



Sygn. akt II PSKP 115/21

WYROK W IMIENIU RZECZYPOSPOLITEJ POLSKIEJ

Dnia 4 października 2022 r.

Sąd Najwyższy w składzie:

Prezes SN Piotr Prusinowski (przewodniczący)
SSN Bohdan Bieniek (sprawozdawca)
SSN Krzysztof Staryk

w sprawie z powództwa A. W.
przeciwko Instytutowi Transportu Samochodowego w W.
o ustalenie stosunku pracy,
po rozpoznaniu na posiedzeniu niejawnym w Izbie Pracy i Ubezpieczeń
Społecznych w dniu 4 października 2022 r.,
skargi kasacyjnej strony pozwanej od wyroku Sądu Okręgowego Warszawa - Praga
w Warszawie
z dnia 11 grudnia 2019 r., sygn. akt VII Pa 73/19, VII Pz 41/19,

- 1. oddala skargę kasacyjną,**
- 2. zasądza od pozwanego na rzecz powoda kwotę 240
(dwieście czterdzieści) zł tytułem zwrotu kosztów procesu w
postępowaniu kasacyjnym.**

UZASADNIENIE

Sąd Rejonowy dla Warszawy Pragi-Północ w Warszawie, po ponownym rozpoznaniu sprawy, wyrokiem z dnia 15 kwietnia 2019 r., ustalił, że między

powodem A. W., a pozwanym Instytutem Transportu Samochodowego w W. istniał stosunek pracy od 1 stycznia 2014 r. do 10 marca 2014 r., a powód był zatrudniony w tym okresie w pełnym wymiarze czasu pracy na stanowisku adiunkta, za wynagrodzeniem miesięcznym w kwocie 7.462,00 zł. W pozostałym zakresie Sąd pierwszej instancji oddalił powództwo.

W sprawie ustalono, że w dniu 7 marca 1988 r. A. W. zawarł z Instytutem Transportu Samochodowego w W. (dalej jako ITS lub Instytut) umowę o pracę na czas nieokreślony w wymiarze pełnego etatu z powierzaniem obowiązków starszego specjalisty w Laboratorium Głównym. Ostatnio był zatrudniony na stanowisku adiunkta. Dodatkowo, w okresach od 1 lipca 2005 r. do 30 czerwca 2010 r. i od 30 września 2010 r. do 30 września 2013 r., pełnił funkcję dyrektora Instytutu.

Minister Transportu, Budownictwa i Gospodarki Morskiej pismem z dnia 27 września 2013 r. odwołał A. W. ze stanowiska dyrektora ITS z dniem 30 września 2013 r., wskazując jako podstawę art. 26 ust. 2 ustawy z dnia 30 kwietnia 2010 r. o instytutach badawczych (jednolity tekst: Dz.U. z 2022 r., poz. 498).

Powód w dniu 4 grudnia 2013 r. skierował do kierownika ITS pismo, w którym zwrócił się o zatrudnienie na właściwie wyznaczonym stanowisku w celu realizacji projektów badawczych – jako ich kierownik od dnia 1 stycznia 2014 r. Wskazał, że jest kierownikiem projektów, szczegółowo w tym piśmie wymienionych. Pismem z dnia 11 grudnia 2013 r. M. Ś. poinformował powoda, że do czasu wyjaśnienia sprawy prowadzonej przez Prokuraturę nie widzi możliwości zatrudnienia w ITS. A. W. do dnia 31 grudnia 2013 r. przebywał na urlopie wypoczynkowym, a do 31 marca 2014 r. nie pracował, oczekując na decyzję, czy może wrócić do pracy na stanowisku adiunkta. W dniu 31 grudnia 2013 r. Instytut wystawił powodowi świadectwo pracy, które ten otrzymał w dniu 8 stycznia 2014 r.

W dniu 10 marca 2014 r. powód skierował do ITS pismo w sprawie dopuszczenia do pracy na stanowisku adiunkta. W odpowiedzi M. Ś. poinformował powoda, że brak jest podstaw do uwzględnienia jego wniosku, bo odwołanie ze stanowiska dyrektora jest równoznaczne z rozwiązaniem, z dniem 31 grudnia 2013 r., stosunku pracy na stanowisku adiunkta. Zdaniem pozwanego, doszło do przekształcenia stosunku pracy łączącego strony w stosunek pracy z powołania,

który uległ rozwiązaniu w następstwie odwołania powoda z zajmowanego stanowiska dyrektora.

Z kolei pismem z dnia 25 marca 2014 r. powód zwrócił się do Ministerstwa Nauki i Szkolnictwa Wyższego o wyjaśnienie czy odwołanie ze stanowiska dyrektora Instytutu jest równoważne z rozwiązaniem stosunku pracy z tym pracodawcą. W odpowiedzi uzyskał informację, że powołanie pracownika instytutu badawczego na stanowisko dyrektora nie ma wpływu na zmianę charakteru jego dotychczasowego stosunku pracy.

W dniu 1 kwietnia 2014 r. powód podpisał z Instytutem Mechaniki Precyzyjnej w W. umowę o pracę na okres próbny od 1 kwietnia 2014 r. do 30 czerwca 2014 r. i został zatrudniony w wymiarze pełnego etatu na stanowisku Głównego Specjalisty. Następnie w dniu 30 czerwca 2014 r. zawarł z tym samym pracodawcą umowę o pracę na czas określony od 1 lipca 2014 r. do 31 maja 2015 r.

