



WYROK W IMIENIU RZECZYPOSPOLITEJ POLSKIEJ

Dnia 27 marca 2024 r.

Sąd Najwyższy w składzie:

SSN Bohdan Bieniek (przewodniczący)

SSN Romualda Spyt (sprawozdawca)

SSN Krzysztof Staryk

w sprawie z powództwa A.R.

przeciwko Zakładowi w P.

o ustalenie rzeczywistej treści stosunku pracy,

po rozpoznaniu na posiedzeniu niejawnym w Izbie Pracy i Ubezpieczeń

Społecznych w dniu 27 marca 2024 r.,

skargi kasacyjnej powódki od wyroku Sądu Okręgowego - Sądu Pracy

i Ubezpieczeń Społecznych w Łodzi

z dnia 6 lipca 2022 r., sygn. akt VIII Pa 26/22,

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

[az]

UZASADNIENIE

Wyrokiem z dnia 30 grudnia 2021 r. Sąd Rejonowy dla Łodzi - Śródmieścia w Łodzi w sprawie z powództwa A.R. przeciwko Zakładowi w P. o ustalenie rzeczywistej treści stosunku pracy:

1. ustalił, że powódka A.R. była zatrudniona w pozwanym Zakładem w P. na stanowisku Głównego Księgowego z wynagrodzeniem zasadniczym 4.000 zł i pozostałymi składnikami wynagradzania zgodnie z obowiązującym u pozwanego Zakładowym Układem Zbiorowym Pracy w okresie od 1 lutego 2020 r. do 31 sierpnia 2021 r.;
2. oddalił powództwo w pozostałym zakresie;
3. zniósł wzajemnie koszty zastępstwa procesowego.

W sprawie ustalono, że powódka jest pracownikiem Zakładu w P. od 1 lipca 2015 r. W okresie od 1 lipca 2015 r. do 15 września 2015 r. podstawę zatrudnienia powódki stanowiła umowa o pracę na czas zastępstwa, w oparciu o którą powódka wykonywała pracę księgową w pełnym wymiarze czasu pracy. Od 16 września 2015 r. podstawę zatrudnienia powódki stanowiła umowa o pracę na czas określony, a od 16 września 2016 r. umowa o pracę na czas nieokreślony.

W dniu 19 grudnia 2016 r. strony zawarły porozumienie zmieniające warunki pracy powódki. Ustalono, że od 19 grudnia 2016 r. powódka zajmuje stanowisko „p.o. Główna Księgowa” z wynagrodzeniem zasadniczym w wysokości 3.000 zł.

Pismem z dnia 9 lipca 2018 r. powódka zwróciła się do dyrektora Zakładu z prośbą o uregulowanie jej sytuacji formalnej i finansowej. Wskazała, że Kodeks pracy, jak i ustawa o pracownikach samorządowych nie przewidują formy zatrudnienia na stanowisku „pełniącego obowiązki”, podczas gdy jest ona zatrudniona w tym charakterze od 19 grudnia 2016 r. Powódka wskazała, że w jej ocenie, upłynął wystarczający okres do stwierdzenia jej przydatności zawodowej na stanowisku głównej księgowej oraz że jej wynagrodzenie jest niższe od wynagrodzenia jej zastępcy o 500 zł. Wniosła o ustalenie wynagrodzenia na poziomie 4.000 zł, gdyż tyle wynosiła pensja jej poprzedniczki - głównej księgowej. Powódka wielokrotnie zwracała się do dyrektora o uregulowanie jej sytuacji, wskazywała, że

wynagrodzenie, jakie uzyskuje, jest niższe od tego jakie otrzymuje zastępca głównego księgowego. W rozmowach używała argumentu, że odejdzie z pracy.

Dyrektor Zakładu w trakcie rozmowy z powódką w dniu 10 października 2018 r. zaproponował dalsze utrzymanie zajmowanego stanowiska w niezmienionej formule do czasu wypracowania ostatecznej koncepcji funkcjonowania pionu głównego księgowego, co powinno nastąpić w okresie najbliższych kilku miesięcy. Na tą okoliczność dyrektor sporządził stosowną notatkę.

Pismem z dnia 3 lutego 2020 r., skierowanym do Komórki do spraw Kadr Płac i Rachuby, dyrektor Zakładu poinformował, że z dniem 1 lutego 2020 r. powierza powódce obowiązki głównej księgowej z wynagrodzeniem zasadniczym w wysokości 4 000 zł. Wniósł o przygotowanie stosownych dokumentów. Pracownik tej komórki – M.W. w rozmowie z dyrektorem ustaliła i doprecyzowała, że zostanie przygotowany dokument zamieniający stanowisko zajmowane przez powódkę. Ustalono, że nie będzie to dalsze powierzenie stanowiska. Ze strony dyrektora nie było informacji, że zmiana na stanowisku ma być czasowa.

