

POSTANOWIENIE

Dnia 9 lipca 2024 r.

Sąd Najwyższy w składzie:

SSN Romualda Spyt

w sprawie z powództwa D. S.
przeciwko Powiatowemu Urzędowi Pracy w P.
o uznanie wypowiedzenia warunków płacy za bezskuteczne,
po rozpoznaniu na posiedzeniu niejawnym w Izbie Pracy i Ubezpieczeń
Społecznych w dniu 9 lipca 2024 r.,
skargi kasacyjnej powoda od wyroku Sądu Okręgowego - Sądu Pracy
i Ubezpieczeń Społecznych w Sieradzu
z dnia 3 marca 2023 r., sygn. akt IV Pa 1/23,

- 1. odmawia przyjęcia skargi kasacyjnej do rozpoznania;**
- 2. zasądza od D. S. na rzecz Powiatowego Urzędu Pracy w P.
kwotę 240 (dwieście czterdzieści) zł tytułem zwrotu kosztów
postępowania kasacyjnego z ustawowymi odsetkami z art. 98 §
1¹ k.p.c.**

UZASADNIENIE

D. S. wniósł przeciwko Powiatowemu Urzędowi Pracy w P. o uznanie za bezskuteczne wypowiedzenia warunków płacy.

Wyrokiem z dnia 9 listopada 2022 r. Sąd Rejonowy w Zduńskiej Woli oddalił powództwo.

Sąd Okręgowy w Sieradzu, wyrokiem z dnia 3 marca 2023 r., oddalił apelację powoda od wyroku Sądu Okręgowego.

W sprawie ustalono, że D. S. od 7 lutego 2017 r. jest zatrudniony w Powiatowym Urzędzie Pracy w P. na podstawie umowy o pracę zawartej na czas nieokreślony, zajmując stanowisko starszego inspektora powiatowego w Dziale Aktywizacji Zawodowej. W dniu 27 lutego 2017 r. Starosta Powiatu [...] powierzył D. S. pełnienie obowiązków dyrektora Powiatowego Urzędu Pracy na okres od 1 marca 2017 r. do czasu rozstrzygnięcia konkursu i powołania nowego kierownika placówki. Na stanowisku dyrektora powód miał otrzymywać uposażenie zasadnicze w wysokości 3.700 zł oraz dodatek funkcyjny (700 zł) i dodatek za wieloletnią pracę (740 zł). W dniu 10 października 2018 r. wynagrodzenie powoda, w tym wynagrodzenie zasadnicze, zostało podwyższone do kwoty 4.450 zł, dodatek funkcyjny - do kwoty 900 zł i dodatek za wieloletnią pracę - do kwoty 890 zł. W dniu 17 stycznia 2019 r. (przed rozstrzygnięciem konkursu na kierownika placówki) Starosta cofnął powodowi powierzenie pełnienia obowiązków dyrektora Powiatowego Urzędu Pracy w P., informując, iż z tym dniem powraca na stanowisku starszego inspektora powiatowego (z wynagrodzeniem zasadniczym w kwocie 2.830 zł i dodatkiem za wieloletnią pracę w kwocie 566 zł). D. S. nie zgodził się z decyzją pracodawcy i wywiódł w tym zakresie stosowne powództwo. Wyrokiem z dnia 24 kwietnia 2019 r. Sąd Rejonowy w Zduńskiej Woli przywrócił D. S. dotychczasowe warunki pracy i płacy w Powiatowym Urzędzie Pracy w P. wynikające z porozumienia zawartego w dniu 27 lutego 2017 r. Orzeczenie uprawomocniło się w dniu 26 września 2019 r.

