



Sygn. akt II PK 404/15

WYROK W IMIENIU RZECZYPOSPOLITEJ POLSKIEJ

Dnia 8 marca 2017 r.

Sąd Najwyższy w składzie:

SSN Jerzy Kuźniar (przewodniczący)

SSA Marek Procek

SSN Maciej Pacuda (sprawozdawca)

w sprawie z powództwa M. D.

przeciwko Sądowi Rejonowemu w W.

o odszkodowanie za niezgodne z prawem wypowiedzenie zmieniające,

po rozpoznaniu na posiedzeniu niejawnym w Izbie Pracy, Ubezpieczeń
Społecznych i Spraw Publicznych w dniu 8 marca 2017 r.,

skargi kasacyjnej strony pozwanej od wyroku Sądu Okręgowego w W.

z dnia 13 sierpnia 2015 r., sygn. akt XXI Pa .../15,

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

UZASADNIENIE

Powódka M.D., po ostatecznym sprecyzowaniu roszczenia, domagała się zasądzenia na jej rzecz od pozwanego Sądu Rejonowego w W. kwoty 18.268,80 zł tytułem odszkodowania za nieuzasadnione wypowiedzenie warunków pracy i płacy.

Sąd Rejonowy – Sąd Pracy i Ubezpieczeń Społecznych w W. wyrokiem z dnia z dnia 11 lutego 2015 r. oddalił powództwo oraz zasądził od powódki na rzecz pozwanego kwotę 60 zł tytułem zwrotu kosztów zastępstwa procesowego.

Sąd Rejonowy ustalił, między innymi, że powódka pracuje w sądownictwie od 1991 r., z tym że pracę w pozwanym rozpoczęła od dnia 2 stycznia 2012 r. w następstwie przeniesienia służbowego z Sądu Okręgowego w W.. Została zatrudniona na stanowisku starszego sekretarza z funkcją kierownika sekretariatu w I Wydziale Cywilnym. Wydział ten miał duże zaległości. W dniu 19 grudnia 2013 r. ukarano powódkę karą porządkową upomnienia na piśmie w związku z niedostarczeniem w terminie raportu. Otrzymana kara porządkowa wzburzyła powódkę, w związku z czym zrezygnowała ona z pełnienia funkcji kierownika, podając jako przyczynę „brak porozumienia i wsparcia z Panem Dyrektorem”. W dniu 20 grudnia 2013 r. dyrektor sądu skierował do powódki pismo, w którym stwierdził, że zawiesza jej rezygnację z funkcji kierownika do upływu terminu na złożenie odwołania, uzyskania wyników kontroli pracy sekretariatu I Wydziału oraz sporządzenia statystyki rocznej za 2013 r. Podał też, że przewiduje, iż podejmie ostateczną decyzję do dnia 20 stycznia 2014 r. W dniu 20 stycznia 2014 r. dyrektor poinformował powódkę na piśmie, że przyjmuje jej rezygnację z funkcji kierownika i w związku z tą rezygnacją przydziela ją do pełnienia obowiązków w Oddziale Administracyjnym - Biurze Obsługi Interesantów pozwanego Sądu. Powódce zaproponowano porozumienie zmieniające warunki pracy i płacy, na mocy którego od dnia 21 stycznia 2014 r. miałyby objąć stanowisko starszego sekretarza z wynagrodzeniem 2.833 zł oraz dodatkiem za wieloletnią pracę w wysokości 20% wynagrodzenia zasadniczego. Kiedy powódka odmówiła podpisania porozumienia, dyrektor Sądu wręczył jej wypowiedzenie zmieniające warunki pracy i płacy, którego przyczyną była rezygnacja z pełnienia przez powódkę funkcji kierownika sekretariatu i odmowa przyjęcia nowych warunków pracy i płacy w ramach porozumienia zmieniającego. W wypowiedzeniu tym zaproponowano powódce takie same warunki pracy i płacy, jak w przedstawionej uprzednio propozycji porozumienia zmieniającego. Wypowiedzenie zawierało pouczenie, że jeśli przed upływem połowy okresu wypowiedzenia, tj. do dnia 17 marca 2014 r., powódka nie złoży oświadczenia o odmowie przyjęcia nowych warunków umowy o pracę, będzie