W dniu 3 lutego 2020 r. powódka otrzymała pismo datowane na 3 lutego 2020 r., w którym wskazano, że decyzją dyrektora Zakładu w P. od 1 lutego 2020 r. będzie wykonywała pracę na stanowisku głównego księgowego, z wynagrodzeniem zasadniczym w wysokości 4.000 zł. Pozostałe warunki pracy i płacy pozostały bez zmian. Wręczone powódce pismo z dnia 3 lutego 2020 r. zostało przygotowywane przez M.W. . Powódka nie otrzymała informacji, że wykonywanie od lutego 2020 r. pracy na stanowisku głównego księgowego ma charakter czasowy. Zakres obowiązków powódki na stanowisku głównego księgowego nie uległ zmianie. Dodatkowo przez ostatnie 2 lata, poza wykonywaniem obowiązków głównej księgowej, powódka zajmowała się środkami trwałymi, księgowaniem wynagrodzeń, podliczaniem magazynu. Obowiązki te powódka wraz ze swoim zastępcą przejęła po innym pracowniku, z którym umowa została rozwiązana.

W listopadzie 2020 r. powódka zachorowała na Covid-19. Była nieobecna w pracy przez około miesiąc. Od 27 stycznia 2021 r. ponownie przebywała na zwolnieniu lekarskim do kwietnia 2021 r.

Kiedy dyrektor Zakładu dowiedział się, że powódka ma wrócić do pracy, ustnie polecił M.W. przygotowanie dokumentu zmieniającego stanowisko powódki z głównego księgowego na stanowisko p.o. głównego księgowego. W czasie rozmowy z dyrektorem M.W. próbowała ustalić formę dokumentu, który miał być wręczony powódce, czy to miało być wypowiedzenie czy porozumienie. Poinformowała dyrektora, że powódka nie powinna otrzymać wypowiedzenia z uwagi na to, że jest w okresie ochronnym. Otrzymała jedynie informację, że ma przygotować pismo. M.W. sporządziła pismo, w którym została zawarta informacja, że decyzją dyrektora od określonego dnia zmienia się stanowisko pracy powódki z głównej księgowej na stanowisko p.o. głównej księgowej z określonym wynagrodzeniem, które zostało podyktowane przez dyrektora. Pismo zostało sporządzone zgodnie z wzorcem, który M.W. wykorzystywała w pracy. Sporządzony przez siebie dokument M.W. przekazała dyrektorowi.

Pismem z dnia 4 maja 2021 r. dyrektor poinformował powódkę, że z dniem 4 maja 2021 r. cofa jej powierzenie obowiązków głównej księgowej. Jednocześnie z tym samym dniem przywrócono powódkę na stanowisko zgodne z zawartą umową o pracę i porozumieniem z dnia 19 grudnia 2016 r. z wynagrodzeniem zasadniczym 3.250 zł. Pozostałe składniki wynagrodzenia pozostały bez zmian. Na otrzymanym piśmie A.R. uczyniła wzmiankę: „odebrałam dn. 04.05.2021, choć nie zgadzam się z podjętą decyzją”. Tego samego dnia powódka otrzymała na piśmie polecenie służbowe dyrektora, w którym poinformowano, że na podstawie art. 100 § 1 k.p. z dniem 4 maja 2021 r. miejscem wykonywania obowiązków służbowych powódki będzie siedziba R. przy ul. [...]. Pismo zostało skierowane do powódki jako p.o. głównej księgowej. Na piśmie tym powódka sporządziła adnotację: „odebrałam dn. 04.05.2021, choć nie zgadzam się z podjętą decyzją”.

Wręczone powódce pismo z dnia 4 maja 2021 r. informujące o cofnięciu powierzenia obowiązków nie zostało przygotowywane przez M. W. Pismo, które przygotowała M.W. , nie wróciło z podpisem stron stosunku pracy do akt osobowych. M.W. nie przygotowała także pisma z dnia 4 maja 2021 r. informującego o zmianie miejsca wykonywania przez powódkę obowiązków służbowych.

Sąd Rejonowy zauważył, że jeżeli chodzi o pierwsze z pism datowane na 3 lutego 2020 r., w którego treści wskazano, że decyzją dyrektora Zakładu w P. od 1 lutego 2020 r. powódka będzie wykonywała pracę na stanowisku głównego księgowego z wynagrodzeniem zasadniczym w wysokości 4.000 zł, przy zachowaniu pozostałych warunków umowy o pracę, to strona powodowa uznawała je za porozumienie zmieniające warunki umowy o pracę, natomiast strona pozwana traktowała je jako powierzenie obowiązków, które w dowolnym momencie mogło być przez pracodawcę cofnięte.