Sąd pierwszej instancji wskazał, że związany jest oceną prawną wyrażoną kolejno przez Sąd Najwyższy w wyroku z dnia 6 kwietnia 2017 r. (II PK 39/16) oraz przez Sąd Okręgowy Warszawa - Praga w Warszawie w wyroku z dnia 7 grudnia 2017 r. (VII Pa 92/17).

W ocenie Sądu Rejonowego, nie doszło do ustania stosunku pracy między stronami w związku z odwołaniem powoda z funkcji dyrektora, to jest z dniem 31 grudnia 2013 r. Oświadczenie o rozwiązaniu stosunku pracy, złożone przez pozwanego, miało natomiast miejsce w dniu 10 marca 2014 r. W oświadczeniu tym pozwany wskazał, że stosunek pracy ustał z dniem 31 grudnia 2013 r. Tymczasem oświadczenie pozwanego nie może mieć mocy wstecznej, zwłaszcza gdy z jego treści nie wynikało, czy ustanie zatrudnienia nastąpiło w drodze wypowiedzenia albo bez wypowiedzenia. W związku z tym w drodze wykładni treści oświadczenia woli (art. 65 § 1 k.c. w związku z art. 300 k.p.) Sąd Rejonowy ocenił, że stosunek pracy ustało dopiero w dniu 10 marca 2014 r.

Sąd Okręgowy Warszawa - Praga w Warszawie, wyrokiem z dnia 11 grudnia 2019 r., odrzucił apelację powoda (pkt I), zmienił zaskarżony wyrok (pkt II i III) i ustalił istnienie stosunku pracy powoda z pozwanym na podstawie umowy o pracę od 11 marca 2014 r. do 15 kwietnia 2019 r., na stanowisku adiunkta w pełnym wymiarze czasu pracy, z wynagrodzeniem wynoszącym miesięcznie: a) w okresie

od 11 marca 2014 r. do 31 grudnia 2014 r. - 7.642,00 zł; b) w 2015 r. - 7.547,00 zł; c) w 2016 r. - 7.677,00 zł; d) w 2017 r. - 7.791,00 zł; e) w 2018 r. - 7.844,00 zł; f) w okresie od 1 stycznia 2019 r. do 15 kwietnia 2019 r. - 7.860,00 zł., oddalając powództwo w pozostałym zakresie.

W pierwszej kolejności Sąd Okręgowy wskazał, że przedmiotem oceny prawnej były okoliczności związane z oceną, jakie skutki odniosło oświadczenie pozwanego z dnia 10 marca 2014 r. i czy stanowiło ono oświadczenie woli o rozwiązaniu stosunku pracy, a także jakie znaczenie można przypisać faktowi podjęcia przez powoda pracy od dnia 1 kwietnia 2014 r.

Sąd Okręgowy uzupełnił postępowanie dowodowe o dodatkowe okoliczności, zgodnie z którymi A. Ł. - kierownik kadr - przyznała, że nie otrzymała polecenia od M. Ś., aby informować powoda o ustaniu jego zatrudnienia oraz takiej treści wiadomości nie przekazywała pracownikowi. Nadto M. Ś. wyraźnie zeznał, że sam nie składał powodowi oświadczenia o wypowiedzeniu umowy o pracę.

Sąd Okręgowy podkreślił, że był związany stanowiskiem Sądu drugiej instancji, że nie doszło do ustania zatrudnienia w dniu 31 grudnia 2013 r. i tym samym obecnie nie można tego podważyć (vide art. 386 § 6 k.p.c.). Po drugie, skoro Sąd Rejonowy ustalił istnienie stosunku pracy od 1 stycznia do 10 marca 2014 r., to pozwany nie zaskarżył tego rozstrzygnięcia, które stało się prawomocne.

W dalszej części Sąd Okręgowy wskazał, że oświadczenie złożone powodowi w dniu 10 marca 2014 r. nie spełnia cech oświadczenia woli. W doktrynie i orzecznictwie nigdy nie budziło wątpliwości, że rozwiązanie umowy o pracę jest jednostronnym oświadczeniem woli, które wywołuje skutek w chwili złożenia go pracownikowi w taki sposób, aby mógł zapoznać się z jego treścią. Dlatego też nie może być zastąpione przez samo tylko stwierdzenie rozwiązania stosunku pracy w doręczonym pracownikowi świadectwie pracy. Pracodawca musi zatem wobec pracownika wyrazić w sposób wyraźny albo dorozumiany wolę wywołania określonego skutku, a czynność, która takiego przejawu nie ma nie może wywołać określonego skutku.

Zdaniem Sądu Okręgowego, Sąd Rejonowy nie wyjaśnił, z jakiej przyczyny oświadczeniu z 10 marca 2014 r. nadał charakter oświadczenia woli. O ile, Sąd Rejonowy wskazał, że powód w tej dacie uzyskał jasny i oczywisty komunikat

pracodawcy co do tego, czy pozostaje w stosunku pracy, a niedługo potem znalazł nowe zatrudnienie (w dniu 1 kwietnia 2014 r.), o tyle Sąd Okręgowy podkreślił, że tego komunikatu nie należy traktować na równi z oświadczeniem woli. Zdaniem Sądu Okręgowego, zachowanie powoda, polegające na podjęciu nowej pracy, nie można interpretować jako okoliczności przemawiającej za stanowiskiem, że z dniem 10 marca 2014 r. nastąpiło rozwiązanie stosunku pracy w wyniku złożonego w tym dniu oświadczenia woli reprezentanta pracodawcy.