to równoznaczne z wyrażeniem zgody na proponowaną zmianę warunków umowy. W razie zaś odmowy przyjęcia zaproponowanych warunków umowy o pracę, umowa rozwiąże się z upływem okresu wypowiedzenia, tj. z dniem 30 kwietnia 2014 r. Wypowiedzenie zawierało także pouczenie, że w terminie 7 dni od dnia doręczenia pisma powódka może wnieść odwołanie do sądu pracy. W dniu 20 stycznia 2014 r. wręczono także powódce zakres czynności na stanowisku starszego sekretarza sądowego, bez funkcji z podległością służbową kierownikowi Biura Obsługi Interesantów.

Wynagrodzenie miesięczne powódki brutto liczone jak ekwiwalent za urlop wypoczynkowy wynosiło 6.089,60 zł.

Od dnia 1 marca 2014 r., na podstawie przeniesienia służbowego, za zgodą dyrektora pozwanego, powódka została zatrudniona w Sądzie Rejonowym w W..

Uwzględniając tak ustalony stan faktyczny, Sąd Rejonowy uznał, że oświadczenie woli pozwanego o zmianie warunków pracy i płacy w drodze wypowiedzenia zmieniającego zawierało wskazanie przyczyny oraz pouczenie o możliwości odwołania się do sądu pracy. Sąd Rejonowy stwierdził też, że powódka nie działała pod wpływem wad oświadczenia woli, składając oświadczenie o rezygnacji z pełnienia funkcji kierownika sekretariatu, nie zamierzała wycofywać się ze złożonego oświadczenia i nie uczyniła tego. Złożenie przez powódkę rezygnacji z pełnienia funkcji kierownika oznaczało natomiast, że powódka nie zamierzała wykonywać już pracy na dotychczasowym stanowisku. W ocenie Sądu pierwszej instancji, pozwany Sąd nie mógł zaś pozostawić rezygnacji powódki bez reakcji, gdyż był zobowiązany zapewnić ciągłość funkcjonowania sekretariatu. Pozwany musiał więc dokonać zmiany stanowiska powódki, aby mieć możliwość zatrudnienia osoby, która obejmie funkcję kierownika sekretariatu. Zdaniem Sądu Rejonowego, powódka składając rezygnację, powinna się była liczyć z tym, że pociągnie ona za sobą konieczność zmiany warunków pracy i płacy. Stanowisko, które zaproponowano powódce, tj. stanowisko starszego inspektora w biurze obsługi interesantów, odpowiadało przy tym stanowisku starszego sekretarza w wydziałach orzeczniczych, a wynagrodzenie zasadnicze zaproponowane powódce mieściło się w średniej z widełkowego zakresu wynagrodzenia przewidzianego dla stanowiska starszego inspektora, zgodnie załącznikiem nr 3 do rozporządzenia Ministra

Sprawiedliwości z dnia 16 kwietnia 2013 r. sprawie stanowisk i szczegółowych zasad wynagradzania urzędników i innych pracowników sądów i prokuratury oraz odbywania stażu urzędniczego. Sąd Rejonowy doszedł zatem do wniosku, że wypowiedzenie warunków pracy i płacy zostało przedstawione powódce zgodnie z prawem.

Sąd Okręgowy w W. wyrokiem z dnia 13 sierpnia 2015 r., wydanym na skutek apelacji wniesionej przez powódkę od wyroku Sądu pierwszej instancji, zmienił zaskarżony wyrok w ten sposób, że zasądził od pozwanego na rzecz powódki kwotę 18.268,80 zł tytułem odszkodowania wraz z ustawowymi odsetkami od dnia 3 lipca 2014 r.

Sąd drugiej instancji stwierdził, że Sąd Rejonowy prawidłowo ustalił stan faktyczny sprawy, jednakże nie podzielił oceny prawnej dokonanej przez ten Sąd. Zdaniem Sądu Okręgowego, wbrew temu, co zważył Sąd Rejonowy, wypowiedzenie zmieniające warunki pracy i płacy dokonane przez stronę pozwaną wobec powódki nie było bowiem uzasadnione, gdyż przyczyny wskazane w oświadczeniu strony pozwanej z dnia 20 stycznia 2014 r. nie uzasadniały wypowiedzenia warunków pracy i płacy „o treści, jaką zawierało powyższe oświadczenie”.