W dniu 11 marca 2019 r. na stanowisko dyrektora Powiatowego Urzędu Pracy w P. powołano U. P.. Po wyborze nowego kierownika jednostki, powodowi nadal wypłacano wynagrodzenie w wysokości wynikającej z porozumienia z dnia 27 lutego 2017 r., z uwzględnieniem zmiany z dnia 10 października 2018 r. Dyrektor Urzędu czynił to z ostrożności, mając wątpliwości co do treści stosunku pracy powoda w związku z wyrokiem Sądu z dnia 24 kwietnia 2019 r. Przed Sądem Rejonowym w Zduńskiej Woli toczyło się nadto postępowanie z powództwa Powiatowego Urzędu Pracy w P., które dotyczyło ustalenia treści stosunku pracy łączącego powoda z Urzędem po 11 marca 2019 r. W sprawie (sygn. akt IV P 65/21) Sąd Rejonowy wydał prawomocny wyrok (27 kwietnia

2022 r.), ustalając, iż D. S. zatrudniony jest na stanowisku starszego inspektora powiatowego w Dziale Aktywizacji Zawodowej. W nawiązaniu do opisanego wyroku pracodawca pismem z dnia 26 maja 2022 r. poinformował powoda, iż w okresie od 11 marca 2019 r. do 31 grudnia 2021 r. przysługujące zatrudnionemu wynagrodzenie składało się z wynagrodzenia zasadniczego w wysokości 2.830 zł, dodatku za wieloletnią pracę w wysokości 20% miesięcznego wynagrodzenia zasadniczego. Tego samego dnia pozwany sporządził również pismo, ustalające wysokość wynagrodzenia powoda od dnia 1 stycznia 2022 r. w kwocie 3.612 zł.

Sąd Okręgowy przyjął, że przywrócenie D. S. „dotychczasowych warunków pracy i płacy u pozwanego Powiatowego Urzędu Pracy w P., wynikające z porozumienia zawartego w dniu 27 lutego 2017 r.” wyrokiem w sprawie IV P 16/19 odnosiło się do okresu od 17 stycznia 2019 r. do 11 marca 2019 r. (powołanie nowego dyrektora Powiatowego Urzędu Pracy). Od 11 marca 2019 r. D. S. ponownie zajmował stanowisko starszego inspektora powiatowego w Dziale Aktywizacji Zawodowej. Sąd Okręgowy nie zaaprobował poglądu, że przez wypłacanie wynagrodzenia przewidzianego dla stanowiska p.o. dyrektora Powiatowego Urzędu Pracy doszło do konkludentnej zmiany warunków płacy. Podkreślił, że powód realizował obowiązki pracownicze stosownie do porozumienia z dnia 27 lutego 2017 r., a nie w oparciu o powierzenie wykonywania innej pracy na podstawie art. 21 ustawy z dnia 21 listopada 2008 r. o pracownikach samorządowych (jednolity tekst: Dz.U. z 2022 r., poz. 530 ze zm.). Wypłacając powodowi wynagrodzenie ustalone porozumieniem z dnia 10 października 2018 r., dyrektor Urzędu czynił to z ostrożności, mając wątpliwości co do treści stosunku pracy powoda w związku z orzeczeniem Sądu z dnia 24 kwietnia 2019 r., przywracającym powodowi dotychczasowe warunki pracy, wynikające z porozumienia zawartego w dniu 27 lutego 2017 r. Pracodawca powoda, będąc zobowiązany do realizacji prawomocnego orzeczenia sądowego, mógł mieć wątpliwości, jaka jest rzeczywista treść stosunku pracy powoda. Ich konsekwencją było wytoczenie powództwa w oparciu o art. 189 k.p.c., dotyczącego ustalenia treści stosunku pracy łączącego powoda z urzędem po 11 marca 2019 r., którego efektem był wyrok Sądu Rejonowego z dnia 27 kwietnia 2022 r. w sprawie sygn. akt IV P 65/21 ustalający, iż D. S. zatrudniony jest na stanowisku starszego inspektora powiatowego w Dziale Aktywizacji Zawodowej. W tym stanie rzeczy nie istniały

przesłanki do uznania, że wynagrodzenie powoda w okresie po 11 marca 2019 r. było ukształtowane bądź orzeczeniem przywracającym D. S. dotychczasowe warunki pracy wynikające z porozumienia zawartego w dniu 27 lutego 2017 r., bądź też czynnościami konkludentnymi - wypłacaniem po tej dacie wynagrodzenia stosownie do porozumienia z dnia 10 października 2018 r.