Sąd stwierdził, że do powódki jako pracownika samorządowego miał zastosowanie art. 21 ustawy z dnia 21 listopada 2008 r. o pracownikach samorządowych (jednolity tekst: Dz.U. z 2022 r., poz. 530), odpowiadający art. 42 § 4 k.p. Zgodnie z tym przepisem, 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. Powierzenie pracownikowi samorządowemu innej pracy, nieprzewidzianej w umowie o pracę, na podstawie komentowanego artykułu, ma charakter czasowy. Nie może ono trwać w sumie dłużej niż 3 miesiące w roku kalendarzowym. W skrajnym przypadku okres wykonywania pracy na innym stanowisku może trwać nieprzerwanie przez 6 miesięcy (3 ostatnie miesiące jednego roku i 3 pierwsze roku kolejnego).

W ocenie Sądu Rejonowego, zgromadzony w sprawie materiał dowodowy przede wszystkim nie dawał podstaw do przyjęcia, że pismo z dnia 3 lutego 2020 r. stanowiło czasowe powierzenie wykonywania innej pracy niż określona w umowie o pracę, o którym mowa w art. 21 ustawy o pracownikach samorządowych. Nie pozwala na to, po pierwsze, jednoznaczna treść pisma z dnia 3 lutego 2020 r., w którym nie tylko, że nie ma mowy o „powierzeniu”, ale i w jego treści w istocie nie podano, że wykonywanie pracy na stanowisku głównego księgowego ma charakter czasowy. Po drugie, takiej interpretacji sprzeciwia się to, że powódka pracę na stanowisku głównego księgowego, do momentu złożenia drugiego ze spornych oświadczeń z dnia 4 maja 2021 r., wykonywała ponad rok. W kontekście oceny charakteru pisma z dnia 3 lutego 2020 r. istotne znaczenie miały także zeznania

świadka M.W. , która zajmowała się u pozwanego pracodawcy sprawami kadrowymi. To świadek była osobą, która przygotowała treść spornego dokumentu. Świadek przyznała, co też znajduje potwierdzenie w aktach osobowych powódki, że pierwotnie otrzymała od dyrektora polecenie przygotowania dokumentu powierzającego powódce obowiązki głównej księgowej. Ostatecznie w rozmowie z dyrektorem M.W. ustaliła, że przygotowany przez nią dokument nie będzie stanowił powierzenia obowiązków, lecz zmianę zajmowanego przez powódkę stanowiska. Taki też dokument został przygotowany a następnie podpisany przez strony stosunku pracy w dniu 3 lutego 2020 r., czyli przez nie zaakceptowany. Nie bez znaczenia są także zeznania powódki, z których wynika, że wcześniej długo zabiegała o zmianę stanowiska pracy i podwyższenie wynagrodzenia zasadniczego, a otrzymując do podpisu wskazany dokument, nie otrzymała informacji, że wykonywanie przez nią pracy na stanowisku głównego księgowego ma mieć charakter czasowy.

W rezultacie Sąd Rejonowy podzielił ocenę strony powodowej, że sporne pismo z dnia 3 lutego 2020 r. było w istocie porozumieniem zmieniającym od 1 lutego 2020 r. warunki pracy powódki w części dotyczącej stanowiska pracy i wynagrodzenia zasadniczego. Na marginesie Sąd zauważył, że nawet gdyby jednak uznać, że intencją stron było jednak powierzenie powódce obowiązków głównej księgowej (na co ustalenia faktyczne nie pozwalają), to z uwagi na znaczne przekroczenie trzymiesięcznego okresu wykonywania przez powódkę pracy na tym stanowisku i przy akceptacji takiego stanu przez obydwie strony stosunku pracy, należałoby przyjąć, że doszło w sposób dorozumiany do zawarcia porozumienia zmieniającego warunki pracy. W takiej sytuacji przywrócenie pierwotnych warunków formalnie zawartej umowy o pracę wymagałoby dokonania wypowiedzenia zmieniającego przez pracodawcę lub zawarcia przez strony kolejnego porozumienia zmieniającego treść umowy o pracę.

Powódka od 1 lutego 2020 r. wykonywała pracę na stanowisku głównego księgowego z wynagrodzeniem zasadniczym w wysokości 4.000 zł. Zmiana warunków umowy o pracę wymagała wobec tego zawarcia przez strony porozumienia zmieniającego lub wypowiedzenia wynikających z umowy warunków

pracy i płacy, przy uwzględnieniu ograniczeń wynikających z art. 43 k.p. z uwagi na objęcie powódki ochroną przedemerytalną.