Sąd drugiej instancji zauważył, że po złożonej przez powódkę rezygnacji ze stanowiska kierowniczego zajmowała ona stanowisko starszego sekretarza, a jej wynagrodzenie podstawowe wynosiło 4.200 zł miesięcznie. Samo zaprzestanie pełnienia funkcji kierowniczej przez pracownika nie uzasadniało tak radykalnego obniżenia wynagrodzenia zasadniczego pracownika, nawet gdyby nowe wynagrodzenie było zgodne z tabelą zaszeregowania pracowników zajmujących przedmiotowe stanowisko pracy.

Sąd Okręgowy przypomniał, że powódka była długoletnim pracownikiem sądu, już wcześniej pełniła funkcję kierownika sekretariatu, nie została przez stronę pozwaną zwolniona z funkcji kierownika sekretariatu, lecz sama z niej zrezygnowała. Powódka przez kilkanaście lat pracy w sądach niejako „wypracowała sobie” więc tę wysokość wynagrodzenia, natomiast nie była ona tylko wynikiem objęcia przez powódkę funkcji kierownika sekretariatu I Wydziału Cywilnego u strony pozwanej. Dlatego też zaprzestanie zajmowania przez powódkę stanowiska

kierowniczego nie mogło być uzasadnioną przesłanką do zmniejszenia wynagrodzenia zasadniczego o około 30%. Wprawdzie, zeznający w charakterze strony pozwanej dyrektor sądu wyjaśnił, że przyczyną zmniejszenia zarobków powódki była konieczność likwidacji tzw. kominów płacowych, to jednak takiej przyczyny zmiany wysokości wynagrodzenia powódki pracodawca nie podał w wypowiedzeniu zmieniającym z dnia 20 stycznia 2014 r. Sąd rozpoznający odwołanie powódki od otrzymanego przez nią wypowiedzenia bada natomiast wyłącznie zasadność przyczyn wskazanych w oświadczeniu, które otrzymała powódka, a nie innych, wskazanych przez stronę pozwaną w toku postępowania. Ponadto, zdaniem Sądu Okręgowego, zaprzestanie pełnienia przez powódkę funkcji kierownika sekretariatu nie uzasadniało przyczyn, dla których powódka nie mogłaby nadal zajmować stanowiska starszego sekretarza sądowego i świadczyć pracy w sekretariacie wydziału, w którym pełniła funkcję kierowniczą.

Analizując drugą przyczynę wypowiedzenia zmieniającego warunki pracy i płacy powódki, Sąd drugiej instancji uznał, że i ona nie uzasadniała wypowiedzenia zmieniającego. Porozumienie stron może zmienić warunki pracy i płacy pracownika, jednak do dokonania takiej zmiany potrzebne jest zgodne oświadczenie woli pracodawcy i pracownika. Jeżeli powódka nie zaakceptowała złożonej jej przez pracodawcę propozycji zmiany umowy o pracę, do czego miała prawo, to pracodawca nie mógł zmienić warunków pracy i płacy jedynie dlatego, że pracownik odmówił przyjęcia nowych warunków pracy i płacy. Prowadziłoby to bowiem do absurdalnej sytuacji pozwalającej pracodawcy na zaproponowanie niekorzystnych warunków pracy i płacy pracownikowi, a już tylko odmowa przyjęcia tychże warunków byłaby wystarczającą przyczyną dla uznania zasadności wypowiedzenia.

Pozwany Sąd Rejonowy w W. wniósł do Sądu Najwyższego skargę kasacyjną od wyroku Sądu Okręgowego, zaskarżając ten wyrok w całości i zarzucając mu naruszenie prawa materialnego, to jest art. 45 § 1 k.p. w związku z art. 42 § 1 k.p., przez ich błędną wykładnię i niewłaściwe zastosowanie, polegające na zasądzeniu przez Sąd drugiej instancji od pozwanego na rzecz powódki odszkodowania tytułem nieuzasadnionego wypowiedzenia zmieniającego, podczas gdy stosunek pracy pomiędzy powódką a pozwanym ustał w okresie

wypowiedzenia zmieniającego, wskutek zdarzenia prawnego innego niż oświadczenie pracodawcy o wypowiedzeniu warunków pracy i płacy, w konsekwencji czego nie było podstaw do stosowania art. 45 § 1 k.p. w związku z art. 42 § 1 k.p.

