



Sygn. akt II PSKP 5/21

WYROK W IMIENIU RZECZYPOSPOLITEJ POLSKIEJ

Dnia 4 lutego 2021 r.

Sąd Najwyższy w składzie:

SSN Romualda Spyt (przewodniczący)
SSN Bohdan Bieniek (sprawozdawca)
SSN Halina Kiriło

w sprawie z powództwa M. C.
przeciwko Powiatowemu Inspektoratowi Weterynarii w L.
o wynagrodzenie za pracę, o odprawę emerytalną,
po rozpoznaniu na posiedzeniu niejawnym w Izbie Pracy i Ubezpieczeń
Społecznych w dniu 4 lutego 2021 r.,
skargi kasacyjnej powoda od wyroku Sądu Okręgowego w S.
z dnia 28 września 2018 r., sygn. akt V Pa (...),

- 1. oddala skargę kasacyjną,**
- 2. nie obciąża powoda kosztami zastępstwa procesowego
strony przeciwnej.**

UZASADNIENIE

Sąd Okręgowy w S., wyrokiem z dnia 28 września 2018 r., zmienił wyrok Sądu Rejonowego w S. z dnia 12 kwietnia 2018 r. i zasądzone na rzecz M. C. od Powiatowego Inspektoratu Weterynarii w L. należności z tytułu wynagrodzenia za pracę i dodatkowego wynagrodzenia rocznego obniżył odpowiednio do kwoty

6.818,40 zł i 772,75 zł, oddalając powództwo w pozostałym zakresie (o wyrównanie odprawy emerytalnej).

Sąd pierwszej instancji ustalił, że powód był zatrudniony w Powiatowym Inspektoracie Weterynarii w W. na czas określony od 1 lutego 2005 r., zaś od 1 grudnia 2005 r. na czas nieokreślony, na stanowisku inspektora ds. zwalczania chorób zakaźnych zwierząt, w pełnym wymiarze czasu pracy. Z dniem 1 lutego 2015 r. powód został przeniesiony do pracy w Powiatowym Inspektoracie Weterynarii w L., będąc zatrudnionym na stanowisku inspektora ds. zdrowia i ochrony zwierząt na czas nieokreślony w pełnym wymiarze czasu pracy za wynagrodzeniem w wysokości 3.348,40 zł brutto miesięcznie. Następnie powierzono mu pełnienie obowiązków Powiatowego Lekarza Weterynarii w L. (od 1 listopada 2015 r. do 30 listopada 2015 r.) za wynagrodzeniem w wysokości 6.183,60 zł brutto miesięcznie.

W dniu 1 maja 2016 r. powód został przeniesiony na stanowisko inspektora ds. zdrowia i ochrony zwierząt. W dniu 23 maja 2016 r. pozwany na piśmie potwierdził, że z racji zatrudnienia na tym stanowisku otrzyma wynagrodzenie zasadnicze 3.516,00 zł brutto miesięcznie, ustalone przy zastosowaniu mnożnika 1,876 oraz dodatek za wysługę lat.

Sąd Rejonowy w S. w sprawie V P (...), wyrokiem z dnia 10 października 2016 r., zasądził od Powiatowego Inspektoratu Weterynarii w L. na rzecz powoda 2.272,80 zł, uznając, że ziściły się warunki z art. 25¹ k.p.

W dniu 25 sierpnia 2017 r. powód został poinformowany o przyznaniu odprawy emerytalnej w wysokości 25.315,20 zł brutto, zaś stosunek pracy został rozwiązany w związku z przejściem na emeryturę. Pismem z dnia 26 września 2017 r. powód wezwał pozwanego do zapłaty należności ze stosunku pracy za okres od 1 czerwca 2016 r. do 28 sierpnia 2017 r.

W tak ustalonym stanie faktycznym Sąd Rejonowy uznał, że powództwo jest zasadne. Spór sprowadzał się do oceny charakteru i skutków pisma z 23 maja 2016 r. Zdaniem pracodawcy, nawet w przypadku przekształcenia trzeciej umowy o pracę w umowę na czas nieokreślony, pismo z 23 maja 2016 r. należy uznać za wypowiedzenie warunków pracy i płacy.