Przechodząc do oceny spornego pisma z dnia 4 maja 2021 r., Sąd Rejonowy wskazał, że zawarte w nim oświadczenie pracodawcy faktycznie było wypowiedzeniem dotychczasowych warunków pracy i płacy, natomiast treść tego dokumentu nie pozostawia żadnych wątpliwości co do tego, że pracodawca nie tylko że nie dochował wymogów przewidzianych w art. 42 k.p., ale i składając takie oświadczenie, naruszył art. 43 k.p. określający sytuacje, w jakich pracodawca może wypowiedzieć warunki pracy lub płacy pracownikowi, o którym mowa w art. 39. Pismo to nie spełniało także pozostałych wymagań przewidzianych dla wypowiedzenia zmieniającego, gdyż nie wskazano w nim przyczyny uzasadniającej zmianę warunków pracy (stanowiska) i płacy, nie zastosowano odpowiedniego okresu wypowiedzenia, nie pouczone powódki o prawie odmowy przyjęcia zaproponowanych warunków, czy wreszcie nie pouczone o prawie odwołania do sądu. Powódce przysługiwało roszczenie o uznanie wypowiedzenia za bezskuteczne (a po upływie okresu wypowiedzenia powództwo o przywrócenie do pracy na poprzednich warunkach). Jeżeli przy wypowiedzaniu warunków umowy pracodawca naruszył obowiązujące przepisy, to powódce przysługiwało prawo dochodzenia przed sądem w terminach przewidzianych w art. 264 k.p. roszczeń wynikających z przepisów prawa pracy. Roszczenia takiego powódka nie złożyła, a tym samym stosunek pracy z upływem obowiązującego ją trzymiesięcznego okresu trwa nadal, ale w zmienionej treści. Artykuł 189 k.p.c. nie może służyć obejściu tych przepisów i mimo prawnego nieistnienia tego stosunku doprowadzić do orzeczenia ustalającego istnienie takiego stosunku. Dlatego Sąd pierwszej instancji uznał za zasadne roszczenie powódki o ustalenie treści stosunku pracy łączącego ją z pozwanym jedynie w części, to jest w takim zakresie okresu pracy na stanowisku głównej księgowej od 1 lutego 2020 r. (od dnia określonego w spornym między stronami piśmie z dnia 3 lutego 2020 r.) do 31 sierpnia 2021 r., to jest dnia upływu trzymiesięcznego okresu wypowiedzenia warunków pracy i płacy.

Sąd Okręgowy w Łodzi, wyrokiem z dnia 6 lipca 2022 r., oddalił apelację powódki wniesioną od wyroku Sądu Rejonowego w zakresie punktu 2. i 3. i orzekł o kosztach postępowania apelacyjnego.

Sąd Okręgowy stwierdził, że przedmiotem ustalenia w drodze powództwa przewidzianego w art. 189 k.p.c. mogą być prawa i stosunki prawne, dla ustalenia których właściwa jest droga procesu cywilnego. Przesłanką merytoryczną powództwa o ustalenie jest interes prawny rozumiany jako potrzeba ochrony sfery prawnej powoda, którą może uzyskać przez samo ustalenie stosunku prawnego lub prawa. W zasadzie powództwo o ustalenie jest niedopuszczalne, gdy istnieje możliwość wytoczenia powództwa o świadczenie. W takich sytuacjach brak jest bowiem interesu prawnego, gdyż ustalenie jest tylko przesłanką do uwzględnienia roszczenia o świadczenie. Interes prawny w ustaleniu stosunku prawnego będzie istniał wyjątkowo obok możliwości dochodzenia świadczenia wówczas, gdy ze spornego stosunku wynikają jeszcze dalsze skutki, których dochodzenie powództwem o świadczenie nie jest możliwe lub na razie nie jest aktualne. Nie ma interesu prawnego w ustaleniu stosunku prawnego ten, kto może skorzystać równocześnie z innej istniejącej formy ochrony swych praw. Interes prawny nie istnieje w okolicznościach ukształtowanych jednoznacznie stanem prawnym i niekwestionowanymi zdarzeniami prawnymi.

Sąd miał także na uwadze, że zgodnie z art. 65 § 1 k.c., oświadczenie woli należy tak tłumaczyć, jak tego wymagają ze względu na okoliczności, w których złożone zostało, zasady współżycia społecznego oraz ustalone zwyczaje. W umowach należy raczej badać, jaki był zgodny zamiar stron i cel umowy, aniżeli opierać się na jej dosłownym brzmieniu (art. 65 § 2 k.c.).