Powołując się na tak sformułowany zarzut kasacyjny, skarżący wniósł o uchylenie zaskarżonego wyroku i oddalenie powództwa w całości oraz zasądzenie od powódki na rzecz pozwanego kosztów procesu za wszystkie instancje według norm przepisanych.

Na podstawie art. 398¹⁶ k.p.c. w związku z art. 415 k.p.c. skarżący wniósł także o zasądzenie od powódki rzecz pozwanego kwoty 20.551,53 zł tytułem zwrotu świadczenia spełnionego na podstawie zaskarżonego orzeczenia.

Powódka M.D. w dwóch pismach procesowych, odpowiednio z dnia 7 grudnia 2015 r. oraz z dnia 8 lutego 2017 r., wniosła o nieprzyjęcie skargi kasacyjnej do rozpoznania, ewentualnie, na wypadek przyjęcia, o jej oddalenie oraz o zasądzenie od pozwanego na rzecz powódki zwrotu kosztów zastępstwa adwokackiego za postępowanie przed Sądem Najwyższym, a także ewentualnie, na wypadek uwzględnienia skargi kasacyjnej, w związku ze zgłoszonym przez pozwanego wnioskiem restytucyjnym, na podstawie art. 398¹⁵ § 1 k.p.c., o uchylenie także wyroku Sądu pierwszej instancji i przekazanie sprawy do ponownego rozpoznania Sądowi Rejonowemu w W..

Sąd Najwyższy zważył, co następuje:

Oceniana w niniejszym postępowaniu skarga kasacyjna jest uzasadniona. Skarżący zasadnie zarzuca zaskarżonemu wyrokowi naruszenie art. 45 § 1 k.p. w związku z art. 42 § 1 k.p., przez ich niewłaściwe zastosowanie i uwzględnienie powództwa, mimo że stosunek pracy łączący strony ustał w okresie wypowiedzenia zmieniającego wskutek zdarzenia prawnego innego niż oświadczenie pracodawcy o wypowiedzeniu warunków pracy i płacy.

Wstępnie Sąd Najwyższy zauważa, iż nieprawidłowa jest ocena Sądu drugiej instancji, że podana przez pracodawcę w wypowiedzeniu warunków pracy i płacy przyczyna tego wypowiedzenia nie uzasadniała przeniesienia powódki na inne

stanowisko pracy. Tę kwestię prawidłowo rozważył Sąd Rejonowy, trafnie uznając, że w związku z rezygnacją powódki z funkcji kierownika sekretariatu I Wydziału Cywilnego pozwany miał uzasadnione podstawy do zmiany stanowiska pracy na inne stanowisko równorzędne (odpowiadające stanowisku starszego sekretarza w wydziałach orzeczniczych), wobec konieczności zatrudnienia nowej osoby na kierownicze stanowisko dotychczas zajmowane przez powódkę. Pamiętać należy, że pracodawca ma dużą swobodę w prowadzeniu polityki kadrowej i nie potrzebuje żadnych szczególnych, nadzwyczajnych przyczyn do przeniesienia pracownika na inne i, co istotne, równorzędne stanowisko w ramach prowadzonego zakładu pracy, tak jak to było w przypadku powódki. Wobec rezygnacji powódki z funkcji kierownika sekretariatu pozwany musiał znaleźć nowego pracownika na stanowisko kierownika. Nie można też było ograniczać swobody pracodawcy w podjęciu decyzji, czy na to stanowisko wyznaczyć kogoś z pracowników Wydziału Cywilnego, czy też zatrudnić nowego pracownika lub przenieść pracownika z innego wydziału. Pozwany mógł zatem przenieść powódkę na inne, równorzędne stanowisko, aby zwolnić miejsce dla innego pracownika, który miałby zająć miejsce kierownika sekretariatu.