Sąd odwoławczy przyjął, że zarówno powód, jak i M. Ś., reprezentujący pozwanego, w dacie sporządzenia i doręczenia powodowi pisma z dnia 10 marca 2014 r., nie traktowali tego jako oświadczenia woli o rozwiązaniu stosunku pracy, zgodnie z datą w nim wskazaną. Wcześniej bowiem, dyrektor M. Ś. odpowiedział na wniosek powoda o dopuszczenie do pracy wskazując, że jest to niemożliwe z uwagi na przekształcenie, a następnie rozwiązanie stosunku pracy z dniem 31 grudnia 2013 r.

Sąd Okręgowy podsumował, że zgromadzony materiał dowodowy nie dał podstawy do przyjęcia, by w dniu 10 marca 2014 r. doszło do złożenia powodowi oświadczenia woli o rozwiązaniu z nim stosunku pracy. Pozwany nie wykazał, by po dniu 10 marca 2014 r. kierował do powoda oświadczenia o rozwiązaniu umowy o pracę.

W związku z powyższym Sąd Okręgowy orzekł na podstawie art. 386 § 1 k.p.c.

Skargę kasacyjną wywiódł pełnomocnik Instytutu, zaskarżając wyrok Sądu Okręgowego w części (pkt II, podpunkt 1 i 3 oraz pkt III i IV). W podstawach skargi kasacyjnej wskazał na naruszenie prawa materialnego, to jest: art. 30 § 1 k.p., a nadto art. 60 i 65 § 1 i 2 k.c. w związku z art. 300 k.p., przez ich niewłaściwe zastosowanie, a mianowicie wadliwego uznania, że nie doszło do rozwiązania łączącego strony umownego stosunku pracy, mimo doręczenia powodowi oświadczenia pozwanego z dnia 9 grudnia 2013 r., ewentualnie złożenia powodowi w grudniu 2013 r. ustnego oświadczenia o rozwiązaniu z nim stosunku pracy a przekazanego mu przez posłańca działającego na polecenie przedstawiciela Instytutu, ewentualnie uznania, że do rozwiązania łączącego strony umownego stosunku pracy doszło w sposób dorozumiany, bądź do wypowiedzenia umowy o

pracę stron na skutek oświadczenia pozwanego zawartego w piśmie z dnia 10 marca 2014 r. i w rezultacie przyjęcie, że oświadczenia te stanowiły jedynie oświadczenia wiedzy, podczas gdy z przeprowadzonych w toku procesu przed Sądem pierwszej instancji ustaleń faktycznych wynika, że były to oświadczenia woli skutkujące wypowiedzeniem łączącego strony umownego stosunku pracy, co z kolei w zakresie granic zaskarżenia apelacją powoda z dnia 27 maja 2019 r. winno skutkować uznaniem przez Sąd drugiej instancji nieistnienia, po dniu 10 marca 2014 r., umownego stosunku pracy i oddaleniem apelacji powoda w tym zakresie.

Ponadto skarżący wskazał na naruszenie przepisów postępowania, a mianowicie art. 365 § 1 i 366 k.p.c. w związku z art. 382, 384 i 386 § 6 k.p.c. w związku z art. 398²⁰ k.p.c., które to uchybienie miało istotny wpływ na wynik sprawy, bowiem odmowa przeprowadzenia przez Sąd drugiej instancji ponownej oceny twierdzeń i zarzutów pozwanego podniesionych w toku procesu przed Sądem pierwszej instancji, na które pozwany wskazał w odpowiedzi na apelację, a to w konsekwencji uznania przez Sąd drugiej instancji niedopuszczalności ponownej oceny twierdzeń i zarzutów pozwanego jako konsekwencję: (a) poglądu prawnego zawartego w uzasadnieniu wyroku Sądu Okręgowego Warszawa - Praga w Warszawie z dnia 7 grudnia 2017 r., co do braku rozwiązania łączącego strony umownego stosunku pracy oraz (b) niezaskarżania przez pozwanego wyroku Sądu Rejonowego dla Warszawy - Pragi Północ w Warszawie z dnia 15 kwietnia 2019 r., w zakresie rozstrzygnięcia zawartego w punkcie 1 tego wyroku, w którym sąd ten ustalił istnienie łączącego strony umownego stosunku pracy i w okresie od 1 stycznia 2014 r. do 10 marca 2014 r.

Mając powyższe na uwadze, skarżący wniósł o uchylenie wyroku Sądu Okręgowego Warszawa - Praga w Warszawie i przekazania sprawy temu Sądowi do ponownego rozstrzygnięcia wraz z rozstrzygnięciem o kosztach postępowania kasacyjnego, ewentualnie, na wypadek uznania, że zachodzi jedynie naruszenie przepisów prawa materialnego uchylenie zaskarżonego wyroku i jego zmianę przez oddalenie apelacji powoda w całości i zasądzenie od niego na rzecz pozwanego kosztów procesu, w tym kosztów zastępstwa procesowego według norm przepisanych, a dodatkowo orzeczenie o zwrocie spełnionego przez pozwanego na rzecz powoda świadczenia w wysokości 22.593,00 zł.