Przenosząc powyższe na grunt rozpoznawanej sprawy, Sąd stwierdził, że w świetle zgromadzonego w sprawie materiału dowodowego, zeznań stron, zeznań świadka M.W. oraz samej treści dokumentu z dnia 4 maja 2021 r., pismo to trzeba traktować jak wypowiedzenie warunków pracy i płacy, a nie jako oświadczenie o cofnięciu wcześniej dokonanego powierzenia obowiązków. Przedmiotowe oświadczenie nie zawierało wszystkich elementów i rygorów pozwalających klasyfikować je wprost jako wypowiedzenie zmieniające, to jednak w jego treści

zawarte były elementarne dwa oświadczenia pozwalające na taką właśnie jego klasyfikację. Używając zwrotu „cofam powierzone obowiązki Głównego Księgowego” wypowiedziano powódce dotychczasowe warunki zatrudnienia i jednocześnie złożono ofertę pracy na stanowisku p.o. głównego księgowego z wynagrodzeniem zasadniczym 3.250 zł. Ponadto, nawet gdyby nie zgodzić się ze wskazaną argumentacją, czynności dokonane przez pozwanego wobec powódki ewidentnie należało oceniać co najmniej jako zmierzające do zastąpienia dotychczasowych warunków pracy nowymi warunkami. Skoro nie pozostawały one w zgodzie z art. 42 § 2 i 3 k.p., a nadto miały jednostronny charakter i powodowały skuteczne pozbawienie powódki dotychczasowego stanowiska, to z całą pewnością naruszały wyżej powołane przepisy. Zdaniem Sądu drugiej instancji, mimo to doszło skutecznie do zmiany warunków pracy powódki. Powódka zaprzestała wykonywania obowiązków głównego księgowego, choć nie zgadzała się z decyzjami i działaniami pracodawcy podjętymi w tym przedmiocie. Powódce przysługiwały roszczenia z art. 45 § 1 k.p. w związku z art. 42 § 1 k.p, z których nie skorzystała, nie mogła zatem żądać ustalenia, że była zatrudniona na stanowisku głównego księgowego z wynagrodzeniem zasadniczym 4.000 zł również po 31 sierpnia 2021 r.

W skardze kasacyjnej zaskarżającej wyrok Sądu w Okręgowego w całości powódka zarzuciła naruszenie prawa materialnego:

1. art. 65 k.c. w związku z art. 300 k.p., przez błędną jego wykładnię i niewłaściwe zastosowanie polegające na dokonaniu interpretacji oświadczenia woli pozwanego z dnia 4 maja 2021 r. w sposób sprzeczny z regułami wykładni wynikającymi z powołanego powyżej przepisu, to jest w sposób sprzeczny ze znaczeniem, jakie przypisywał mu składający oświadczenie oraz z jego rozumieniem przez powódkę, do której oświadczenie to było skierowane, a także z pominięciem dokładnej analizy całokształtu okoliczności towarzyszących wręczeniu powódce oświadczenia pozwanego, prowadzącą do przyjęcia, że oświadczenie pozwanego z dnia 4 maja 2021 r. stanowiło wypowiedzenie warunków pracy i płacy, pomimo że zamiarem pozwanego, składającego to oświadczenie, było cofnięcie

wcześniej dokonanego powierzenia obowiązków, jak też oświadczenie to nie było utożsamiane z wypowiedzeniem zmieniającym również i przez powódkę,

2. art. 42 k.p., przez niewłaściwe jego zastosowanie do oświadczenia pozwanego z dnia 4 maja 2021 r. zawierającego stwierdzenie o „cofnięciu powierzenia obowiązków” i przyjęcie, że oświadczenie to jest wypowiedzeniem zmieniającym prowadzącym do zmiany istniejącego stosunku prawnego,

3. art. 39 w związku z 43 k.p., przez jego niezastosowanie i przyjęcie, że pomimo że powódka podlegała szczególnej ochronie przed wypowiedzeniem warunków pracy i płacy, można było dokonać takiej zmiany pismem „cofającym powierzenie obowiązków”,

4. art. 189 k.p.c., przez błędną jego wykładnię prowadzącą do przyjęcia, że powódka nie miała interesu prawnego w ustaleniu treści stosunku pracy po 31 sierpnia 2021 r., mimo że nie istnieje alternatywne roszczenie, które pozwoliłoby na ochronę jej praw wobec prób wprowadzenia zmian treści stosunku pracy w drodze „cofnięcia powierzenia obowiązków”.