Należy natomiast zgodzić się z Sądem Okręgowym w zakresie dotyczących oceny drugiej z podanych przez pozwanego przyczyn wypowiedzenia zmieniającego, to jest odmowy przyjęcia nowych warunków pracy i płacy w ramach porozumienia zmieniającego. Ma bowiem rację Sąd drugiej instancji, stwierdzając, że porozumienie zmieniające wymaga zgodnych oświadczeń woli pracodawcy i pracownika. Obie strony mają zaś pełną swobodę co do złożenia takich oświadczeń i żadna z nich nie może czynić zarzutu drugiej stronie, że ta na złożenie takiego oświadczenia woli nie przystała. Odmowa przyjęcia warunków zaproponowanych pracownikowi przez pracodawcę w porozumieniu zmieniającym nie może więc stanowić uzasadnionej przyczyny wypowiedzenia zmieniającego w rozumieniu art. 45 § 1 k.p. w związku z art. 42 § 1 k.p.

Trafne jest również stanowisko Sądu Okręgowego dotyczące zasadności obniżenia wynagrodzenia powódki w następstwie dokonanego wobec niej wypowiedzenia zmieniającego. Nie ulega bowiem wątpliwości, że podana w tym wypowiedzeniu przyczyna, to jest rezygnacja z funkcji kierownika sekretariatu, o ile

uzasadniała samo wypowiedzenie zmieniające, to w żadnym razie nie uzasadniała jednak tak drastycznego obniżenia wynagrodzenia zasadniczego powódki. W wyniku rezygnacji ze sprawowanej funkcji powódka utraciła dodatek funkcyjny, co wobec podjętych przez nią działań i decyzji jest oczywiste, jednak rezygnacja z zajmowanej funkcji i przeniesienie na nowe stanowisko pracy, równorzędne wobec stanowiska zajmowanego dotychczas, nie może samo w sobie usprawiedliwiać tak znacznego obniżenia wynagrodzenia zasadniczego (z 4.200 zł do 2.833 zł). Wymaga zaś podkreślenia, że zarówno wynagrodzenie zasadnicze otrzymywane przez powódkę przed zmianą stanowiska, jak i zaproponowane jej nowe wynagrodzenie zasadnicze mieściło się w zakresie przewidzianym w załączniku nr 3 rozporządzenia Ministra Sprawiedliwości z dnia 16 kwietnia 2013 r. sprawie stanowisk i szczegółowych zasad wynagradzania urzędników i innych pracowników sądów i prokuratury oraz odbywania stażu urzędniczego, a zatem nie było potrzeby zmiany - zwłaszcza tak drastycznej - wynagrodzenia powódki wobec zmiany jej stanowiska pracy polegającego wyłącznie na pozbawieniu jej sprawowanej dotychczas funkcji i zatrudnieniu na stanowisku równorzędnym. Jak słusznie zauważył też Sąd odwoławczy, otrzymywana przez powódkę stawka wynagrodzenia podstawowego nie wynikała jedynie ze sprawowanej przez nią funkcji kierownika sekretariatu. Powódka jest wieloletnim pracownikiem sądownictwa, pracowała na stanowisku starszego sekretarza, a zajmowane u pozwanego stanowisko kierownika sekretariatu nie było pierwszym zajmowanym przez nią stanowiskiem kierowniczym. Otrzymywana przez nią stawka wynagrodzenia wynikała zatem z jej długiego stażu pracy oraz doświadczenia i wiedzy zdobytej podczas dotychczasowego zatrudnienia w sądownictwie. Te cechy i umiejętności powódki nie ulegały zmianie w związku ze zmianą jej stanowiska pracy, a zatem zmiana ta nie mogła uzasadniać tak znacznego obniżenia jej wynagrodzenia podstawowego. Prawdłowo zauważył przy tym Sąd Okręgowy, że nie mogą mieć znaczenia w tym zakresie zeznania dyrektora pozwanego sądu, z których wynikało, że obniżenie wynagrodzenia powódki było w istocie spowodowane koniecznością likwidacji „kominów płacowych” u pozwanego. Ta przyczyna nie została bowiem podana powódce w treści wypowiedzenia warunków pracy i płacy, nie została jej również przekazana w żaden inny sposób,

zatem Sądy rozpoznające niniejszą sprawę nie mogły brać jej pod uwagę. Oceniając prawdziwość i zasadność przyczyn wypowiedzenia, jak również wypowiedzenia zmieniającego Sądy mogą brać pod uwagę jedynie przyczyny wskazane przez pracodawcę w wypowiedzeniu, choćby w sposób ogólny, jeżeli są one oczywiste lub były znane pracownikowi (por. wyrok Sądu Najwyższego z dnia 8 marca 2012 r., III PK 59/11; postanowienie Sądu Najwyższego z dnia 24 września 2015 r., I PK 343/14).