Sąd Najwyższy zważył, co następuje:

Skarga kasacyjna nie zasługuje na uwzględnienie. Zgodnie z art. 398²⁰ k.p.c. sąd powszechny jest związany wykładnią prawa dokonaną w sprawie przez Sąd Najwyższy. Instytucja związania nie ma charakteru bezwzględnego, bowiem może na nią wywrzeć wpływ poszerzenie materiału dowodowego, lecz oznacza, że wykładnia przepisów zastosowana przez sąd ponownie rozpoznający sprawę powinna pokrywać się z rozumieniem przepisów przez Sąd Najwyższy (zob. T. Zembrzusi: Kodeks postępowania cywilnego. Komentarz [red.] P. Ryłski, Warszawa 2021).

W przedmiotowym sporze wypowiedział się już Sąd Najwyższy, który w wyroku z dnia 6 kwietnia 2017 r., II PK 39/16 (LEX nr 2288093) stwierdził, że między stronami nie doszło do dorozumianej zmiany treści stosunku pracy i nawiązania, w miejsce umownego, stosunku pracy na podstawie powołania w rozumieniu art. 68 § 1 k.p. Powołanie miało jedynie znacznie funkcyjno-organizacyjne, zaś podstawy prawne nie otwierały drogi (nie obligowały) do nawiązania stosunku pracy w związku z powierzeniem funkcji dyrektora jednostki. Jako takie powołanie nie uchylało więc umownego stosunku pracy i wraz z zakończeniem pełnienia funkcji powód był uprawniony do kontynuowania pracy na stanowisku wynikającym z umowy o pracę.

W tym też kontekście sprawę rozpoznały sądy powszechne. Sąd pierwszej instancji ustalił istnienie stosunku pracy powoda na podstawie umowy o pracę od 1 stycznia 2014 r. do 10 marca 2014 r., zaś Sąd drugiej instancji poszerzył pracownicze zatrudnienie i wskazał dodatkowo okres od 11 marca 2014 r. do 15 kwietnia 2019 r.

Niezależnie od powyższej perspektywy źródło wątpliwości tkwi w ocenie skutków oświadczenia pozwanego z dnia 10 marca 2014 r. Chodzi o to, czy było ono oświadczeniem woli w przedmiocie rozwiązania stosunku pracy. Dodatkowym wątkiem w sprawie był fakt, że powód od 1 kwietnia 2014 r. podjął inną pracę zarobkową.

Jednak rozpoznanie skargi kasacyjnej należy rozpocząć od oceny zarzutów procesowych, bowiem potencjalne wady w obszarze ustaleń faktycznych będą miały (będą mogły mieć) wpływ na ocenę prawa materialnego. W tej mierze skarżący nie wskazał na normy prawne, które wywarły istotny wpływ na wynik sprawy. I tak, art. 365 k.p.c. nie reguluje wprost granic przedmiotowych mocy wiążącej, to jest zakresu ustaleń, które wiążą inne sądy w późniejszych postępowaniach. Powagą rzeczy osądzonej (art. 366 k.p.c.) objęte jest to, co w związku z podstawą sporu stanowiło przedmiot rozstrzygnięcia. Założenie to jest trafne, za czym przemawia ścisły związek między negatywną przesłanką procesową w postaci powagi rzeczy osądzonej, a pozytywnym oddziaływaniem prawomocnego orzeczenia w postaci jego mocy wiążącej. Obie instytucje są wobec siebie komplementarne i służą temu samemu celowi - zabezpieczeniu stabilności prawomocnego orzeczenia sądowego, zarówno w razie ponownego wytoczenia powództwa w tej samej sprawie, jak i w przypadku wytoczenia powództwa w innej sprawie, której rozstrzygnięcie zależy od oceny kwestii przesądzonej uprzednio prawomocnym orzeczeniem. Spostrzeżenie to znajduje odzwierciedlenie w ujmowaniu powagi rzeczy osądzonej i mocy wiążącej jako dwóch aspektów prawomocności materialnej orzeczenia (por. uchwały Sądu Najwyższego: z dnia 19 grudnia 2003 r., III CZP 95/03, OSNC 2005 nr 2, poz. 25; z dnia 20 listopada 2015 r., III CZP 17/15, OSNC 2016 nr 4, poz. 40 oraz wyrok Sądu Najwyższego z dnia 6 marca 2014 r., V CSK 203/13, OSNC 2015 nr 2, poz. 23). Z kolei przedmiot sporu w ujęciu art. 321 § 1 k.p.c. jest określony żądaniem pozwu i okolicznościami faktycznymi przytoczonymi w celu jego uzasadnienia. Inaczej mówiąc, chodzi o rozstrzygnięcie żądania w takim kształcie, w jakim było ono dochodzone w chwili miarodajnej dla orzekania (art. 316 § 1 k.p.c.). Konsekwentnie, nie są objęte mocą wiążącą, na co trafnie zwrócił uwagę Sąd odwoławczy, kwestie wstępne, które sąd rozstrzyga dążąc do wydania rozstrzygnięcia o żądaniu. Dotyczy to tym bardziej ustaleń faktycznych służących podjęciu tego rozstrzygnięcia. Pogląd ten znajduje osadzenie w fundamentalnej dla procesu cywilnego zasadzie dyspozycyjności i koresponduje z wyjątkowym charakterem odstępstw od swobody jurysdykcyjnej sądu. Pozwala on także uniknąć ewentualnej petryfikacji błędnych ustaleń faktycznych i wpisuje się w ugruntowany w

orzecznictwie, trafny, pogląd, że prawomocnością materialną wyroku jest objęta treść sentencji, jako odzwierciedlająca rozstrzygnięcie o żądaniu, nie uzyskując natomiast powagi rzeczy osądzonej, a tym samym także mocy wiążącej, zawarte w uzasadnieniu poglądy interpretacyjne i ustalenia faktyczne, choć te ostatnie mogą i nierzadko muszą służyć wyjaśnieniu tego, o czym rozstrzygnięto w sentencji (zob. wyrok Sądu Najwyższego z dnia 26 maja 2017 r., I CSK 464/16, LEX nr 2312037).