Przystępując do oceny analizowanego zagadnienia, Sąd Rejonowy zauważył, że powód domagał się wynagrodzenia za pracę oraz wyrównania różnicy w wysokości odprawy emerytalnej i dodatkowego wynagrodzenia rocznego. W odniesieniu do wynagrodzenia za pracę, to między stronami toczył się już inny proces i został zakończony wygraną pracownika (wyrównanie wynagrodzenia za maj 2016 r.), wobec uznania zatrudnienia na czas nieoznaczony. Wynika to z faktu, że pozwany zawarł z powodem cztery następujące po sobie umowy o pracę na czas określony, na stanowisku p.o. Powiatowego Lekarza Weterynarii w L. Dlatego też trzecia umowa o pracę uległa przekształceniu na umowę bezterminową, bowiem w sprawie nie wystąpiły przesłanki zezwalające na zawieranie kontraktów terminowych (brak podstaw do przyjęcia zatrudnienia powoda na zastępstwo nieobecnego pracownika). Nadto Sąd pierwszej instancji nie zgodził się z pozwanym, że ten poszukiwał docelowego pracownika na stanowisko Powiatowego Lekarza Weterynarii, bowiem od momentu zajmowania tego stanowiska przez powoda pozwany zamieścił tylko jedno ogłoszenie w tej sprawie. Stąd umowa o pracę z dnia 28 grudnia 2015 r. przekształciła się w zatrudnienie bezterminowe, a modyfikacja tak ustalonych warunków była jedynie możliwa w ramach art. 42 § 1 k.p. Tego zaś trybu pracodawca nie uruchomił, gdyż pismo z 23 maja 2016 r. – w świetle wyników postępowania dowodowego – miało charakter porządkujący i informacyjny, a więc nie stanowiło wypowiedzenia warunków pracy i płacy. Nie wystąpiły też przesłanki wynikające z art. 42 § 4 k.p. W tej sytuacji powodowi przysługiwało wynagrodzenie w wysokości 6.492 zł (na stanowisku p.o. Powiatowego Lekarza Weterynarii), pomniejszone o wynagrodzenie zaproponowane przez pracodawcę w dniu 23 maja 2016 r., to jest 4.219,20 zł, łącznie 34.092 zł (2.272,80 zł x 15 miesięcy), dodatkowo 13.636,80 zł tytułem odprawy emerytalnej (wynagrodzenie sześciomiesięczne) oraz dodatkowe wynagrodzenie roczne za osiem miesięcy w kwocie 1.545,50 zł.

Sąd Okręgowy, rozpoznając apelację pozwanego, doszedł do przekonania, że Sąd pierwszej instancji dopuścił się naruszenia art. 233 § 1 k.p.c., w szczególności w zakresie skutków pisma z 23 maja 2016 r. Suma ustalonych w sprawie zdarzeń, o ile uprawnia do tezy o zatrudnieniu na czas nieokreślony od 28 grudnia 2015 r. (p.o. Powiatowego Lekarza Weterynarii), o tyle obliguje do wnikliwej

oceny skutków oświadczenia woli (art. 60 i art. 65 k.c.) w zakresie pisma z 23 maja 2016 r., to jest czy było to oświadczenie o zmianie warunków pracy i płacy. W treści tego pisma pracodawca wskazał nowe warunki pracy i płacy obowiązujące od 1 maja 2016 r. (zatrudnienie na stanowisku inspektora do spraw zdrowia i ochrony zwierząt za wynagrodzeniem 3.156 zł). Miało to jednocześnie miejsce w momencie zatrudnienia na stanowisku p.o. Powiatowego Lekarza Weterynarii w L. (W. T.), a więc zamiarem pracodawcy była modyfikacja warunków pracy powoda wobec zatrudnienia innego pracownika, z czego zresztą sam zainteresowany zdawał sobie sprawę, w szczególności wobec braku przesłanek do stałego zajmowania spornego stanowiska (brak tytułu specjalisty z zakresu epizootiologii i administracji weterynaryjnej jak i higieny zwierząt rzeźnych i żywności pochodzenia zwierzęcego). W końcu powód, nie godząc się na nowe warunki, przeszedł do pracy i wykonywał pracę na stanowisku inspektora ds. zdrowia i ochrony zwierząt, co czyni zadość wymaganiom art. 42 § 2 k.p. (wskazanie nowych warunków na piśmie). Przedmiotowej oceny nie modyfikuje upoważnienie z 2 maja 2016 r. do załatwiania spraw w rozumieniu art. 268a k.p.a.