O zasadności ocenianej skargi kasacyjnej decyduje jednak to, że Sąd Okręgowy pominął całkowicie w swoich rozważaniach skutki dokonanej w okresie wypowiedzenia (już od dnia 1 marca 2014 r.) zmiany miejsca wykonywania przez powódkę pracy, która nastąpiła na podstawie przeniesienia służbowego. W wyniku trójstronnego porozumienia pomiędzy powódką, dyrektorem Sądu Rejonowego oraz dyrektorem pozwanego Sądu, powódka została bowiem przeniesiona do pracy w Sądzie Rejonowym.

Należy w związku z tym podkreślić, że w wyniku zawartego porozumienia doszło do zmiany podmiotowej po stronie pracodawcy i rozwiązania łączącego powódkę z pozwanym stosunku pracy oraz do nawiązania stosunku pracy powódki z nowym pracodawcą. W relacji powódki z pozwanym odpowiadało ono zatem w skutkach cofnięciu wypowiedzenia przez pracodawcę za zgodą pracownika. Nie ulega bowiem wątpliwości, że zawarcie przez strony porozumienia w kwestii podjęcia pracy u innego pracodawcy oznaczało, iż intencją zarówno powódki, jak i pozwanego było definitywne rozwiązanie łączącego strony stosunku pracy i umożliwienie powódce wykonywania pracy na rzecz nowego pracodawcy. Wbrew twierdzeniom powódki, nie był to zaś skutek dokonanego wypowiedzenia warunków pracy i płacy, nie modyfikował on bowiem w sposób jednostronny stosunku pracy powódki, ale był wynikiem zawartego porozumienia. Warto przy tym zauważyć, że w orzecznictwie Sądu Najwyższego prezentowany jest pogląd, zgodnie z którym wyrażenie przez pracodawcę zgody na rozwiązanie stosunku pracy w drodze porozumienia stron, w sytuacji gdy wcześniej złożył jednostronne oświadczenie woli o rozwiązaniu tego stosunku pracy oznacza, że cofnął w sposób dorozumiany wcześniejsze oświadczenie (por. wyroki Sądu Najwyższego: z dnia 29 września 1998 r., I PKN 346/98, OSNAPiUS 1999 nr 20, poz. 652; z dnia 8 stycznia 2010 r.,