Sumując, Sąd Okręgowy nie dopuścił się naruszenia art. 365 § 1 k.p.c. zwłaszcza w kontekście istnienia interesu prawnego powoda odnośnie do ustalenia istnienia stosunku pracy od 1 stycznia 2014 r., bowiem dopiero od tego dnia pozwany kwestionował istnienie stosunku pracy, zaś do końca 2013 r. zatrudnienie było bezsporne. Idąc dalej, sfera oceny dowodów i dokonane na ich podstawie ustalenia faktyczne nie należą do treści art. 386 § 6 k.p.c. Sąd drugiej instancji może dokonać ustaleń faktycznych odmiennych od ustaleń sądu pierwszej instancji (art. 382 k.p.c.), na przykład po uzupełnieniu materiału dowodowego, co potwierdza, że związanie oceną prawną oraz wskazaniem co do dalszego postępowania nie obejmuje tej sfery sprawy (w sprawie dotyczyło to oceny pisma pozwanego z dnia 10 marca 2014 r., które w ocenie Sądu Okręgowego nie stanowiło oświadczenia woli pracodawcy o rozwiązaniu umowy o pracę). Odmienne oczekiwania skarżącego co do oceny dowodów i dokonania ustaleń faktycznych przez Sąd Okręgowy ponownie rozpoznający sprawę nie mogą stanowić podstawy do twierdzenia, że Sąd pierwszej instancji naruszył art. 386 § 6 k.p.c. Wskazania, o których mowa w art. 386 § 6 k.p.c., nie mogą ingerować w przyznany sądowi orzekającemu, wynikający z art. 233 § 1 k.p.c., zakres swobody w ocenie przeprowadzonych dowodów. Ta zaś pozostaje poza kognicją Sądu Najwyższego.

Można zgodzić się ze skarżącym, że brak apelacji pozwanego odnośnie do pozytywnego rozstrzygnięcia Sądu pierwszej instancji w przedmiocie istnienia stosunku pracy, nie ograniczał Sądu drugiej instancji w ponownej ocenie ustalonych w toku procesu faktów, w szczególności czy doszło do złożenia powodowi oświadczenia o rozwiązaniu umowy o pracę pismem z dnia 10 marca 2014 r. oraz ustnego przekazania informacji o tym, że już nie pracuje u pozwanego. Jednak oczekiwanie odmiennej oceny dowodów niż ta, jakiej dokonał Sąd Okręgowy nie upoważnia do przyjęcia wskazanego uchybienia procesowego. Należy podkreślić,

że wykładnia prawa dokonana przez Sąd Najwyższy w sprawie II PK 39/16 wyjaśniła, iż nie doszło do rozwiązania stosunku pracy z końcem 2013 r., w związku z odwołaniem powoda z funkcji dyrektora. Tego rodzaju kompozycja nie stała na przeszkodzie, by w ramach ponowionych ustaleń faktycznych ustalić inną, późniejszą datę, ustania umownego zatrudnienia. Z tego względu poszerzenie zakresu ustaleń faktycznych przez Sąd odwoławczy (zeznania świadka A. Ł.) nie pozostawały w kolizji z art. 382 k.p.c. i 384 k.p.c.

W odniesieniu do naruszenia przepisów prawa materialnego, skarżący twierdzi, że doszło do naruszenia art. 30 § 1 k.p. oraz art. 60 k.c. i 65 § 1 i 2 k.c. w związku z art. 300 k.p., bowiem stosunek pracy ustał – zdaniem pozwanego - albo 9 grudnia 2013 r. (doręczenie powodowi oświadczenia pozwanego), albo w grudniu 2013 r. (złożenie powodowi ustnego oświadczenia o rozwiązaniu z nim stosunku pracy a przekazanego mu przez posłańca działającego na polecenie przedstawiciela Instytutu), ewentualnie ustał w sposób dorozumiany albo w dniu 10 marca 2014 r. (oświadczenie pozwanego o wypowiedzeniu).

Powyższa alternatywa dowodzi jedynie, że pozwany za wszelką cenę stara się wykazać, że rozwiązał umowę o pracę z powodem, choć tu nie powinno być tak szerokiego pola manewru, skoro już pierwsze jednostronne oświadczenie woli pracodawcy rozwiązuje umowę, co wyklucza opcję jej wielokrotnego ustania za pomocą zmiennych narzędzi. W prawie pracy przewidziano możliwość wpływania jednego podmiotu stosunku pracy na sytuację prawną drugiego podmiotu przez przyznanie im obu prawa kształtowania stosunku pracy w drodze jednostronnej czynności prawnej. Pracownik i pracodawca mogą bowiem swym działaniem, bez udziału drugiej strony, doprowadzić do ustania umowy o pracę.