W ocenie Sądu Okręgowego, powód odmówił przyjęcia nowych warunków zatrudnienia, a więc umowa uległa rozwiązaniu po okresie trzymiesięcznego wypowiedzenia (31 sierpnia 2016 r.). Sąd Okręgowy ocenił także zakres ochrony z art. 39 k.p., uznając, że skoro powód miał okres zatrudnienia uprawniający do nabycia uprawnień emerytalnych, to nie pozostawał pod ochroną. Dlatego jego żądanie jest zasadne w odniesieniu do wynagrodzenia od czerwca do sierpnia w kwocie 2.272,80 zł miesięcznie (6.492 zł - 4.219,80 zł).

Sąd odwoławczy uznał także, że w dniu 1 września 2016 r. doszło do zawarcia umowy o pracę wskutek dopuszczenia powoda do pracy na warunkach wskazanych w piśmie z dnia 23 maja 2016 r. (zawarcie umowy w sposób dorozumiany). Pracodawca wypłacał pracownikowi wynagrodzenie za pracę do 28 sierpnia 2017 r. (4.219,80 zł) za pracę na stanowisku inspektora ds. zdrowia i ochrony zwierząt, a zatem nie ma podstaw do uznania żądania wyrównania wynagrodzenia za pracę od 1 września 2016 r. do 28 sierpnia 2017 r. Z tego samego powodu korekta dodatkowego wynagrodzenia sprowadza się do zasądzenia na rzecz powoda kwoty 772,75 zł, zaś w odniesieniu do odprawy

emerytalnej, to pozwany wypłacił ją w prawidłowej kwocie (licznej od wynagrodzenia 4.219,80 zł). Dlatego też Sąd Okręgowy orzekł w myśl art. 386 § 1 k.p.c.

Skargę kasacyjną od wyroku Sądu Okręgowego wniósł pełnomocnik powoda, zaskarżając go w części: (-) obniżającej kwotę 34.092 zł do kwoty 6.818,40 zł (pkt I a); (-) obniżającej kwotę 1.545,50 zł do kwoty 772,75 zł (pkt I b) oraz w części oddalającej powództwo w pozostałym zakresie (pkt I c).

Skarżący zarzucił zaskarżonemu orzeczeniu naruszenie prawa materialnego, to jest: (-) art. 65 § 1 k.c. w związku z art. 300 k.p., przez przyjęcie, że zamiarem pracodawcy wyrażonym w piśmie z dnia 23 maja 2016 r. było wypowiedzenie powodowi dotychczasowych warunków pracy i płacy, jakie przysługiwały mu na podstawie umowy o pracę z dnia 28 grudnia 2015 r. na stanowisku p.o. Powiatowego Lekarza Weterynarii w L.; (-) art. 32 § 1 k.p., w brzmieniu nadanym ustawą z dnia 25 czerwca 2015 r. o zmianie ustawy - Kodeks pracy oraz o zmianie niektórych innych ustaw (Dz.U. z 2015 r., poz. 1220) w związku z art. 42 § 1 i 2 k.p., przez przyjęcie, że oświadczenie pracodawcy niezawierające oświadczenia o wypowiedzeniu dotychczasowych warunków umowy o pracę i propozycji ich zmiany jest wypowiedzeniem zmieniającym i prowadzi do zmiany istniejącego stosunku prawnego; (-) art. 39 k.p. w brzmieniu nadanym ustawą z dnia 30 kwietnia 2004 r. o świadczeniach przedemerytalnych (Dz.U. Nr 120, poz. 1252) w związku z art. 42 § 1 k.p. w związku z art. 24 ust. 1 i ust. 1b pkt 9 ustawy z dnia 17 grudnia 1998 r. o emeryturach i rentach z Funduszu Ubezpieczeń Społecznych, w brzmieniu nadanym ustawą z dnia 11 maja 2012 r. o zmianie ustawy o emeryturach i rentach z Funduszu Ubezpieczeń Społecznych oraz niektórych innych ustaw (Dz.U. z 2012 r., poz. 637), przez przyjęcie, że mimo nieosiągnięcia wieku emerytalnego w dniu 23 maja 2016 r., powód nie podlegał szczególnej ochronie, o której mowa w art. 39 k.p.; (-) art. 22 k.p., w brzmieniu nadanym ustawą z dnia 26 lipca 2002 r. o zmianie ustawy - Kodeks pracy oraz o zmianie niektórych innych ustaw (Dz.U. Nr 135, poz. 1146) w związku z art. 29 § 1 pkt 3 k.p., w brzmieniu nadanym ustawą z dnia 14 listopada 2003 r. o zmianie ustawy - Kodeks pracy oraz o zmianie niektórych innych ustaw (Dz.U. Nr 213, poz. 2081) w związku z art. 65 § 2 k.c. i art. 300 k.p., przez przyjęcie, iż strony w

sposób dorozumiany zawarły od dnia 1 września 2016 r. nową umowę o pracę na stanowisku inspektora ds. zdrowia i ochrony zwierząt.