W skardze kasacyjnej od powyższego wyroku powód zarzucił:

1. naruszenie prawa materialnego, tj.: art. 42 w związku z art. 9 oraz art. 18 k.p. oraz w związku z art. 21 i art. 23 ustawy o pracownikach samorządowych, przez dokonanie ich błędnej wykładni i wydanie wyroku z „pominięciem zasad dotyczących dobrowolności w kształtowaniu stosunku pracy możliwości dokonania wypowiedzenia warunków pracy i płacy, zasad rządzących zmianą umowy o pracę”, a także przez błędne przyjęcie, iż z jednej strony do powoda nie miał zastosowania art. 21 ustawy o pracownikach samorządowych, co skutkowało nieutrwaleniem się powierzenia powodowi wykonywania innej pracy, a z drugiej strony nieprzyjęcie, że skoro nie doszło do utrwalenia się warunków pracy i płacy, bowiem nie było powierzenia wykonywania innej pracy na czas 3 miesięcy, to należało przyjąć, iż doszło za porozumieniem stron do zmiany warunków pracy i płacy w 2017 r., a następnie w 2022 r. pracodawca poinformował powoda o zlikwidowaniu stanowiska pełniącego obowiązki dyrektora, a co za tym idzie, przeniósł na uprzednio zajmowane stanowisko, co wiązać się powinno z zastosowaniem art. 23 ustawy o pracownikach samorządowych;

2. naruszenie prawa procesowego, tj.:

(-) art. 365 i art. 366 k.p.c., przez orzekanie w zakresie w jakim sąd był związany uprzednio wydanymi prawomocnymi wyrokami pomiędzy tymi samymi stronami w zakresie zarówno utrwalenia się warunków pracy i płacy, jak i możliwości zmiany warunków wyłącznie przez zastosowanie przepisów prawa;

(-) art. 386 § 4 k.p.c., przez nierozpoznanie istoty sprawy przez Sąd drugiej instancji, który jako tzw. sąd *meriti*, czyniąc własne ustalenia faktyczne, powinien nadać im określony charakter prawny, a który w sytuacji ustalenia, że nie nastąpiło utrwalenie warunków płacy

powoda, nie wskazał jednocześnie, jaki charakter miało oświadczenie pracodawcy z dnia 26 maja 2022 r.;

Skarżący wniósł o przyjęcie skargi kasacyjnej do rozpoznania, bowiem w sprawie występuje istotne zagadnienie prawne występujące na tle art. 42 § 4 k.p. w odniesieniu do art. 353¹ k.c. oraz art. 23 ust. 1 ustawy o pracownikach samorządowych w aspekcie skutków prawnych wywołanych zawarciem porozumienia pomiędzy pracodawcą a pracownikiem samorządowym co do zmiany dotychczasowych warunków pracy i płacy, następczą likwidacją stanowiska pracy utworzonego mocą zawartego porozumienia i skutków takiej likwidacji dla wysokości wynagrodzenia należnego pracownikowi w związku z likwidacją stanowiska pracy i powrotem na stanowisko zajmowane przed zawarciem porozumienia, a także momentu przeniesienia urzędnika na inne stanowisko i rozpoczęcia biegu terminu, o którym mowa w art. 23 ust. 2 ustawy o pracownikach samorządowych, w szczególności ustalenia, czy możliwe jest wsteczne dokonanie likwidacji stanowiska urzędniczego i wsteczne ustalenie daty rozpoczęcia biegu terminu, o którym mowa w art. 23 ust. 2 ustawy o pracownikach samorządowych, czy też w przypadku, gdy pracodawca wstecznie dokonuje korekty w zakresie zarówno zajmowanego stanowiska przez pracownika oraz wysokości wynagrodzenia, musi dokonać wypowiedzenia warunków pracy i płacy, gdyż nie działa norma przewidziana w art. 23 ust. 1 ustawy o pracownikach samorządowych.

Strona pozwana, w odpowiedzi na skargę, wniosła o wydanie postanowienia o nieprzyjęciu jej do rozpoznania i zasądzenie od powoda na swoją rzecz kosztów zastępstwa procesowego według norm przepisanych.