Wypowiedzenie umowy o pracę, czyli jednostronne oświadczenie woli strony stosunku pracy było eksplorowane zarówno przez doktrynę jak i orzecznictwo. Nie ulega więc wątpliwości, że prawo pracy o wiele większe wymogi – co do treści i formy oświadczenia woli – stawia pracodawcy. Przede wszystkim wymaga się od niego zachowania formy pisemnej oraz wskazania przyczyny, w razie gdy czynność dotyczy umowy bezterminowej, a także określenia właściwego okresu wypowiedzenia, pouczenia pracownika o prawie i terminie złożenia odwołania.

Katalog przedstawionych powinności pracodawcy nie wydaje się przerysowany, skoro spoczywa na profesjonalnym podmiocie.

W pewnych wypadkach jest to prawo autonomiczne strony stosunku pracy, a skorzystanie z tego prawa polega na złożeniu drugiej stronie jednego z oświadczeń woli przewidzianych w art. 30 § 1 pkt 2 i 3 k.p. Takie oświadczenie jest zaś skuteczne niezależnie od tego, czy zostało złożone z zachowaniem reguł określonych w art. 30 § 3-4 k.p., to jest, czy nastąpiło na piśmie i zawierało wskazanie przyczyny uzasadniającej wypowiedzenie (co dotyczy tylko pracodawcy) lub rozwiązania umowy bez wypowiedzenia oraz było uzasadnione. Jednakże wciąż – dla swojej skuteczności – potrzebne jest złożenie oświadczenia woli, a w sprawie, co poniżej zostało szczegółowo opisane – pismo pracodawcy z dnia 10 marca 2014 r., nie zawierało takiego oświadczenia i tym samym nie miało charakteru (cech) wypowiedzenia umowy. W uzupełnieniu można wskazać, 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 (zob. wyrok Sądu Najwyższego z dnia 7 stycznia 1997 r., I PKN 51/96, OSNAPiUS 1997 nr 16, poz. 288).

Zgodnie z art. 60 k.c. wola osoby dokonującej czynności prawnej może być wyrażona przez każde jej zachowanie się, które ujawnia wolę w sposób dostateczny, w tym również przez ujawnienie tej woli w postaci elektronicznej (oświadczenie woli). Z kolei art. 65 k.c. stanowi, że oświadczenie woli należy tak tłumaczyć, jak tego wymagają ze względu na okoliczności, w których zostało złożone, zasady współżycia społecznego oraz ustalone zwyczaje (§ 1); w umowach należy raczej badać, jaki był zgodny zamiar stron i cel umowy, aniżeli opierać się na jej dosłownym brzmieniu (§ 2).

W doktrynie i orzecznictwie przyjmuje się, że art. 65 k.c. określa bardzo ogólnie sposoby wykładni oświadczeń woli przez podanie tylko zasadniczych dyrektyw wykładni. Przy tłumaczeniu jednostronnych oświadczeń woli kryterium tym są zasady współżycia społecznego i ustalone zwyczaje w zestawieniu z okolicznościami towarzyszącymi złożeniu oświadczenia woli; przy umowach wchodzi w grę dodatkowe kryterium zamiaru stron i celu umowy, a dopiero na

końcu dosłownego brzmienia umowy. Jak z tego wynika, wykładni umów dokonuje się w inny sposób niż wykładni tekstu aktów normatywnych.

Odnosząc się do sformułowanego w uzasadnieniu skargi pytania skarżącego, czy w stosunkach pracowniczych ustalenie złożenia oświadczenia woli wymaga dokonania wykładni uwzględniającej subiektywną ocenę danego oświadczenia, czy też należy ograniczyć się jedynie do kryteriów pozwalających na obiektywne ustalenie treści oświadczenia, Sąd Najwyższy konsekwentnie wskazuje, że zgodnie z kombinowaną metodą wykładni, priorytetową regułą interpretacyjną oświadczeń woli, składanych indywidualnie adresatom, stanowi rzeczywista wola stron. Zastosowanie tej reguły wymaga wyjaśnienia, jak strony rzeczywiście zrozumiały złożone oświadczenie woli, a w szczególności, jaki sens łączyły z użytym w oświadczeniu woli zwrotem lub wyrażeniem. W razie ustalenia, że były to te same treści myślowe, pojmowany zgodnie sens oświadczenia woli trzeba uznać za wiążący. Jeżeli chodzi o oświadczenia woli ujęte w formie pisemnej, to sens tych oświadczeń ustala się, przyjmując za podstawę wykładni przede wszystkim tekst dokumentu. W procesie jego interpretacji podstawowa rola przypada językowym regułom znaczeniowym. Wykładni poszczególnych wyrażen dokonyuje się z uwzględnieniem kontekstu, w tym także związków treściowych występujących między zawartymi w tekście postanowieniami. Uwzględnieniu podlegają również okoliczności, w jakich oświadczenie woli zostało złożone, jeżeli dokument obejmuje takie informacje, a także cel oświadczenia woli wskazany w tekście lub zrekonstruowany na podstawie zawartych w nim postanowień (zob. wyrok Sądu Najwyższego z dnia 10 marca 2021 r., II PSKP 15/21, LEX nr 3219800). Innymi słowy, w świetle art. 65 § 1 k.c. dla prawidłowej wykładni oświadczeń woli, także jeżeli są one objęte dokumentem, znaczenie ma nie tylko wynik analizy językowej, lecz również kontekst sytuacyjny, w jakim składane są oświadczenia, w tym ustalenia prowadzące do wypracowania i ostatecznego sformułowania tekstu dokumentu.