Skarżący powołał się dodatkowo na istotne uchybienia prawa procesowego, to jest: (-) art. 328 § 2 w związku z art. 391 § 1 k.p.c., przez nienależyte wskazanie podstawy prawnej i pominięcie aspektu szczególnej ochrony stosunku pracy powoda w dniu 23 maja 2016 r., czyli w momencie, w którym pracownik nie osiągnął wieku emerytalnego i tym samym nie zanegował „wypowiedzenia zmieniającego sprzecznego z prawem”; (-) art. 382 k.p.c., przez pominięcie przy ocenie stanu faktycznego sprawy materiału dowodowego zebranego przed Sądem pierwszej instancji w postaci zeznań świadków W. T. oraz G. B., pisma pracodawcy z dnia 23 maja 2016 r. potwierdzającego warunki zatrudnienia oraz świadectwa pracy powoda; (-) art. 382 k.p.c. w związku z art. 233 § 1 k.p.c., przez dokonanie odmiennych ustaleń stanu faktycznego od ustaleń Sądu Rejonowego w S., w sytuacji gdy Sądowi pierwszej instancji nie sposób zarzucić dokonania oceny materiału dowodowego zgromadzonego w sprawie z naruszeniem zasady swobodnej oceny materiału dowodowego.

Mając na uwadze powyższe, domagał się uchylenia zaskarżonego wyroku w zaskarżonej części i przekazania sprawy do ponownego rozpoznania.

W odpowiedzi na skargę kasacyjną pozwany wniósł o jej oddalenie i orzeczenie o kosztach postępowania kasacyjnego.

Sąd Najwyższy zważył, co następuje:

Skarga kasacyjna nie zasługuje na uwzględnienie. W sprawie nie doszło do uchybień procesowych, bowiem zarzut naruszenia art. 328 § 2 w związku z art. 391 § 1 k.p.c. nie jest trafny. Uzasadnienie zaskarżonego wyroku pozwala na jego kontrolę kasacyjną. W tym aspekcie zakres deficytu argumentacyjnego w odniesieniu do art. 39 k.p. nie ma znaczenia, skoro Sąd drugiej instancji przedstawił przesłanki dotyczące braku podstaw do ochrony emerytalnej. Nie można również zgodzić się z tezą o wadliwie zastosowanym art. 382 k.p.c., zwłaszcza w tej części, w której dana norma ma stanowić samodzielne uzasadnienia podstawy kasacyjnej naruszenia prawa procesowego, gdyż przepis ten jest ogólną dyrektywą

kompetencyjną, wyrażającą istotę postępowania apelacyjnego i dlatego konieczne jest wytknięcie także tych przepisów normujących postępowanie rozpoznawcze, które sąd drugiej instancji naruszył (por. wyrok Sądu Najwyższego z dnia 5 listopada 2015 r., III UK 34/15, LEX nr 1977827). Do postępowania kasacyjnego nie należy rozstrzyganie sporów o ocenę dowodów ani o prawidłowość ustalenia stanu faktycznego sprawy, którym Sąd Najwyższy na podstawie art. 398¹³ § 2 k.p.c. jest związany (por. wyroki Sądu Najwyższego: z dnia 24 listopada 2010 r., I PK 107/10, LEX nr 737366; z dnia 13 stycznia 2010 r., II CSK 372/09, LEX nr 577688). Przeto powiązanie art. 382 w związku z art. 233 § 1 k.p.c. – w kolejnym zarzucie procesowym – nie może zdyskwalifikować procedowania Sądu drugiej instancji, skoro ten sąd - orzekając reformatoryjnie- przypisał jednym dowodom silniejsze oddziaływanie niż pozostałym. W warstwie argumentacyjnej wyjaśnił, jakie okoliczności i zdarzenia miały pierwszoplanowe znaczenie. Inna perspektywa skarżącego nie niweczy przyjętego modelu i nie uzasadnia uwzględnienia zarzutów procesowych.