Skarżąca wniosła o uchylenie zaskarżonego wyroku i przekazanie sprawy do ponownego rozpoznania, ewentualnie o uchylenie zaskarżonego wyroku i rozstrzygnięcie co do istoty sprawy, stosownie do art. 398¹⁵ k.p.c. oraz o zasądzenie od pozwanego na rzecz powódki kosztów postępowania według norm przepisanych.

Strona pozwana w odpowiedzi na skargę, wniosła o jej oddalenie i zasądzenie od powódki na swoją rzecz kosztów postępowania według norm przepisanych.

Sąd Najwyższy zważył, co następuje:

Sąd drugiej instancji (za Sądem pierwszej instancji) uznał, że powódka nie miała interesu prawnego (art. 189 k.p.c.) w wytoczeniu powództwa o ustalenie treści stosunku pracy od 1 września 2021 r., ponieważ w tym zakresie przysługiwało jej inne roszczenie - wynikające z art. 45 § 1 i 2 (w związku z art. 42 § 1 k.p.). Uwzględnił natomiast powództwo, za okres wcześniejszy, tj. 1 lutego 2021 r., kiedy to na podstawie porozumienia zmieniającego z dnia 3 lutego 2020 r. powódka zatrudniona została na stanowisku głównej księgowej z wynagrodzeniem 4.000 zł (a nie, jak

twierdził pracodawca, na podstawie czasowego powierzenia jej obowiązków głównego księgowego), i z uwzględnieniem okresu trzech miesięcy odpowiadającego okresowi wypowiedzenia (od 1 czerwca do 31 sierpnia 2021 r.). Było to konsekwencją zakwalifikowania pisma z dnia 4 maja 2021 r., w którym pracodawca oświadczył, że „cofa” powódce powierzenie obowiązków głównej księgowej i przywraca ją na stanowisko zgodne z zawartą umową o pracę i porozumieniem z dnia 19 grudnia 2016 r., z wynagrodzeniem zasadniczym 3.250 zł jako wypowiedzenia zmieniającego (art. 42 k.p.) warunki pracy i płacy.

Sąd drugiej instancji przyjął, że z treści dokumentu z dnia 4 maja 2021 r. da się wywieść wniosek, że było to wypowiedzenie zmieniające, bowiem zawiera on dwa elementarne oświadczenia pozwalające na taką właśnie jego klasyfikację, czyli oświadczenie o wypowiedzeniu warunków pracy i płacy przez pracodawcę oraz propozycję nowych warunków dalszego zatrudnienia pracownika. Zdaniem Sądu, używając zwrotu „cofam powierzone obowiązki Głównego Księgowego”, wypowiedziano powódce dotychczasowe warunki zatrudnienia i jednocześnie złożono ofertę pracy na stanowisku p.o. głównego księgowego z wynagrodzeniem zasadniczym 3.250 zł.

Powyższy pogląd skarżąca zwalcza, powołując się na naruszenie art. 65 k.c. w związku z art. 300 k.p. i wywodząc, że oświadczenie z dnia 4 maja 2021 r. było „cofnięciem” wcześniej dokonanego powierzenia obowiązków, a nie wypowiedzeniem zmieniającym.

Należy zauważyć, że wypowiedzenie zmieniające (art. 42 k.p.) składa się z dwóch elementów: wypowiedzenia (zmieniającego) umowy o pracę przez pracodawcę i złożonej przez niego propozycji nowych warunków dalszego zatrudnienia pracownika. Brak któregośkolwiek z nich oznacza, że oświadczenie pracodawcy nie jest wypowiedzeniem zmieniającym, lecz stanowi inne oświadczenie woli (zob. wyroki Sądu Najwyższego z dnia 5 lipca 2012 r., I PK 51/12, OSNP 2013 nr 15-16, poz. 168; z dnia 4 lutego 2021 r., II PSKP 5/21, LEX nr 3117719). Podobnie wcześniej wypowiedział się Sąd Najwyższy w wyroku z dnia 7 stycznia 1997 r., I PKN 51/96, (OSNAPiUS 1997 nr 16, poz. 288), wskazując, że pisemne oświadczenie woli pracodawcy określające nowe zasady wynagradzania pracownika nie jest wypowiedzeniem zmieniającym, jeżeli nie zawiera oświadczenia o wypowiedzeniu

dotychczasowych warunków umowy o pracę. Tego rodzaju oświadczenie pracodawcy zostało zakwalifikowane w obu powołanych sprawach jako oferta zmiany treści umowy, której przyjęcie przez pracownika może nastąpić w sposób dorozumiany. Jednocześnie w orzecznictwie Sądu Najwyższego wyrażono pogląd, że przepisy o roszczeniach przysługujących pracownikowi z tytułu wadliwego wypowiedzenia zmieniającego (art. 45 § 1 k.p. w związku z art. 42 § 1 k.p.) stosuje się także w przypadku, gdy pracodawca nie złożył pracownikowi tego wypowiedzenia, ale dokonał czynności zmierzających do zastąpienia dotychczasowych warunków pracy i powodujących skuteczne pozbawienie pracownika stanowiska pracy (por. wyrok Sądu Najwyższego z dnia 12 października 2021 r., II PSKP 55/21, OSNP 2022 nr 6, poz. 57).

