sądownictwa. Dotyczyć to może także osób, które miały pozytywne opinie wynikające z rzetelnej oceny, w tym w szczególności z bezstronnych wizytacji.

Należy na koniec zauważyć, że następcza kontrola spełnienia standardu bezstronności i niezawisłości sądu dokonywana jest w konkretnym postępowaniu i ma charakter kontroli sądu, nie zaś poszczególnego sędziego – jej przeprowadzenie nie rzutuje na możliwość udziału danego sędziego w składzie sądu przeprowadzającym inne postępowanie oraz nie może wiązać innego składu sądu.

Mając na uwadze wskazane racje, z którymi Sąd Najwyższy w niniejszej sprawie w pełni się utożsamia, trzeba podkreślić, że skarga kasacyjna nie podaje żadnych argumentów uzasadniających, że Pani sędzia A. P., która została powołana na urząd sędziego Sądu Okręgowego na wniosek Krajowej Rady Sądownictwa ukształtowanej w trybie określonym przepisami ustawy z dnia 8 grudnia 2017 r. o zmianie ustawy o Krajowej Radzie Sądownictwa oraz niektórych

innych ustaw (Dz.U. z 2018 r., poz. 3) nie daje gwarancji zachowania standardu niezawisłości i bezstronności w rozumieniu art. 45 ust. 1 Konstytucji Rzeczypospolitej Polskiej, art. 47 Karty Praw Podstawowych Unii Europejskiej oraz art. 6 ust. 1 Konwencji o ochronie praw człowieka i podstawowych wolności. Sąd Najwyższy rozpoznając kasacyjny zarzut nieważności postępowania przed Sądem Okręgowym, dopuścił dowód z akt osobowych sędziego, którego dotyczył ten zarzut, jak również z dokumentów postępowania awansowego. Szczegółowa analiza tych dokumentów prowadzi tylko do jednego wniosku. Nie mówią one o jakiegokolwiek okoliczności, która choćby sugerowała, że generalna (systemowa) wadliwość procesu powoływania Pani sędzi prowadzi, w towarzyszących temu powołaniu realiach, do naruszenia standardu niezawisłości i bezstronności w rozumieniu art. 45 ust. 1 Konstytucji Rzeczypospolitej Polskiej, art. 47 Karty Praw Podstawowych Unii Europejskiej oraz art. 6 ust. 1 Konwencji o ochronie praw człowieka i podstawowych wolności. Skoro nie występują „konkretne okoliczności”, w rozumieniu pkt 2 uchwały z dnia 23 stycznia 2020 r., to nie doszło do nieważności postępowania z art. 379 pkt 4 k.p.c.

Zasadny okazał się natomiast kolejny ze wskazanych przez skarżącą zarzutów, odnoszący się do dokonanej przez Sąd Okręgowy oceny skutków prawnych pisma z 4 maja 2016 r. w przedmiocie wysokości przysługującego skarżącej wynagrodzenia. Sąd Okręgowy, odmiennie niż Sąd Rejonowy, przyjął, że pismo to stanowi porozumienie stron, a powódka wyraziła zgodę na mniej korzystne dla niej warunki pracy. Bez wątpienia porozumienie stron uważa się powszechnie za czynność prawną najbardziej odpowiednią w stosunkach pracy. Pozwala ona bowiem uregulować w sposób bezkonfliktowy każdą kwestię wynikającą ze stosunku pracy, i to nawet wówczas, gdy w wyniku porozumienia stron doszłoby do pogorszenia sytuacji pracownika (M. Barański [w:] Kodeks pracy. Komentarz. Tom I, red. K. W. Baran, Warszawa 2022, art. 42). Możliwość zawarcia porozumienia zmieniającego wynika z zasady wolności umów i jest logiczną konsekwencją dopuszczalności zawierania przez strony porozumienia rozwiązującego (Z. Góral, [w:] Kodeks pracy. Komentarz. Tom I, red. K. W. Baran, Warszawa 2020, s. 415). Na czynność nazywaną porozumieniem stron składają się oświadczenia woli pracownika i pracodawcy. Strony umowy o pracę mają prawo

dokonania zmian warunków tej umowy w wyniku dwustronnej czynności prawnej, która zostaje podjęta i wywołuje skutek prawny z chwilą złożenia przez obie strony - pracownika i pracodawcę - zgodnych oświadczeń woli zmierzających do dokonania zmian w określony sposób i w określonym terminie (wyrok Sądu Najwyższego z 16 grudnia 2008 r., I PK 96/08, OSNP 2010 nr 11-12, poz. 138). W rozpoznawanej sprawie Sąd Okręgowy przyjął, że skarżąca złożyła oświadczenie woli w postaci wyrażenia zgody na zmianę warunków umowy o pracę przez opatrzenie skierowanego do niej pism adnotacją „otrzymałam”. Sąd Okręgowy podkreślił również, że skarżąca nie wyraziła jakiegokolwiek „sprzeciwu czy innych własnych uwag, z których wynikałoby, że nie wyraża na te zmiany zgody”. W dalszych rozważaniach zauważył również, że powódka nie kwestionowała wysokości pobieranego wynagrodzenia aż do 11 stycznia 2017 r., a „z dokumentacji pracowniczej nie wynika, by czyniła ona jakiekolwiek starania mające na celu zmianę stanowiska pracy bądź wynagrodzenia za pracę, by wyrażała jakikolwiek sprzeciw przeciwko zaistniałej sytuacji, by konsekwentnie nie wyrażała zgody na zmianę warunków zatrudnienia, by domagała się zatrudnienia na poprzednich warunkach z zachowaniem dotychczasowego wynagrodzenia”.