Przechodząc do aspektów materialno-prawnych, to faktycznie decydujące znaczenie należy przypisać skutkom, jakie wynikają (bądź nie) z oświadczenia pracodawcy z 23 maja 2016 r., co słusznie akcentuje skarżący. Nie inaczej do sprawy podeszły sądy, które także wokół tej kwestii skoncentrowały swoje rozważania, choć z treści tego pisma wyciągnęły odmienne wnioski. W tej sytuacji łatwo dostrzec, że skarżący preferuje tok rozumowania Sądu pierwszej instancji, gdyż on podziela jego zapatrywanie na sprawę. Jego zdaniem, pismo pracodawcy z 23 maja 2016 r. nie stanowiło oświadczenia woli o wypowiedzeniu umowy o pracę, gdyż nie wskazywało modyfikowanego zatrudnienia (w ramach jakiego stosunku pracy miało wywołać skutki), nie zawierało nowych propozycji pracy i płacy, nie było pouczenia o możliwości odwołania się do sądu i nie było zatytułowane „wypowiedzenie”. Suma tych wad może co najwyżej nadać mu rangę pisma informującego, bez skutków prawnych, jakie wywiódł z niego Sąd Okręgowy.

Tak zakreślony problem składnia do wstępnego spostrzeżenia, że wypowiedzenie umowy o pracę, czyli jednostronne oświadczenie woli strony stosunku pracy, stanowi swoisty „klasyk gatunku”. Z tego względu 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 złożenia 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, poruszającym się w sferze prawa publicznego. Przecież w myśl art. 2 ust. 2 ustawy z dnia 21 listopada 2008 r. o służbie cywilnej (jednolity tekst: Dz.U. z 2020 r., poz. 265) korpus służby cywilnej tworzą także powiatowi i graniczni lekarze weterynarii oraz ich zastępcy. Tym samym czynności z zakresu prawa pracy w służbie publicznej – z racji jej statusu – powinny stanowić swoistą matrycę działań dla innych podmiotów. Nie powinno więc dochodzić do wątpliwości, jakie czynności miał zamiar i faktycznie podjął pracodawca. Jednak tło analizowanej sprawy multiplikuje możliwy zakres skutków, wywołany omawianym pismem. Z ustaleń sądów wynika, że powód otrzymał pismo o następującej treści: „z dniem 1 maja 2016 r. ustalam Panu mnożnik kwoty bazowej służący do ustalenia wysokości wynagrodzenia zasadniczego na stanowisku inspektora ds. zdrowia i ochrony zwierząt w Powiatowym Inspektoracie Weterynaryjnym w L. w wysokości 1.876%”.

Analiza gramatyczna powyższego oświadczenia woli pracodawcy nie potwierdza stanowiska Sądu drugiej instancji, że mamy do czynienia z wypowiedzeniem zmieniającym warunki pracy i płacy. W nauce prawa pracy panuje zgodność co do tego, że oświadczenie o wypowiedzeniu zmieniającym musi zawierać dwa elementy: wskazanie, które z istotnych elementów umowy o pracę są wypowiedzane oraz przedstawienie nowych warunków, jakie pracodawca proponuje pracownikowi po upływie okresu wypowiedzenia (zob. M. Wujczyk: Wypowiedzenie warunków pracy lub płacy w umownym stosunku pracy, Warszawa 2015, e-LEX). Nowe warunki pracy lub płacy zaproponowane pracownikowi w ramach oświadczenia o wypowiedzeniu zmieniającym powinny być na tyle precyzyjne, by możliwe było ustalenie, jakie to są warunki. Jeżeli dokonanie takiego ustalenia nie będzie możliwe, należy przyjąć, że nie doszło do skutecznego złożenia propozycji, a w konsekwencji nie nastąpiło złożenie oświadczenia o wypowiedzeniu warunków

pracy lub płacy. W judykaturze zaś akcentuje się, że wypowiedzenie (wypowiedzenie zmieniające) powinno być dokonane z zachowaniem ustawowego okresu „wypowiedzenia dotychczasowych warunków pracy i płacy”, z jednoczesnym zaproponowaniem pracownikowi nowych warunków zatrudnienia. Dlatego 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). Na ten właśnie wyrok powołuje się skarżący.

Sąd Okręgowy trafnie wskazał, że zgodnie z art. 60 i art. 65 k.c. wola osoby dokonującej czynności prawnej może być wyrażona przez każde zachowanie się tej osoby. Rzecz w tym, że w prawie pracy różne zdarzenia mogą prowadzić do dekompozycji warunków zatrudnienia. Wyróżniamy oświadczenia jednostronne oraz dwustronne. Wśród tych pierwszych mieszczą się oświadczenia woli o wypowiedzeniu (bez wypowiedzenia) stosunku pracy. Idąc dalej, 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. Oczywiście z mocy art. 42 § 1 k.p. przepisy o wypowiedzeniu umowy o pracę stosuje się odpowiednio do wypowiedzenia wynikających z umowy warunków pracy i płacy.