Gdyby przyznać rację pogładowi Sądu drugiej instancji, że oświadczenie z dnia 4 maja 2021 r. było wypowiedzeniem zmieniającym, wprowadziłoby dotkniętym wadami (brak uzasadnienia, brak okresu wypowiedzenia, brak pouczenia o przysługującym prawie odwołania się do sądu pracy i jego terminie, naruszenie zakazu wypowiedzania umów o pracę pracownikom w wieku przedemerytalnym – art. 39 k.p.), to byłoby ono skuteczne wobec niezaskarżenia go przez powódkę w trybie art. 45 § 1 k.p. w związku z art. 42 § 1 k.p. Modyfikowałoby ono warunki zatrudnienia od 1 września 2021 r. W tej sytuacji to nie brak interesu prawnego (art. 189 k.p.c.) przesądzałby o oddaleniu powództwa, ale jego niezasadność, bowiem skuteczność wypowiedzenia zmieniającego oznaczałaby nową treść stosunku pracy wynikającą ze zmienionych warunków zatrudnienia. Skoro umowa o pracę zostałaby skutecznie zmodyfikowana, to niezasadne byłoby powództwo o ustalenie treści stosunku pracy wedle warunków sprzed wypowiedzenia.

Taka konstatacja wynika z orzecznictwa Sądu Najwyższego, który wielokrotnie podkreślał niemożność zastosowania w przypadku wadliwości jednostronnych czynności prawnych pracodawcy rozwiązujących lub modyfikujących stosunek pracy konstrukcji nieważności czynności prawnej (art. 58 § 1 lub § 2 k.c.), gdyż byłoby to niezgodne z zasadami prawa pracy (por. wyrok z dnia 17 listopada 1997 r., I PKN 351/97, OSNAPiUS 1998 nr 17, poz. 501). W szczególności w wyroku Sądu Najwyższego z dnia 7 października 2008 r., II PK 56/08 (Monitor Prawa Pracy 2009 nr 1, s. 34) przyjęto, że każda jednostronna deklaracja pracodawcy o ustaniu

stosunku pracy, dokonana nawet z naruszeniem prawa, prowadzi do ustania stosunku pracy w terminie wskazanym przez pracodawcę, bo wszelkie jego czynności, nawet bezprawne, zmierzające do rozwiązania stosunku pracy są skuteczne i mogą być podważone wyłącznie w drodze odpowiedniego powództwa przewidzianego Kodeksem pracy (podobnie w wyrokach Sądu Najwyższego: z dnia 19 stycznia 2000 r., I PKN 495/99, OSNAPiUS 2001 nr 11, poz. 376; z dnia 29 maja 2006 r., I PK 189/05, OSNP 2007 nr 11-12, poz. 154 oraz z dnia 2 czerwca 2006 r., I PK 250/05, OSNP 2007 nr 11-12, poz. 156, Przegląd Sądowy 2007 nr 10, s. 179, z glosą A. Musiały).

Należy przyznać rację Sądowi Najwyższemu, który w przywołanym wyżej wyroku II PSKP 5/21 wyjaśnił, że obowiązki pracodawcy na tle wypowiedzenia zmieniającego nie polegają wyłącznie na wiernym powtórzeniu treści art. 42 § 2 i 3 k.p., lecz takiej konstrukcji, która za pomocą innych desygnatów uzmysławia pracownikowi określone działanie zatrudniającego. Inaczej mówiąc, nie chodzi tylko o to, czy w treści oświadczenia woli pracodawcy użyto słów „wypowiadam umowę o pracę”, lecz czy analiza całej treści spornego pisma pozwala, nadać mu cechy jednostronnej czynności prawnej modyfikującej warunki pracy i płacy. Nie może to jednak prowadzić do konstatacji, że każde bez wyjątku jednostronne oświadczenie woli pracodawcy wywołujące skutek w postaci modyfikacji warunków zatrudnienia - tak jak przy wypowiedzeniu zmieniającym - jest tym wypowiedzeniem, z pominięciem woli strony (pracodawcy) składającego to oświadczenie (art. 60 k.c.). Jest to nie do zaakceptowania zwłaszcza wtedy, gdy nie ma kontrowersji między składającym oświadczenie a jego adresatem co do znaczenia tego oświadczenia i znaczenie to potwierdzają okoliczności towarzyszące.