Odnosząc się do wyszczególnionych przez skarżącego zdarzeń, w pierwszej kolejności należy podkreślić, że oba wymienione zdarzenia z grudnia 2013 r., pozostają poza oceną, gdyż – jak było to wcześniej przedstawione – sądy orzekające w sprawie przyjęły, że nie doszło do rozwiązania stosunku pracy z

powodem w tym czasie. Do postępowania kasacyjnego nie należy rozstrzyganie sporów o prawidłowość ustalenia stanu faktycznego sprawy, którym Sąd Najwyższy na podstawie art. 398¹³ § 2 k.p.c. jest związany.

W dalszej części należy zauważyć, że choć rzeczywiście w orzecznictwie podaje się, że jest możliwe rozwiązanie umowy *per facta concludentia*, to jednocześnie wskazuje się, iż stwierdzenie tego rodzaju rozwiązania jest problematyczne, uzależnione od szczegółowego, zindywidualizowanego rozpoznania konkretnej sprawy (zob. wyrok Sądu Najwyższego z dnia 7 czerwca 2016 r., II PK 131/15, Legalis nr 1471860; postanowienie Sądu Najwyższego z dnia 10 października 2012 r., II PK 145/12, Legalis nr 612990). Jednocześnie, Sąd Najwyższy w wyroku z dnia 20 listopada 2014 r., I PK 88/14, LEX nr 1622121 wyjaśnił, iż umowa o pracę nie rozwiązuje się przez czynność konkludentną w postaci doręczenia świadectwa pracy, gdyż wystawienie świadectwa nie jest jednostronną czynnością pracodawcy wskazującą na zamiar rozwiązania umowy, tylko oświadczeniem wiedzy pracodawcy, który sporządzając świadectwo pracy pozostaje w słusznym bądź mylnym przeświadczeniu, że dany stosunek pracy uległ rozwiązaniu. W tym zakresie istotne jest, że ustalenie treści oświadczenia woli należy do ustaleń faktycznych i wchodzi w zakres podstawy faktycznej rozstrzygnięcia sądu, a uchybienia w tym zakresie mogą być - z ograniczeniami przewidzianymi w art. 398³ § 3 k.p.c. i art. 398¹³ § 2 k.p.c. - wykazywane w jedynie ramach podstawy przewidzianej w art. 398³ § 1 pkt 2 k.p.c. (por. wyrok Sądu Najwyższego z 6 listopada 1996 r., II UKN 9/96, OSNAPiUS 1997, Nr 11, poz. 201). Dopiero wykładnia ustalonego przez sąd oświadczenia woli należy do kwestii prawnych i podlega kontroli kasacyjnej (por. wyrok Sądu Najwyższego z 20 lutego 1997 r., I CKN 90/96, LEX nr 31486).

Opisana matryca pozwala ocenić, czy pismo pracodawcy z 10 marca 2014 r. miało cechy oświadczenia woli w przedmiocie ustania stosunku pracy z powodem. Sąd odwoławczy przyjął pogląd, że pismo to nie miało charakteru (cech) wypowiedzenia umowy. Kwestionowanie zaś w skardze kasacyjnej tego ustalenia, podobnie jak prawidłowości pozostałych ustaleń faktycznych i oceny dowodów jest niedopuszczalne. Sąd Najwyższy nie jest bowiem uprawniony do badania prawidłowości zarówno ustaleń faktycznych, jak i oceny dowodów, dokonanych

przez sąd drugiej instancji. Sąd Najwyższy jako „sąd prawa”, rozpoznając nadzwyczajny środek odwoławczy w postaci skargi kasacyjnej, jest związany ustalonym stanem faktycznym sprawy (art. 398¹³ § 2 k.p.c.). Związanie to wyklucza nie tylko przeprowadzenie w jakimkolwiek zakresie dowodów, lecz także badanie czy sąd drugiej instancji nie przekroczył granic swobodnej ich oceny. Z tego punktu widzenia każdy zarzut skargi kasacyjnej, który ma na celu polemikę z ustaleniami faktycznymi sądu drugiej instancji, chociażby pod pozorem błędnej wykładni lub niewłaściwego zastosowania określonych przepisów prawa materialnego, z uwagi na jego sprzeczność z art. 398³ § 3 k.p.c. jest *a limine* niedopuszczalny. Bez znaczenia – wobec powyższego – pozostają wywody skarżącego odnoszące się do zasady skuteczności wadliwych oświadczeń woli o wypowiedzeniu umowy o pracę.