Naturalnie 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. Jeśli miałyby w tym pomóc typologiczna metoda poszukiwania elementów władczych zatrudniającego, to w piśmie z 23 maja 2016 r. nie ma adnotacji o wypowiedzeniu, jego okresie, nowych warunkach pracy, możliwości przyjęcia albo odmowy nowych warunków pracy i do kiedy jest ku temu otwarty termin, nie było także pouczenia o możliwości zaskarżenia tej czynności do sądu. Także z kontekstu relacji stron stosunku pracy można wywnioskować o charakterze złożonego oświadczenia woli pracodawcy, to jest uprzedniej korespondencji z pracownikiem, rozmowy wyjaśniającej, które stanowiły zapowiedź modyfikacji zatrudnienia. Jeżeli suma poczynionych uwag nie ujawnia rodzaju pisma zatrudniającego (że chodzi o jednostronne oświadczenie woli), to za pomocą zasady uprzywilejowania pracownika (art. 18 k.p.) można odczytać, że daleko posunięty zakres swobody w formułowaniu jednostronnych oświadczeń woli nie uzasadnia przyjęcia za takie jakiegokolwiek pisma, które nie spełnia wymaganych standardów i wymogów formalnych, skoro nie zawiera kluczowych i wymaganych przez prawo elementów. W prawie pracy oczywiście nie ma bezwzględnie nieważnych czynności (art. 58 k.c.), co oznacza, że wadliwe (co do formy) wypowiedzenie jest skuteczne. Jednak by tak się stało należy przesądzić o tym, że doszło do złożenia oświadczenia woli w przedmiocie wypowiedzenia zmieniającego, dopiero później ważyć, czy spełnia ono wymagania formalne.

Wskazane powyżej luki nie prowadzą do wniosków, jakie wynikają ze stanowiska Sądu Okręgowego, a mianowicie, że pracodawca 23 maja 2016 r. za pomocą jednostronnego świadczenia woli zmienił warunki pracy i płacy powoda.

Przyjęcie, że pracodawca nie dokonał wypowiedzenia, bo go nie złożył, aktywuje obowiązek dalszej rekonstrukcji pisma pracodawcy z 23 maja 2016 r., gdyż przyjęcie, że miało one jedynie walor informacyjny, porządkujący nie konweniuje z dalszymi wydarzeniami, jakie miały miejsce w strefie stosunku pracy. Dlatego uprawnione staje się założenie, że pismo z 23 maja 2016 r. stanowiło

oświadczenie woli, jako uzewnętrzniony zamiar modyfikacji warunków zatrudnienia powoda w ramach innej czynności niż jednostronna zmiana warunków pracy. W związku z tym należy powrócić do poglądu wyrażonego w cytowanym już wyroku Sądu Najwyższego I PKN 51/96. Otóż oświadczenie woli pracodawcy, określające nowe zasady wynagradzania pracownika, jeżeli nie jest wypowiedzeniem zmieniającym, bo nie zawiera oświadczenia o wypowiedzeniu dotychczasowych warunków umowy i propozycji ich zmiany, to może być traktowane jak oferta modyfikacji warunków zatrudnienia w drodze porozumienia stron. W tym aspekcie prawo pracy nie stawia pracodawcy ograniczeń formalnych, określonego wzorca treści pisma, pozostawiając daleko idącą swobodę w wyborze metody korekty zatrudnienia. Przyjęcie tej propozycji może nastąpić w sposób konkludentny, jeżeli z zachowania pracownika wynika taki zamiar. Należy przy tym wyraźnie podkreślić, że decydujące znaczenie ma zachowanie tego pracownika w niezbyt odległym czasie po otrzymaniu informacji o nowych zasadach wynagradzania. W trybie porozumienia stron mogą ulec przeobrażeniu wszystkie elementy treści stosunku pracy, w tym także rodzaj pracy i wtenczas giną ograniczenia wynikające z klauzuli zasadności, zasady uprzywilejowania pracownika bezwzględnie zakazującej stronom wprowadzania do treści stosunku pracy postanowień mniej korzystnych niż wynikające z przepisów prawa pracy, zasad współżycia społecznego. O takim zakresie porozumienia rozstrzygał również Sąd Najwyższy w wyrokach: z dnia 18 listopada 2014 r., II PK 2/14 (LEX nr 1621335) i z dnia 5 marca 2015 r., III PK 50/14 (LEX nr 1731107), wskazując jednocześnie, że przedmiotowa konwersja, oparta na ocenie zachowania się stron stosunku pracy, jest aprobowana powszechnie, a zwłaszcza utrwalona w orzecznictwie (zob. także wyroki Sądu Najwyższego: z dnia 23 stycznia 1974 r., I PR 413/73, OSPiKA 1974 nr 9, poz. 194; z dnia 25 listopada 1997 r., I PKN 381/97, OSNAPiUS 1998 nr 18, poz. 539). Finalnie niezbędne staje się spostrzeżenie czy pracownik przyjął ofertę pracodawcy co do zmiany (pogorszenia) warunków, a więc, czy ujawnił swoją wolę w sposób dostateczny. To zależy od konkretnych okoliczności sprawy, a te precyzyjnie wydobył Sąd Okręgowy. Przede wszystkim od dnia 28 grudnia 2015 r. strony wiązała już umowa o pracę na czas nieokreślony (skutek z art. 25¹ § 1 k.p.), na mocy której powód był zatrudniony na stanowisku pełniącego obowiązki Powiatowego Lekarza Weterynarii.