Jak przyjęto w uchwale siedmiu sędziów Sądu Najwyższego z dnia 29 czerwca 1995 r., III CZP 66/95 (OSN 1995 nr 12, poz. 168) oraz wyroku Sądu Najwyższego z dnia 31 maja 2017 r., V CSK 433/16 (LEX nr 2358841), przy ustalaniu sensu wyrażonego w dokumencie oświadczenia woli według rzeczywistej woli stron, miarodajne jest to, w jaki sposób adresat i odbiorca rozumieli znaczenie tego oświadczenia, nawet gdyby ich rozumienie odbiegało od obiektywnego znaczenia użytych w dokumencie słów lub zwrotów. Jeśli odbiorca oświadczenia wie, jakie znaczenie nadawała mu osoba składająca oświadczenie, wówczas wykladnia

oświadczenia woli polega na nadaniu mu takiego sensu, jaki nadał mu składający oświadczenie, a trafnie rozpoznał jego adresat. Tę dyrektywę wyraża art. 65 § 2 k.c. (nakaz badania „zgodnego zamiaru stron”).

W niniejszej sprawie, jak przyjął Sąd drugiej instancji, pracodawca uważał, że pismem z dnia 3 lutego 2020 r. powierzył powódce czasowo pełnienie obowiązków głównej księgowej, a następnie pismem z dnia 4 maja 2021 r. „cofnął” to powierzenie i zakomunikował powódce powrót na stanowisko sprzed powierzenia. W przypadku pierwszego z tych pism strony nie przyjmowały tego samego znaczenia oświadczenia woli i konieczne było przejście do wykładni obiektywnej, tj. ustalenia właściwego sensu oświadczenia woli na podstawie przypisania normatywnego, czyli tak jak adresat oświadczenia woli rozumiał lub powinien je rozumieć. Dlatego Sąd przyjął, że doszło do porozumienia zmieniającego od 1 lutego 2020 r. warunki pracy powódki w części dotyczącej stanowiska i wynagrodzenia zasadniczego, a nie czasowego powierzenia jej obowiązków głównej księgowej.

Natomiast w przypadku drugiego pisma powódka odczytała je zgodnie z intencją pracodawcy, że nie jest ono wypowiedzeniem zmieniającym, które w jej przypadku łatwo było podważyć z uwagi na ochronę przedemerytalną z art. 39 k.p., ale oświadczeniem o zakończeniu wykonywania powierzonych jej obowiązków. Nie do zaakceptowania jest zatem pogląd, że w realiach niniejszej sprawy pracodawca złożył wypowiedzenie zmieniające. Z okoliczności sprawy wynika bowiem, że pracodawca świadomie nie skorzystał z tej formy modyfikacji stosunku pracy, starał się natomiast wywołać u powódki fałszywe przeświadczenie, że tylko czasowo powierzono jej obowiązki głównej księgowej i obecnie powraca do wykonywania obowiązków sprzed powierzenia. Inaczej rzecz ujmując, pracodawca intencjonalnie nie skorzystał z instytucji wypowiedzenia zmieniającego (aby nie narazić się na jego skuteczne podważenie przed sądem z uwagi na naruszenie art. 39 k.p.), zamiast niego wyraził wolę zakończenia czasowego powierzenia obowiązków głównej księgowej i tak to też zrozumiała powódka.

Należy też zauważyć, że sztywne trzymanie się w niniejszej sprawie koncepcji, że każde bez wyjątku jednostronne oświadczenie woli pracodawcy wywołujące skutek w postaci modyfikacji warunków zatrudnienia jest wypowiedzeniem zmieniającym, prowadziłoby do pozbawienia powódki ochrony. Dopiero z

uzasadnienia wyroku powódka dowiedziała się, że pracodawca oświadczył coś innego, niż przyjęła do wiadomości, nie miała więc wcześniej możliwości dobrania adekwatnego środka ochrony (odwołania się od wypowiedzenia zmieniającego).

Z powyższych względów Sąd Najwyższy uznał, że oświadczenie z dnia 4 maja 2021 r. nie było wypowiedzeniem zmieniającym i dlatego nie doszło do skutecznej modyfikacji warunków pracy, wobec czego powódka miała interes prawny w ustaleniu treści stosunku pracy na podstawie art. 189 k.p.c.

Mając na uwadze powyższe, Sąd Najwyższy na podstawie art. 398¹⁵ § 1 k.p.c. oraz art. 108 § 2 k.p.c. w związku z art. 398²¹ k.p.c., orzekł jak w sentencji.

[az]

[ms]