Mając na uwadze wskazane argumenty, należy zaznaczyć, że Sąd Okręgowy bezpodstawnie powiązał skuteczność dokonanej z inicjatywy pracodawcy czynności w postaci zawarcia porozumienia zmieniającego nie z aktywnością skarżącej (w postaci wyrażenia zgody), ale z jej biernością (niewyrażeniem wyraźnego sprzeciwu). Wygląda to trochę na „pomieszanie sfer motywacyjnych”. Jeśli to pracodawcy zależało na zmianie warunków pracy i płacy (co w sprawie jest bezsporne), to znaczy, że to on powinien zadbać aby zgoda powódki na „gorsze” warunki nie budziła wątpliwości. W rezultacie, zarzucanie powódce braku aktywności w tym zakresie jest problematyczne. Oceny tej nie zmienia okoliczność, że porozumienie zmieniające może być zawarte przez każde zachowanie się stron, które ujawnia ich wolę w sposób dostateczny, również w sposób konkludentny. W tym ujęciu trzeba przypomnieć, że pracodawca skierował do pracownika w dniu 4 maja 2016 r. dwa pisma – pierwsze zatytułowane „porozumienie zmieniające umowę o pracę z dnia 2 stycznia 1992 roku”. oraz drugie w przedmiocie zmodyfikowanej wysokości wynagrodzenia za pracę.

Czynność ta przybrała zatem formę pisemną, przy czym skarżąca zamieściła na piśmie potwierdzenie jego otrzymania, nie wyraziła zaś zgody na modyfikację umowy. W rezultacie, pracodawca nie miał żadnych podstaw do uznawania, że klarowny zwrot „otrzymałam” jest równoznaczny ze zgodą. Zatem, skoro nie poczynił żadnych działań celem doprecyzowania i przesądzenia, że powódka wyraziła zgodę na niekorzystne warunki pracy i płacy, to bierność pracownika nie można tłumaczyć jako zgody na zmianę postanowień umownych.

Argumentacja Sądu odwoławczego w tym zakresie budzi zresztą wątpliwości z innych powodów. Przyjął on, że „postawa powódki i brak jakiegokolwiek sprzeciwu z jej strony wobec nowo ustalonych warunków pracy i płacy nie mogło być wynikiem obawy o utratę pracy”. Problem w tym, że na próżno szukać w wyroku uzasadnienia tego stanowiska. Założenie to jest zatem gołosłowne. Za jednostronne należy też uznać, że w dalszych rozważaniach płynnie Sąd drugiej instancji przechodzi do braku, w świetle analizy materiału dowodowego, usprawiedliwienia dla bierności powódki w dochodzeniu swoich spraw przed Sądem pracy. Zdaniem Sądu Okręgowego nic nie stało na przeszkodzie wystąpieniu z odpowiednim powództwem, a z racji posiadanego wyższego prawniczego wykształcenia i zajmowanego do czasu zmiany co do rodzaju umówionej pracy kierowniczego stanowiska powódka była, a przynajmniej powinna była być świadoma swych praw pracowniczych i przejawiać należytą dbałość o własne, życiowo ważne sprawy. Tymczasem z orzecznictwa Sądu Najwyższego wynika, że niewystępowanie przez pracownika przez dłuższy czas z powództwem przeciwko pracodawcy nie oznacza automatycznie akceptacji zaproponowanych mu lub jednostronnie narzuconych warunków zatrudnienia. Z różnych przyczyn pracownicy wstrzymują się z wnoszeniem powództw przeciwko pracodawcy dopóty, dopóki trwa stosunek pracy (wyrok Sądu Najwyższego z 23 sierpnia 2007 r., I BP 6/07, LEX nr 897925.). Przedstawiony wywód Sądu Okręgowego budzi wątpliwości, co staje się zrozumiałe, jeśli weźmie się pod uwagę, że to zachowania pracodawcy budzą wątpliwość, a zatem to na tym aspekcie powinno skupić się „krytyczne spojrzenie” Sądu. Powódka nie miała obowiązku domyślać się czy pracodawca proponuje jej zawarcie porozumienia, czy też dokonuje jednostronnej czynności prawnej (z naruszeniem art. 42 § 1 k.p.), czy też wreszcie jego działanie stanowi