Pismo z 23 maja 2016 r. wskazuje na zamiar zatrudnienia powoda na stanowisku inspektora ds. zdrowia i ochrony zwierząt, wraz z dostosowaniem pułapu wynagrodzenia przypisanego do tego stanowiska. Należy pamiętać, że uprzednie powierzenie pełnienia obowiązków nie gwarantowało stałego wykonywania pracy tego rodzaju (szerzej zob. B. Cudowski: Status prawny pracownika „pełniącego obowiązki”, zarys problematyki, Państwo i Prawo 2018 nr 10, s. 67), zwłaszcza z racji braku wymaganych prawem kwalifikacji pracownika. W tej sytuacji zachowanie powoda polegające na podjęciu i wykonywaniu obowiązków inspektora ds. zdrowia i ochrony zwierząt nie może być ignorowane, o czym zapomina skarżący. Z ustalonego stanu faktycznego nie wynika, by w okresie późniejszym (do końca trwania zatrudnienia) powód zgłaszał pretensje do podmiotu zatrudniającego, czy też w inny sposób zmanifestował swój sprzeciw przeciwko działaniom pracodawcy. Naturalnie sam pojedynczy fakt (na przykład przyjmowanie niższego wynagrodzenia za pracę) nie stanowiłby argumentu za modyfikacją, o ile z innych okoliczności sprawy pozostających w związku czasowym ze sporym działaniem pracodawcy wynikałoby, że pracownik protestował przeciwko przeniesieniu go do tej pracy (zob. także wyroki Sądu Najwyższego: z dnia 17 stycznia 1997 r., I PKN 62/96, OSNAPiUS 1997 nr 17, poz. 313; z dnia 9 października 2006 r., II BP 8/06, OSNP 2007 nr 19-20, poz. 275). Bierne zachowanie się wykonującego pracę upoważnia do przyjęcia milczącej zgody na zmianę zakresu zatrudnienia (por. wyrok Sądu Najwyższego z dnia 17 listopada 1997 r., I PKN 349/97, OSNAPiUS 1998 nr 19, poz. 566). Zatem przyjęcie do wiadomości i zastosowanie się do treści pisma pracodawcy uzasadnia tezę o korekcie warunków pracy i płacy w drodze porozumień zmieniających” (por. wyrok Sądu Najwyższego z dnia 23 stycznia 1998 r., I PKN 496/97, OSNAPiUS 1999 nr 1, poz. 12), skoro równocześnie nie zostały podjęte środki prawne w celu ujawnienia braku zgody na daną propozycję. W rezultacie zaskarżony wyrok *per saldo* odpowiada prawu, mimo wadliwego założenia o wypowiedzeniu warunków pracy i płacy przez pracodawcę.