Sąd Najwyższy zważył, co następuje:

Stosownie do art. 398⁹ § 1 k.p.c., Sąd Najwyższy przyjmuje skargę kasacyjną do rozpoznania, jeżeli w sprawie występuje istotne zagadnienie prawne (pkt 1), istnieje potrzeba wykładni przepisów prawnych budzących poważne wątpliwości lub wywołujących rozbieżności w orzecznictwie sądów (pkt 2), zachodzi nieważność postępowania (pkt 3) lub skarga jest oczywiście uzasadniona (pkt 4).

Przez istotne zagadnienie prawne, na które powołuje się skarżący, należy rozumieć problem o charakterze prawnym, powstały na tle konkretnego przepisu prawa, mający charakter rzeczywisty w tym znaczeniu, że jego rozwiązanie stwarza realne i poważne trudności, zatem przedstawiany problem powinien dotyczyć kwestii prawnych budzących rzeczywiście istotne wątpliwości, których wyjaśnienie ma znaczenie dla rozwoju prawa i praktyki sądowej (por. postanowienia Sądu Najwyższego: z 10 marca 2010 r., II UK 363/09, LEX nr 577467; z 12 marca 2010 r., II UK 400/09, LEX nr 577468). Zgodnie z utrwalonym stanowiskiem Sądu Najwyższego, podstawy przyjęcia skargi kasacyjnej do rozpoznania nie mogą stanowić wątpliwości skarżącego, które można wyjaśnić za pomocą obowiązujących reguł wykładni bądź w drodze prostego zastosowania przepisów (postanowienia Sądu Najwyższego: z dnia 28 grudnia 2004 r., I UK 187/04, LEX nr 2721740; z dnia 16 marca 2009 r., III UK 90/08, LEX nr 707909; z dnia 25 stycznia 2012 r., II UK 232/11, LEX nr 1215437; z dnia 14 marca 2012 r., I PK 185/11, LEX nr 1214540).

Biorąc pod uwagę wiążącą Sąd Najwyższy podstawę faktyczną zaskarżonego wyroku (art. 398¹³ § k.p.c.), należy uznać, że przedstawiony problem nie ma rangi istotnego zagadnienia prawnego. Z podstawy tej wynika, że w dniu 27 lutego 2017 r. Starosta Powiatu [...] powierzył D. S. pełnienie obowiązków dyrektora Powiatowego Urzędu Pracy na okres od 1 marca 2017 r. do czasu rozstrzygnięcia konkursu i powołania nowego kierownika, co nastąpiło w dniu 11 marca 2019 r. Skarżący – w odniesieniu do tego porozumienia - nie został więc przeniesiony na inne stanowisko odpowiadające jego kwalifikacjom w sytuacji, gdy z uwagi na likwidację zajmowanego przez niego stanowiska nie było możliwe dalsze jego zatrudnienie na tym stanowisku (nic takiego nie wynika z ustalonych okoliczności faktycznych). Starosta nie zastosował więc instytucji z art. 23 ustawy o pracownikach samorządowych, ale powierzył skarżącemu wykonywanie innej pracy niż określona w umowie o pracę. W grę mógłby wchodzić – jako podstawa prawna powierzenia obowiązków dyrektora - art. 21 ustawy o pracownikach samorządowych. Zgodnie z jego treścią, jeżeli wymagają tego potrzeby jednostki, pracownikowi samorządowemu można powierzyć, na okres do 3 miesięcy w roku kalendarzowym, wykonywanie innej pracy niż określona w umowie o pracę, zgodnej z jego kwalifikacjami. Ze względu jednak na to, że okres powierzenia był (znaczenie) dłuższy niż 3 miesiące i to, że

było to zgodne z wolą skarżącego (czego dowodzi wytoczony pracodawcy proces, który zakończył się prawomocnym wyrokiem przywracającym „dotychczasowe warunki pracy i płacy w Powiatowym Urzędzie Pracy w P., wynikające z porozumienia zawartego w dniu 27 lutego 2017 r.”), należy przyjąć, że ostatecznie doszło do powierzenia obowiązków dyrektora za porozumieniem stron. Tak też przyjął Sąd drugiej instancji.