III PK 47/09, LEX nr 578144). W ocenie Sądu Najwyższego w obecnym składzie, nie ma przeszkód, aby prezentowany pogląd odnieść również do przypadku dokonania przez pracodawcę nie wypowiedzenia definitywnego, lecz jedynie wypowiedzenia zmieniającego. Jeśli zatem doszło do dorozumianego cofnięcia przez pracodawcę oświadczenia woli dotyczącego wypowiedzenia warunków pracy i płacy, na które pracownik wyraził zgodę (bowiem nie można dokonać przeniesienia służbowego do innego sądu bez zgody pracownika), to stwierdzić należy, że nie doszło równocześnie (i nie mogło dojść) do zmaterializowania się skutków dokonanego uprzednio wypowiedzenia zmieniającego, co czyniło je bezskutecznym i nie mogło rodzić obowiązku odszkodowawczego po stronie pracodawcy. Choć bowiem obowiązek odszkodowawczy określony w art. 45 § 1 k.p. przysługuje niezależnie od szkody faktycznie poniesionej w wyniku dokonanego niezgodnego z prawem wypowiedzenia, to jednak zawarta w tym przepisie regulacja zakłada, że odszkodowanie zastępuje jako roszczenie alternatywne żądanie reaktywacji stosunku pracy. Zgłoszenie takiego roszczenia powoduje zatem, że skutek wypowiedzenia nastąpi, to znaczy dojdzie do rozwiązania stosunku pracy. Odpowiednie, na podstawie art. 42 § 1 k.p., stosowanie art. 45 § 1 k.p. oznacza zaś, że odszkodowania można skutecznie dochodzić tylko wtedy, gdy ziścił się skutek wypowiedzenia zmieniającego, polegający na zmianie warunków pracy i płacy lub na rozwiązaniu stosunku pracy w przypadku nieprzyjęcia przez pracownika warunków zaproponowanych mu w wypowiedzeniu. Słuszności tej tezy nie podważa powołana przez stronę powodową uchwała Sądu Najwyższego z dnia 9 listopada 1990 r., III PZP 19/90, w której Sąd Najwyższy wyjaśnił, że pracownikowi, który nie złożył oświadczenia o odmowie przyjęcia zaproponowanych mu w wypowiedzeniu warunków pracy lub płacy i którego stosunek pracy nie uległ rozwiązaniu, a został jedynie przekształcony, przysługuje odszkodowanie na zasadach określonych w art. 45 i 47¹ k.p. w związku z art. 42 § 1 k.p. Należy bowiem zauważyć, że w tym przypadku Sąd Najwyższy również odnosił się do sytuacji, w której nastąpił skutek dokonanego wypowiedzenia zmieniającego, natomiast jak zostało to wyżej podniesione, w okolicznościach niniejszej sprawy skutek wypowiedzenia nie nastąpił, bowiem w okresie wypowiedzenia doszło do rozwiązania łączącego powódkę i pozwanego

stosunku pracy na mocy trójstronnego porozumienia stron, co w swoich skutkach było tożsame z cofnięciem przez pracodawcę wypowiedzenia za zgodą pracownika.

Pomimo zasadności skargi kasacyjnej Sąd Najwyższy nie mógł orzec zgodnie z wniesionym przez skarżącego wnioskiem reformatoryjnym. Wnioskowi temu towarzyszył bowiem, oparty na podstawie art. 398¹⁶ k.p.c. w związku z art. 415 k.p.c., wniosek restytucyjny.

Wypada zatem przypomnieć, że zgodnie z uchwałą składu siedmiu sędziów Sądu Najwyższego z dnia 11 lipca 2012 r., II PZP 1/12 (OSNP 2013 nr 5-6, poz. 49; OSNC 2013 nr 4, poz. 43), art. 415 zdanie pierwsze k.p.c. w związku z art. 398¹⁵ § 1 k.p.c. (i odpowiednio art. 398¹⁶ k.p.c.) nie stanowi materialnoprawnej podstawy roszczenia o zwrot spełnionego lub wyegzekwowanego świadczenia. Podstawę taką stanowią odpowiednie przepisy prawa materialnego w szczególności przepisy o bezpodstawnym wzbogaceniu (art. 405 i następne k.c.). Żadnego z tych przepisów skarżący jednak nie powołuje. Należy wszakże podkreślić, że zgodnie z utrwalonym już orzecnictwem Sądu Najwyższego złożenie wniosku restytucyjnego uniemożliwia wydanie wyroku reformatoryjnego, choćby spełnione były przesłanki z art. 398¹⁶ zdanie pierwsze k.p.c. i wymusza wydanie wyroku kasacyjnego na podstawie art. 398¹⁵ § 1 k.p.c. (por. T. Ereciński [w:] System Prawa Procesowego Cywilnego. Środki zaskarżenia, pod red. J. Gudowskiego, tom III, cz. 2, Warszawa 2013, s. 1080-1081), bowiem rozpoznanie wniosku restytucyjnego wymaga zachowania konstytucyjnego standardu postępowania dwuinstancyjnego (por. także wyroki Sądu Najwyższego: z dnia 3 lipca 2013 r., I PK 62/13, OSNP 2014 nr 11, poz. 155; z dnia 13 marca 2014 r., I PK 193/13, LEX nr 1446439).

Kierując się przedstawionymi motywami oraz opierając się na treści art. 398¹⁵ § 1 k.p.c., a w odniesieniu do kosztów postępowania kasacyjnego na art. 108 § 2 w związku z art. 398²¹ k.p.c., Sąd Najwyższy orzekł jak w sentencji.