W takim układzie zależności traci na znaczeniu zarzut kasacyjny naruszenia art. 39 w związku z art. 42 § 1 k.p. w związku z art. 24 ust. 1 i ust. 1b pkt 9 ustawy z dnia 17 grudnia 1998 r. o emeryturach i rentach z Funduszu Ubezpieczeń Społecznych, w brzmieniu nadanym ustawą z dnia 11 maja 2012 r. o zmianie

ustawy o emeryturach i rentach z Funduszu Ubezpieczeń Społecznych oraz niektórych innych ustaw (Dz.U. 2012 r., poz. 637), przez przyjęcie, że mimo nieosiągnięcia wieku emerytalnego w dniu 23 maja 2016 r., powód nie podlegał szczególnej ochronie, o której mowa w art. 39 k.p. Przedmiotowy zakaz nie obejmuje modyfikacji zatrudnienia w ramach porozumienia stron. Z drugiej strony stanowisko skarżącego nie jest spójne, skoro raz twierdzi, że pracodawca 23 maja 2016 r. nie dokonał wypowiedzenia zamieniającego, by później stworzyć osłonę przed rozwiązaniem umowy o pracę w tym trybie. W każdym razie czynności pracodawcy nie doprowadziły do ustania stosunku pracy. Powód pracował do 28 sierpnia 2017 r. a stosunek pracy został rozwiązany z przejściem na emeryturę. Marginalnie należy wspomnieć, że dany przepis obejmuje ochroną pracowników, którzy z racji zaawansowanego wieku, w razie utraty pracy, mieliby trudności z utrzymaniem dalszej aktywności na rynku pracy, a tym samym mogliby nie uzyskać minimalnych progów do zaspokojenia ryzyka starości (emerytury). Z tej przyczyny ochroną są objęci tylko ci pracownicy zaawansowani wiekowo, którzy jeszcze nie mają prawa do emerytury, a w przypadku wypowiedzenia umowy o pracę mogliby mieć trudności w uzyskaniu innych źródeł utrzymania, jak również w nabyciu uprawnień emerytalnych (z racji niewykazania minimalnego stażu ubezpieczeniowego). Funkcja ochronna i stabilizacyjna art. 39 k.p. sprowadza się więc do wywołania sytuacji, w której pracownik będzie mógł bez przeszkód uzyskać uprawnienia emerytalne („dopracować” do emerytury), bez potrzeby poszukiwania zatrudnienia u innego (nowego) pracodawcy, o ile kontynuowanie zatrudnienia u aktualnego pracodawcy pozwoli mu na osiągnięcie wieku. Czytelnie wyjaśnia to wyrok Sądu Najwyższego z dnia 16 lutego 2017 r., II PK 375/15 (OSP 2017 nr 11, poz. 117), zgodnie z którym nabycie i jednocześnie zawieszenie prawa do emerytury przysługującej pracownikowi kontynuującemu stosunek pracy powoduje ustanie ochrony przedemerytalnej przewidzianej w art. 39 k.p. Innymi słowy, funkcja zakazu wypowiedzenia umowy o pracę z art. 39 k.p. nie jest spełniana (odpada) w odniesieniu do pracownika, który przeszedł na wcześniejszą emeryturę, ale to prawo zostało mu zawieszone z uwagi na kontynuowanie przez niego zatrudnienia. Aby uzyskać uprawnienia emerytalne (pobierać emeryturę) nie musi on bowiem

poszukiwać zatrudnienia u innego (nowego) pracodawcy i może zrealizować swoje prawo do już nabytego świadczenia.

W końcu przywołane w skardze podstawy odnoszące się do art. 22 k.p. w związku z art. 29 § 1 pkt 3 k.p. i art. 65 § 2 k.c. w związku z art. 300 k.p., zmierzające do wykazania wadliwego przyjęcia przez Sąd Okręgowy, że strony zawarły nową umowę o pracę od 1 września 2016 r. na stanowisku inspektora ds. zdrowia i ochrony zwierząt, nie są zasadne. Moment przekształcenia umowy – z racji wybranej metody jego konwersji (dorożumiana akceptacja oferty pracodawcy) – był płynny. Sąd drugiej instancji uznał, że 1 września 2016 r. jest tym momentem, choć wadliwe wskazał, że nastąpiło to na skutek wypowiedzenia zmieniającego. Nie ma przeto podstaw do korekty tego stanowiska, skoro skargę kasacyjną złożył wyłącznie powód, gdyż wówczas doszłoby do ingerencji w strefę nieobjętą postępowaniem kasacyjnym (w zakresie wynagrodzenia za okres od czerwca do sierpnia 2016 r.).

Mając powyższe na uwadze, Sąd Najwyższy orzekł z mocy art. 398¹⁴ k.p.c. O kosztach procesu orzeczono w myśl art. 398²¹ w związku z art. 102 k.p.c., bowiem reguła przerzucenia kosztów procesu na pracownika (obecnie emeryta), w przypadku działania pracodawcy poza sformalizowanymi regułami dotyczącymi stosunku pracy, mieści się w kręgu „szczególnie uzasadnionego wypadku”, jaki miał miejsce w sprawie.