Skarżący przedstawia nieuprawniony pogląd, że najpierw strony dokonały ustalenia warunków pracy i płacy na podstawie porozumienia z dnia 27 lutego 2017 r. a potem doszło do likwidacji stanowiska wskutek dokonania wyboru dyrektora urzędu pracy i braku uzasadnienia dla funkcjonowania w strukturze urzędu stanowiska pełniącego obowiązki dyrektora urzędu pracy. Jak się też zdaje, z tą właśnie okolicznością (likwidacją uprzednio utworzonego stanowiska pełniącego obowiązki dyrektora) wiąże pogląd o konieczności zastosowania przez pracodawcę w tej sytuacji art. 23 ustawy o pracownikach samorządowych, czego ten nie uczynił.

Należy zatem wyjaśnić, że w porozumieniu z dnia 27 lutego 2017 r. chodziło o czasowe powierzenie pełnienia obowiązków zatrudnionemu już wcześniej pracownikowi, które należy kwalifikować jako czasową modyfikację obowiązków pracowniczych (por. uchwałę Sądu Najwyższego z dnia 11 lutego 2004 r., III PZP 14/03, OSNP 2005 nr 4, poz. 50 oraz wyrok Sądu Najwyższego z dnia 4 października 1994 r., I PRN 72/94, LEX nr 11917, gdzie stwierdzono, że zwolnienie pracownika ze stanowiska tymczasowego kierownika przedsiębiorstwa państwowego w sytuacji, gdy był on uprzednio zatrudniony w tym przedsiębiorstwie, jeżeli co innego nie wynika z oświadczeń woli stron, nie powoduje ustania stosunku pracy, lecz jedynie przywraca mu treść, jaka istniała przed wyznaczeniem pracownika na to stanowisko).

Zgodnie z utrwaloną linią judykatury, nawet jeśli odnośne przepisy nie przewidują stanowiska pełniącego obowiązki dyrektora (zastępcy dyrektora), możliwe jest swobodne ukształtowanie treści stosunku pracy w zakresie rodzaju pracy i zakresu obowiązków przez strony (por. wyrok Sądu Najwyższego z dnia 25 października 2016 r., I PK 275/15, LEX nr 2151885; z dnia 24 maja 2016 r., III PK 108/15, LEX nr 2057360; z dnia 5 marca 2015 r., III PK 50/14, LEX nr 1731107). Z punktu widzenia prawa pracy nie ma więc przeszkód, aby zakres obowiązków pracownika danego zakładu pracy został ukształtowany w sposób

odpowiadający obowiązkom jego dyrektora (w znaczeniu prawnopracowniczym jest to „p.o. dyrektora”) Tak więc powierzenie obowiązków dyrektora Powiatowego Urzędu Pracy nie oznaczało stworzenia nowego stanowiska pracy „pełniącego obowiązki dyrektora”, ale jedynie zmodyfikowało zakres obowiązków skarżącego (a także jego wynagrodzenie). To zaś oznacza, że nie może być mowy o likwidacji stanowiska pełniącego obowiązki dyrektora (i w następstwie konieczności zastosowania art. 23 ustawy o pracownikach samorządowych).

Mając powyższe na uwadze, należy stwierdzić, że w sprawie nie występuje powołana przez skarżącego przesłanka przedsądu, wobec czego Sąd Najwyższy na podstawie art. 398⁹ § 2 k.p.c. odmówił przyjęcia skargi kasacyjnej do rozpoznania, orzekając o kosztach postępowania kasacyjnego stosownie do oraz art. 108 § 1 i art. 98 § 1 k.p.c. w związku art. 398²¹ k.p.c. w związku z § 10 ust. 4 pkt 2 w związku z § 9 ust. 1 pkt 1 rozporządzenia Ministra Sprawiedliwości z dnia 22 października 2015 r. w sprawie opłat za czynności radców prawnych (jednolity tekst: Dz.U. z 2023 r., poz. 1935).

[SOP]