Należy pamiętać, że oświadczenie o wypowiedzeniu osiąga swój cel zarówno wtedy, gdy spełnia warunki brzegowe stawiane tej czynności (forma pisemna, wskazanie przyczyny wypowiedzenia, jego terminu, etc.) jak i wtedy, gdy jest obarczone wadą, bowiem każde wypowiedzenie umowy o pracę korzysta z domniemania zgodności z prawem (por. wyrok Sądu Najwyższego z dnia 10 stycznia 2006 r., I PK 96/05, OSNP 2006 nr 21–22, poz. 326). Jednak w tym ostatnim wypadku konieczne jest, aby spośród szeregu wymogów oświadczenie woli uzewnętrzniało co najmniej jedną cechę pozwalającą na przyjęcie działań podjętych w celu jednostronnej zmiany sytuacji pracownika. Dopiero ustalenie zakresu znaczeniowego przekazanych pracownikowi treści pozwala na jego identyfikację i zaszeregowanie do oświadczeń woli o wypowiedzeniu umowy. W przeciwnym wypadku, gdy oświadczenie nie nosi cech wypowiedzenia umowy, nie może wywołać jednostronnie zamierzonych skutków.

W ostatniej części należy się odnieść do faktu podjęcia przez powoda zatrudnienia w dniu 1 kwietnia 2014 r. jako okoliczności mającej przemawiać za ustaniem zatrudnienia między stronami sporu. W tej kwestii trzeba zaznaczyć, że wolność pracy jest fundamentalną zasadą prawa pracy. O jej zasadniczym charakterze przesądza bezpośrednio wyartykułowanie zarówno wśród zasad konstytucyjnych (art. 65 ust. 1), jak i w katalogu zasad kodeksowych (art. 10 § 1 k.p). Jej wysoka pozycja w obu katalogach stanowi wyraz jednoznacznych preferencji aksjologicznych prawodawcy, który w ten sposób potwierdza - tym

razem w obszarze ekonomicznej aktywności jednostki - fundamentalną wartość wolności (autonomii) każdego człowieka. Swoboda wyboru pracodawcy oznacza „nie tylko możliwość zmiany zatrudnienia, ale również pozostawania w tym samym czasie w innym stosunku pracy”, czyli podejmowania dodatkowego zatrudnienia. O tak szerokim ujęciu wolności pracy świadczy zwłaszcza uchylenie dawnego art. 101 k.p., który prawo pracownika do podjęcia dodatkowego zatrudnienia uzależniał od zgody podmiotu zatrudniającego (zob. wyrok Trybunału Konstytucyjnego z dnia 23 czerwca 1999 r., K 30/98, OTK 1999 nr 5, poz. 101).

Patrząc na ograniczenie zasady wolności pracy, regulacja prawna zakazów dodatkowego zatrudnienia była i jest niezmiernie skomplikowana. Model normatywny ograniczenia dodatkowego zatrudnienia, znany z pragmatyk, opiera się zwykle na wyodrębnionym w ramach aktu prawnego przepisie, zawierającym niewyczerpujące zestawienie obowiązków, nawiązujących do ustrojowej (służbowej) roli wykonawcy pracy. I tak, zgodnie z art. 47 ust. 1 ustawy z dnia 30 kwietnia 2010 r. o instytutach badawczych (jednolity tekst: Dz.U. z 2022 r., poz. 498), wykonywanie przez pracownika naukowego dodatkowego zatrudnienia w ramach stosunku pracy lub prowadzenie działalności gospodarczej, bez uzyskania wcześniejszej zgody dyrektora, stanowi podstawę do rozwiązania stosunku pracy za wypowiedzeniem w instytucie będącym podstawowym miejscem pracy.

Oznacza to, że z podjęciem określonej dodatkowej pracy przez pracownika naukowego wiąże się obowiązek uzyskania zgody. Pozwala to pracodawcy na możliwość weryfikacji, czy dodatkowa praca nie utrudni wykonywania obowiązków pracowniczych, mając na uwadze jej rodzaj oraz czas potrzebny do jej wykonania. Utrata pracy przez pracownika naukowego następuje w jednostce naukowej (instytucie), która stanowi jego podstawowe miejsce pracy. Pragmatyki nie precyzują sposobu jego ustalenia, należy więc przyjąć, że określenie podstawowego miejsca pracy wynika z umowy o pracę lub z oświadczenia pracownika, który pozostaje zatrudniony w pełnym wymiarze czasu pracy w tej jednostce naukowej (instytucie). W niniejszej sprawie mogłoby to mieć znaczenie z tego powodu, że zarówno Instytut, dotychczasowy pracodawca jak i Instytut Mechaniki Precyzyjnej w Warszawie, z którym powód zawarł umowę o pracę w dniu 1 kwietnia 2014 r., mają status instytutu badawczego. Dlatego, zakładając, że

Instytut Transportu Samochodowego w W. był podstawowym miejscem pracy, zdarzenie w postaci nawiązania nowej umowy o pracę (1 kwietnia 2014 r.) - bez zgody dyrektora – mogło stanowić osobną podstawę do rozwiązania stosunku pracy za wypowiedzeniem w tym instytucie. Tak jednak się nie stało, a więc wpływ tego wątku na wynik sprawy wymagał powołania innych podstaw prawnych (na przykład art. 8 k.p. lub stosownych przepisów pragmatyki), które mogłyby przeciwstawić się albo stanowić przeciwwagę dla długotrwałego zatrudnienia u pozwanego.

Ponadto, mając na uwadze okoliczności niniejszej sprawy, należy podkreślić, że zawarcie nowej umowy o pracę było zachowaniem rozsądnym i uzasadnionym zarówno z osobistego, jak i społecznego punktu widzenia (brak dopuszczenia do pracy i zamiar ustabilizowania sytuacji ekonomicznej).

Z tych względów, na podstawie art. 398¹⁴ k.p.c., Sąd Najwyższy orzekł jak w sentencji.

[as]