ofertę w rozumieniu art. 66 § 1 k.c. Przyjęła do wiadomości pisma, nie znaczy to jednak, że zgodziła się na nowe, niekorzystne warunki pracy i płacy. Dodać do tego należy, że Sąd pierwszej instancji w swoim rozstrzygnięciu analizując brak reakcji powódki na otrzymanie niższego wynagrodzenia bezpośrednio po wręczeniu jej pism w dniu 4 maja 2016 r. zwrócił uwagę na długoletnie zatrudnienia u pozwanego (od 1992 r.) oraz wiek powódki (57 lat). Sąd Okręgowy w tej części uzasadnienia, w której przytacza swoje rozważania, nie odniósł się do tych okoliczności. Znamienna jest zresztą sama konstrukcja uzasadnienia wyroku Sądu odwoławczego – choć uzasadnienie mieści się na 76 stronach, stanowisko Sądu Okręgowego zajmuje jedynie 14 stron i to w sytuacji, gdy Sąd Okręgowy dokonał szczegółowych odmiennych ustaleń faktycznych i odmiennej oceny prawnej ustalonego stanu faktycznego i w efekcie zmienił wyrok Sądu Rejonowego.

Nie ulega wątpliwości, że porozumienie zmieniające stanowi odmienną czynność prawną od wypowiedzenia zmieniającego, w rezultacie czego nie podlega ono ocenie według reguł określonych w art. 42 § 2 k.p. (wyrok Sądu Najwyższego z 8 kwietnia 1998 r., I PKN 29/98, OSNAPIUS 1999 nr 7, poz. 242). Do zmiany umowy w drodze porozumienia stron stosuje się odpowiednio przepisy Kodeksu pracy (art. 25–29) oraz Kodeksu cywilnego (art. 66 i n.) o zawarciu umowy i wadach oświadczenia woli (art. 82 i n.). W przywołanym już wyroku z dnia 16 grudnia 2008 r., I PK 96/08, Sąd Najwyższy zaznaczył, że zmiana warunków umowy o pracę na mocy porozumienia stron może nastąpić z inicjatywy każdej ze stron stosunku pracy. Wystąpienie z taką propozycją stanowi w istocie ofertę zgodnej modyfikacji warunków umowy, do której stosuje się odpowiednio – na podstawie art. 300 k.p. – przepisy art. 66 i następne k.c. W świetle powyższego Sąd Najwyższy podziela zarzut skargi kasacyjnej, że Sąd Okręgowy naruszył art. 66 § 1 k.c. w zw. z art. 300 k.p. przez ich niezastosowanie skutkujące przyjęciem, że złożone powódce oświadczenie pracodawcy o obniżeniu wynagrodzenia powódki powodowało zmianę treści umowy o pracę w zakresie obniżenia wynagrodzenia, mimo że sama powódka nie wyraziła zgody na taką zmianę.

Skarga kasacyjna okazała się uzasadniona już tylko z uwagi na powyższe naruszenie. Ponadto cała dalsza argumentacja Sądu Okręgowego oparta jest na przyjęciu, że powódka wyraziła zgodę na nowe warunki zatrudnienia wynikające z

pisma z 4 maja 2016 r. I tak, Sąd Okręgowy na s. 66 *in fine* uzasadnienia wskazuje, że: „Tym samym główny zarzut powódki dotyczący jej dyskryminacji, który opierał na twierdzeniu, że nie wyraziła zgody na zmianę warunków pracy i płacy, okazał się niezasadny, co czyni apelację w tej części uzasadnioną”. Analogicznie również w zakresie roszczenia o odprawę pieniężną z art. 8 ust. 1 pkt 2 w związku z art. 10 ust. 1 ustawy o zwolnieniach grupowych, Sąd Okręgowy podniósł, że: „nie ma żadnych dowodów dających podstawę do przyjęcia, że powódka była dyskryminowana poprzez zmianę warunków pracy i płacy, skoro zgodziła się na niższe wynagrodzenie na nowym stanowisku. Zatem brak podstaw do przyjęcia, że otrzymywała zaniżone wynagrodzenie, jak przyjął niesłusznie Sąd Rejonowy” (s. 72 uzasadnienia). Reasumując, jeśli Sąd odwoławczy z uchybieniem reguł określonych w art. 65 § 1 i 2 k.c., a tym samym z naruszeniem art. 66 § 1 k.c. zakwalifikował jednostronne pisma pracodawcy jako porozumienie (dorozumianie zaakceptowane przez powódkę) o zmianie na niekorzyść istotnych warunków pracy i właściwie tylko na w oparciu o tę okoliczność (bez szczegółowej analizy pozostałych ustaleń i argumentów, którymi kierował się Sąd Rejonowy) wykluczył zasadność zgłoszonych przez powódkę roszczeń, to usprawiedliwione jest twierdzenie, że wada ta rzutuje na prawidłowość zastosowania (niezastosowania) w sprawie art. 18^{3a} § 1 k.p., art. 18^{3a} § 3 k.p., art. 18^{3b} § 1 k.p. art. 55 § 1¹ k.p.

Mając powyższe okoliczności na względzie Sąd Najwyższy orzekł jak sentencji wyroku na podstawie art. 398¹⁵ § 1 k.p.c. O kosztach postępowania kasacyjnego orzeczono zgodnie z art. 108 § 2 k.p.c. w związku z art. 398²¹ k.p.c.

[as]